

Merkblatt betreffend die möglichen Konsequenzen für DH- und Zahnarzt-Praxen aufgrund des Coronavirus

1. Allgemeines

Mit der raschen Ausbreitung des Coronavirus stellen sich für den Praxisalltag Fragen in verschiedener Hinsicht, insbesondere bezüglich Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz.

2. Arbeitsrecht

2.1 Weisungsrecht der Arbeitgeberin

a. Kompensation von Überstunden

Eine Kompensation von Überstunden ist nur im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin möglich (Art. 321c Abs. 2 OR). Entsprechend kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht einfach anordnen, dass Überstunden kompensiert werden müssen, wenn eine Betriebsstörung auftritt. Aus Art. 321 OR ergibt sich aber die Pflicht der Arbeitnehmerin, in guten Treuen bei der Kompensation von Überstunden mitzuwirken, d.h. einer Kompensation zuzustimmen, wenn überwiegende Interessen des Arbeitgebers dies erfordern und ihrerseits keine gewichtigen Interessen dagegensprechen. In aller Regel wird es der Arbeitnehmerin zumutbar sein, Überstunden zu kompensieren, wenn nun der Betrieb wegen der Pandemie die Arbeit reduzieren muss. Die Arbeitnehmerin ist dann verpflichtet, der Kompensation zuzustimmen.

b. Ferien

Betreffend **Ferien** gilt folgendes:

- Bereits in gegenseitigem Einvernehmen **vereinbarte Ferien sind zu beziehen**. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Ferienrückzug durch die Mitarbeiter zuzustimmen, auch nicht, wenn sie ihre Ferien nicht wie geplant verbringen können. Sollte es allerdings zu einer Ausgangssperre kommen, dürfte der erforderliche Erholungszweck nicht mehr gegeben sein und der Arbeitnehmer dürfte seine geplanten Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.
- Die kurzfristige **Anordnung von Betriebsferien** während der Krise ist eher nicht zulässig, da die einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber frühzeitig, in der Regel 3 Monate im Voraus erfolgen muss.
- Dem Arbeitgeber ist es ausserdem in der momentan besonderen Situation gestattet, eine **Feriensperre** anzuordnen. Dies deshalb, weil ihm gemäss Gesetz ([Art 329c Abs. 2 OR](#)) das Recht zukommt, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Dies beinhaltet auch das Weisungsrecht, den Arbeitnehmern aufgrund betrieblicher Bedürfnisse für



eine gewisse Zeit den Bezug von Ferien zu verweigern. Dies kommt häufig vor z.B. in Verkaufsgeschäften über Weihnachten, weil dann viel Betrieb ist oder eben in Zeiten wie jetzt, wo absehbar sein wird, dass nach Aufhebung der Betriebsschliessungen etc. mehr Arbeit anfallen wird. Einzige Schranke diesbezüglich ist, dass wenn der Arbeitgeber aufgrund der Feriensperre einigen Mitarbeitern bereits bewilligte Ferien wieder aberkennt, **er für allfällige Stornierungskosten aufkommen muss**. Wie lange die Feriensperre dauert, kann der Arbeitgeber bestimmen, es muss für die Arbeitnehmer aber zumutbar sein.

c. Anordnung von Überstunden

Betreffend die **Anordnen von Überstunden** gilt, dass der Arbeitnehmer aufgrund von [Art. 321c Abs. 1 OR](#) verpflichtet ist, Überstunden zu leisten, wenn es die betriebliche Situation erfordert und es für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Eine betriebliche Situation wie jene, dass voraussichtlich das Patientenaufkommen nach der Krise grösser sein wird, kann die Anordnung von Überstunden rechtfertigen. Für den einzelnen Arbeitnehmer können gegen das Leisten von Überstunden persönliche Umstände sprechen wie z.B. Betreuungspflichten gegenüber Kindern o.ä. Klar ist, dass diese Überstundenarbeit gemäss Art. 321c Abs. 3 OR entweder **entschädigt** werden muss (wenn nichts anderes vereinbart ist mit 25% Lohnzuschlag) oder mit Einverständnis des Arbeitnehmers **kompensiert** werden kann. Allerdings erlaubt es diese gesetzliche Regelung auch, dass man vertraglich eine Entschädigung oder Kompensation der Überstunden ganz wegbedingt. Deshalb ist zu empfehlen, wenn es zur Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber kommen sollte, die vertraglichen Regelungen zu überprüfen und allenfalls gegenüber dem Arbeitgeber darauf zu bestehen, dass die vertragliche Regelung entsprechend angepasst oder ergänzt wird, damit Anrecht auf Entschädigung oder Kompensation der geleisteten Überstunden besteht.

