

Coronavirus bedingte Arbeitsausfälle:

Information an SKB Mitgliederbetriebe 21.03.2020

Werte Verbandsmitglieder

Sehr geehrte Damen und Herren

Zur aktuellen Situation erhalten Sie nachstehende Informationen.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, jede Gesundheitsbeeinträchtigung seiner Mitarbeitenden zu vermeiden. Er hat deshalb alle Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, d.h. die für seinen Betrieb angesichts der technischen und wirtschaftlichen Verhältnisse zumutbar sind. Aufgrund der grassierenden Corona-Pandemie hat er zusätzlich dafür zu sorgen, dass die durch den Bundesrat und das Bundesamt für Gesundheit BAG auferlegten Verhaltens- und Hygieneregeln während der Arbeit eingehalten und umgesetzt werden. Dies dient dem Schutz der Angestellten und der Kundschaft.

> Kampagne «So schützen wir uns»:

<https://bag-coronavirus.ch>

Hilfsdokumente für den Arbeitgeber

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und das BAG haben zwei wertvolle Dokumente für Arbeitgeber aus dem Bau- und Baunebengewerbe erarbeitet, ein Merkblatt zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und eine Checkliste für Baustellen.

> Merkblatt «Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz»:

https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/news/merkblatt_gesundheitsschutz_covid-19_d_v2.0.pdf

> Dokument «Checkliste für Baustellen»:

https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/news/checkliste_baustellen_covid19_d_2.0.pdf

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz (Büro und Produktion) so einrichten, dass die Mitarbeitenden genügend Abstand zu anderen Personen im Unternehmen einhalten können (mindestens 2 Meter). Die Pausen- und Mittagszeiten sollen versetzt eingeplant werden, damit weniger Personen gleichzeitig anwesend sind. Bei Fahrten zu Kunden und Baustellen ist die Personenzahl im Fahrzeug zu reduzieren (keine Gruppenfahrten, evtl. mehrere Fahrzeuge).

Lohnfortzahlungspflicht

Im Fall von Krankheit, d.h. der Arbeitnehmer wird vom Arzt mittels Zeugnis als arbeitsunfähig erklärt, ist die Lohnfortzahlungspflicht in Art. 24 GAV Schreinergewerbe (Lohn bei Krankheit) geregelt. Krankheitsfälle sind, wie üblich, der Krankentaggeldversicherung zu melden. Im Weiteren sind allenfalls die Regelungen betreffend Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324aOR anwendbar.

Verzichtet der Arbeitgeber von sich aus auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, so ist der vereinbarte Lohn weiter zu entrichten. Dasselbe gilt, wenn Selbstquarantäne angeordnet wurde. Diese kann nicht über die Krankentaggeldversicherung abgerechnet werden, wenn kein Krankheitsfall vorliegt.

Das gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Epidemien-Gesetz gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte oder der/die Arbeitnehmende, weil dieser/diese als besonders gefährdet gilt, zu Hause bleiben muss.

Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleiben, besteht für die Fehlzeit kein Lohnanspruch.

Schutz gefährdeter Personen

In der Verordnung vom 16. März 2020 wird in Abschnitt 5. nachstehendes verordnet:

5. Abschnitt: Besonders gefährdete Personen

Art. 10b Grundsatz

1 Besonders gefährdete Personen sollen zu Hause bleiben und Menschenansammlungen meiden.

2 Als besonders gefährdeten Personen gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs.

Art. 10c Pflicht der Arbeitgeber

1 Besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erledigen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten von zu Hause aus. **Ist dies nicht möglich, so werden sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt.**

2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. **Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.**

Gemäss Art. 10c Abs. 1 ist es so, dass einige Betriebe dieser Pflicht nachgekommen sind und Mitarbeiter beurlaubt werden mussten (siehe gelb markiert).

Die allgemeine Frage dazu ist, wer bezahlt den Lohn für diese Mitarbeiter?

Antwort: Gem. Erläuterung zur Verordnung 2 vom 16. März 2020 von Art. 10c Abs1 ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die betroffenen Mitarbeiter haben vom Arzt ein Attest vorzulegen. Verlangen Sie von den Betroffenen ein Attest!

Wir erachten diese Lösung / Aussage nicht als korrekt und steht in völligen Widerspruch dazu unter welchen Voraussetzungen, durch das SECO definiert, Kurzarbeit-Entschädigung (KAE) beantragt werden kann.

Das SECO definiert:

Grundsätzlich kann unter zwei Voraussetzungen Kurzarbeit-Entschädigung (KAE) beantragt werden:

Bei der Entschädigung von Arbeitsausfällen im Zusammenhang mit dem Coronavirus gilt es zu unterscheiden, ob der Arbeitsausfall auf behördliche Massnahmen (z. B. Abriegelung von Städten) oder auf die Nachfragerückgänge infolge von Infizierungsängsten (wirtschaftliche Gründe) zurückzuführen ist.

a) Behördliche Massnahmen (Art. 32 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 51 Abs. 1 AVIV)

Mit KAE werden Arbeitsausfälle entschädigt, die auf behördliche Massnahmen (z. B. Abriegelung von Städten) oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Dies unter der Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitgeber die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen können.

Weitere Informationen dazu unter folgendem Link:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html#945136149

Beim SECO wie beim Amt für Arbeitslosenversicherung wurde zu klären versucht, ob diese Lohnzahlung mit KAE vergütet wird. Es ist zurzeit telefonisch nicht möglich diese Ämter zu erreichen. Auch auf schriftliche Anfragen per Mail erhalten wir keine Antworten.

Wir erachten die Beurlaubung dieser gefährdeten Personen als eine behördlich verordnete Massnahme und gehen davon aus, dass diese Lohnzahlung (80%) durch KAE vergütet werden muss. Abschliessend können wir dies jedoch nicht garantieren.

Von dieser behördlichen Massnahme betroffenen Betriebe, für welche kurz- oder mittelfristig diese Last kaum tragbar ist, empfehlen wir intern zu prüfen, ob der Betrieb Kurzarbeit anmelden soll. Dadurch könnten die