2.2 Lohnfortzahlungspflicht

Die Lohnfortzahlungspflicht ist je nach Szenario umstritten und nicht einfach zu beurteilen, weshalb verschiedene Meinungen zu lesen sind. Im Zweifelsfall lassen Sie sich von den zuständigen Behörden beraten oder konsultieren Sie in diesem Zusammenhang die [FAQ des SECO](#). Die nachfolgenden Ausführungen gelten grundsätzlich sowohl für Angestellte im Monatslohn als auch für jene im Stundenlohn oder auf Umsatzbasis.

a. Krankheit / Quarantäne

Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter (am Coronavirus), trifft die Arbeitgeberin grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324a Abs. 1) bzw. es greift eine allenfalls abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Ausserdem handelt es sich bei COVID-19 um eine Infektionskrankheit, die gemäss Anhang 1 Ziff. 2 lit. b UVV als **Berufskrankheit** gelten kann,

wenn die Ansteckung damit im Rahmen von Arbeiten in Spitälern, Laboratorien, Versuchsanstalten und dergleichen erfolgt ist. Sofern der Beruf der Dentalhygienikerin darunter subsumiert werden kann (wie das z.B. auch hinsichtlich Hepatitis B der Fall ist), wird eine Erkrankung mit COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt, wenn man nachweisen kann, dass im Rahmen der beruflichen Tätigkeit ein direkter Kontakt mit einer infizierten Person stattgefunden hat. In diesem Fall sollte die Erkrankung (durch den Arbeitgeber) der Unfallversicherung gemeldet werden. Die Unfallversicherung prüft im Einzelfall, ob die genannten Voraussetzungen gegeben sind. Ist dies der Fall, werden der Lohnausfall sowie die Heilungskosten durch die Unfallversicherung getragen.

Verzichtet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung eines Mitarbeitenden, ohne dass diese/r krank ist (z.B. im Falle einer vorsorglichen Quarantäne), dann greift die Krankentaggeldversicherung nicht. Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte. In diesen Fällen müsste die Arbeitgeberin den Lohn gemäss Art. 324 OR selbst fortzahlen, und zwar während unbeschränkter Dauer. Neu hat der Bundesrat aber seit 20. März 2020 für solche Fälle die Auszahlung von maximal 10 Taggeldern der EO in Höhe von 80% des Lohnes (maximal Fr. 196.- pro Tag) vorgesehen. Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Anspruch haben sowohl Angestellte als auch Selbstständige. Davon ausgenommen ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer freiwillig ein Risikogebiet besucht. In diesem Fall nimmt er eine Ansteckung in Kauf und damit auch eine allfällige Quarantäne. Seine Arbeitsverhinderung hat er somit selbst zu verantworten und hat dafür keinen Lohn zugut. Ebenfalls keinen Lohnanspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleibt (z.B. aus Angst vor einer Ansteckung).

b. Geschlossene Schulen / Kitas, krankes Kind

Ob der Lohn weiter zu zahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund der elterlichen Fürsorgepflicht zuhause bleiben müssen, weil die **Schulen und Kitas von den Behörden geschlossen** werden, war bislang unklar. Zum einen wird auf die in Art. 324a Obligationenrecht (OR) geregelte Lohnfortzahlung abgestützt und vertreten, dass die Schliessung von Schulen oder Kitas nicht in der Person des Arbeitnehmers liege, sondern ein objektives Ereignis darstelle. Deshalb sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Zum anderen äussert sich das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) dahingehend, dass der Arbeitgeber während eines beschränkten Zeitraums den Lohn gestützt auf Art. 324a OR weiter zu entrichten hat, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB). Dem hat der Bundesrat Abhilfe geschaffen, indem er seit 20. März 2020 den Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Schul- oder Kita-Schliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder (bis 12 Jahre) zu betreuen, eine Entschädigung aus der EO in Höhe von 80% ihres Lohnes (maximal

Fr. 196.- pro Tag) zuspricht. Der Anspruch beginnt ab dem 4. Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, frühestens also am 19. März 2020. Er endet spätestens mit der Aufhebung der Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie. Grundsätzlich gilt aber noch immer, dass sich die Eltern nach Möglichkeit für eine Betreuungslösung zu bemühen haben. Die Abrechnung erfolgt über die zuständige [AHV-Ausgleichskasse](#). Auch Selbstständige haben darauf Anspruch, allerdings lediglich für maximal 30 Tage. Während den **Schulferien** besteht allgemein kein Anspruch, es sei denn, das Kind hätte durch eine besonders gefährdete Person im Sinne der [COVID-19-Verordnung 2](#) oder im Rahmen eines von der Schule organisierten Angebots betreut werden sollen. Bei Kindern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat der Bundesrat die Altersgrenze mit Beschluss vom 16. April 2020 auf 20 Jahre erhöht. Diesbezüglich sind Eltern von Jugendlichen anspruchsberechtigt, die in eine Sonderschule gehen oder einen Intensivpflegezuschlag der IV erhalten. Voraussetzung ist, dass die Sonderschule, respektive die Schulde oder die Eingliederungsstätte wegen den Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geschlossen wurde.

Müssen die Eltern zu Hause bleiben, weil das Kind erkrankt ist, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Auch hier sind die Eltern gehalten, innert drei Tagen eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Ist das Kind am Coronavirus erkrankt, wird sich jedoch kaum eine ausserfamiliäre Betreuung finden und die Eltern müssen zu Hause bleiben. Sie haben hierfür Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

c. Betriebsschliessung

Hat der Arbeitgeber den Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung zu schliessen, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung, da der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt.

Demgemäss schuldet er den Arbeitnehmern gemäss Art. 324 OR grundsätzlich während der gesamten Praxisschliessung den vollen Lohn (keine zeitliche Beschränkung wie bei OR 324a). Allenfalls sind die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht aber dazu verpflichtet, die verpasste Arbeitszeit nachzuholen bzw. vorhandene Überstunden zu kompensieren. Ausserdem kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitslosenkasse Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen (s. weiter unten).

In folgenden Fällen ist wahrscheinlich **keine** Lohnfortzahlung geschuldet:

- Die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (wenn möglich andere Verkehrsmittel nehmen).

- Der Arbeitnehmer will seine Kinder aus Angst vor einer Ansteckung nicht in die vorhandenen Betreuungsangebote schicken und betreut diese selbst zuhause, weshalb er nicht zur Arbeit erscheinen kann.

2.4 Kurzarbeit

Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, ist zu prüfen, ob Kurzarbeitsentschädigung gefordert werden kann. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit keine Telearbeit anordnen können. Kurzarbeitsentschädigungen können zudem allenfalls dann angefordert werden, wenn die Patienten aufgrund der behördlichen Massnahmen vermehrt ausbleiben.

Von Kurzarbeit spricht man, wenn der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen (z.B. Arbeitsausfall aufgrund fehlender Aufträge) die Arbeitszeit vorübergehend um mindestens 10% kürzt. Um Kündigungen zu verhindern, kann der Arbeitgeber im Einverständnis des Mitarbeitenden die Arbeitszeit reduzieren und damit Löhne einsparen. Die Mitarbeitenden werden für den Arbeitsausfall von der Arbeitslosenversicherung entschädigt werden.

Innerhalb von zwei Jahren wird die Kurzarbeitsentschädigung während höchstens 12 Monaten ausgerichtet. Die bisher geltende maximale Bezugsdauer von vier Monaten bei einem Arbeitsausfall von mehr als 85% hat der Bundesrat gemäss Beschluss vom 8. April 2020 für die Dauer der ausserordentlichen Lage aufgehoben.

Arbeitnehmende haben aber auch das Recht, die Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen. Im Fall einer Ablehnung muss der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn bezahlen, jedoch hat er die Möglichkeit, die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Wird Kurzarbeit angeordnet bzw. bewilligt, erhalten die betroffenen Arbeitnehmenden eine Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt 80% des Verdienstaufschlags, d.h. 80% des wegfallenden Lohns. Am 20. März 2020 hat der Bundesrat zudem entschieden, dass die Arbeitnehmer neu nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen müssen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dieser muss beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt eine Voranmeldung einreichen. Voraussetzung ist insbesondere der Nachweis eines Zusammenhangs mit der aktuellen Lage (z.B. Nachweis der Nichterhältlichkeit von betriebsnotwendigen Materialien oder Terminabsagen von Patienten). Aufgrund der momentanen Lage wurden die Voraussetzungen und das Anmeldeprozedere für Kurzarbeit gemäss Weisung des SECO vereinfacht. Es wird empfohlen, sich über die Forma-

litäten und das Vorgehen beim Beantragen von Kurzarbeitsentschädigung direkt beim zuständigen [kantonalen Arbeitsamt](#) zu informieren. Insbesondere hat der Bundesrat am 20. März 2020 folgende Vereinfachungen beschlossen:

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen, temporäre Arbeitnehmer sowie Lernende ausgerichtet werden.
- Neu wird Kurzarbeitsentschädigung auch für arbeitgeberähnliche Angestellte ausgerichtet (z.B. Gesellschafter einer GmbH).
- Die bereits gesenkte Karenzfrist entfällt neu ganz. Kurzarbeitsentschädigung wird somit bereits ab dem ersten Tag ausgerichtet.

An seiner Sitzung vom 8. April 2020 hat der Bundesrat zudem neu die Arbeitnehmenden auf Abruf in den Kreis der Anspruchsberechtigten für Kurzarbeitsentschädigung aufgenommen. Voraussetzung ist, dass sie während mindestens sechs Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben.

3. Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, medizinische Institutionen etc.

Nachdem Gesundheitseinrichtungen wie Spitäler, Kliniken und Arzt- sowie Zahnarztpraxen bis zum 26. April 2020 ausschliesslich medizinisch dringliche Eingriffe und Behandlungen vornehmen durften und sämtliche Dentalhygienebehandlungen ausgesetzt werden mussten, dürfen diese Einrichtungen – auch Dentalhygienepraxen – am 27. April 2020 wieder ihren normalen Betrieb aufnehmen und wieder sämtliche, auch nicht-dringliche Behandlungen vornehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein **Schutzkonzept** erarbeitet und umgesetzt wird, welches gewährleistet, dass das Übertragungsrisiko sowohl für Patientinnen und Patienten als auch für die in der Praxis tätigen Personen minimiert wird. Deshalb hat die Vereinigung der Kantonszahnärzte und Kantonszahnärztinnen der Schweiz (VKZS) ein umfassendes [Schutzkonzept mit konkreten Massnahmen](#) erstellt. Dieses gilt für Zahnarzt- und Dentalhygiene-Praxen. Das Konzept ist auf der Website der [VKZS](#) aufgeschaltet. Die Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber sind selber dafür verantwortlich, in ihrer Praxis für eine strikte Umsetzung der Vorgaben des Schutzkonzepts zu sorgen. Es gilt zudem, die Bestimmungen der jeweiligen kantonalen Behörden zu beachten. Ebenso muss das Praxisteam durch den Arbeitgeber sorgfältig und umfassend über das Schutzkonzept informiert werden. Bei Unklarheiten empfehlen wir Ihnen, sich an den zuständigen Kantonszahnarzt oder Kantonsarzt zu wenden.

4. Einsatz von besonders gefährdeten Personen

Als besonders gefährdete Personen gemäss [Art. 10b Abs. 2 der COVID-19-Verordnung 2](#) gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere unter Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronischen Atemwegserkrankungen oder Krebs leiden

oder die an Erkrankungen leiden oder Therapien anwenden, die das Immunsystem schwächen. In Anhang 6 der [COVID-19-Verordnung 2](#) werden diese Kategorien anhand medizinischer Kriterien präzisiert.

Gehört ein/e Arbeitnehmer/in zur Gruppe der besonders gefährdeten Personen, sind besondere Vorkehren gemäss Art. 10c der COVID-19-Verordnung 2 zu treffen. Die Absätze 1-4 halten in einer Kaskade fest, welche Möglichkeiten in welcher Reihenfolge zur Verfügung stehen:

- 1) Wenn immer möglich erledigen besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen ihre Arbeit **von zuhause aus** (Absatz 1). Der Arbeitgeber hat dazu die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zu ergreifen.
- 2) Ist die Verrichtung der angestammten Arbeit von zuhause aus nicht möglich, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin in Abweichung vom Arbeitsvertrag und bei gleicher Entlohnung eine **gleichwertige Ersatzarbeit** zuweisen, die **von zuhause aus** erledigt werden kann (Absatz 2).
- 3) Ist auch keine alternative Arbeit vorhanden, die von zuhause aus erledigt werden kann, darf der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter folgenden, strengen Voraussetzungen **vor Ort** beschäftigt werden (Absatz 3):
 - a) Der Arbeitsplatz ist so auszugestalten, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist (zur Verfügung stellen eines Einzelraums oder eines klar abgegrenzten Arbeitsbereichs unter Berücksichtigung des Mindestabstandes von 2 Metern)
 - b) In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, sind angemessene Schutzmassnahmen nach dem **STOP-Prinzip** zu ergreifen:
 - **Substitution:** Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt
 - **Technische und organisatorische Massnahmen:** Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden nach Möglichkeit in anderer Form ausgeführt (z.B. Kundenkontakt via elektronische Mittel anstatt direkt) oder es werden spezielle Schutzvorrichtungen installiert (Plexiglasscheibe) und Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel etc.)
 - **Persönliche Schutzausrüstung:** Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit angemessener Schutzausrüstung auszustatten.

- 4) Kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht unter den vorgenannten Bedingungen beschäftigt werden, so weist ihm/ihr der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit der Kaskade in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine **gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort** zu, bei der die oben genannten Vorgaben eingehalten werden können (Absatz 4).

Ist keine dieser Möglichkeiten gegeben, muss der Arbeitnehmer/die **Arbeitnehmerin unter Lohnfortzahlung freigestellt** werden (Absatz 7).

Die betroffene Arbeitnehmerin / der betroffene Arbeitnehmer kann die Übernahme einer ihr / ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die obgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt oder wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. In dem Fall ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer **unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien**. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

5. Entschädigung und Unterstützungshilfen bei Erwerbsausfällen für Selbstständige

Am 20. März 2020 hat der Bundesrat erstmals konkrete finanzielle Unterstützung für selbstständig Tätige gesprochen, die ihren Betrieb aufgrund der behördlichen Massnahmen schliessen mussten und deshalb Erwerbsausfälle erleiden. Sie erhalten in Anlehnung an die Erwerbersatzordnung EO ein Taggeld in Höhe von 80% ihres Einkommens (maximal Fr. 196.- pro Tag). Am 16. April 2020 hat der Bundesrat den Anspruch auf Corona-Erwerbersatz ausgeweitet. Dieselbe Entschädigung erhalten neu auch jene Selbstständigerwerbenden, die nur indirekt von behördlichen Massnahmen betroffen sind, weil sie zwar gemäss COVID-19-Verordnung 2 weiterarbeiten dürften, aber wegen den Massnahmen weniger oder keine Arbeit mehr haben. Voraussetzung ist allerdings, dass das AHV-pflichtige Erwerbseinkommen **höher ist als CHF 10'000, aber CHF 90'000 nicht übersteigt**. Der Anspruch entsteht rückwirkend ab dem 1. Tag des Erwerbseinbruchs, frühestens also ab dem 17. März 2020 und endet nach zwei Monaten, spätestens aber mit der Aufhebung der behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den [AHV-Ausgleichskassen](#) vorgenommen.

Ausserdem können Unternehmen, die weniger Löhne auszahlen, und Selbstständige, die tiefere Einkommen haben, dies ihrer Ausgleichskasse melden und die Akontozahlungen unkompliziert reduzieren.

Um die Betroffenen zu unterstützen, stehen Informationsmaterial und Online-Antragsformulare bei den [AHV-Ausgleichskassen](#) zur Verfügung. Manche Kassen haben auch ihr Beratungsteam für Telefonanrufe verstärkt.

Zudem erfolgt weiterhin Soforthilfe mittels verbürgter **COVID-Überbrückungskredite**: Alle betroffenen Unternehmen (auch Einzelunternehmen) können rasch und unkompliziert Kreditbeträge bei ihrer Hausbank zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen beantragen. Kreditgesuche können bis am 31. Juli 2020 [hier](#) eingereicht werden.

Bitte informieren Sie sich regelmässig auf der [Website des BAG](#) über die aktuellen Neuigkeiten betreffend Corona-Virus.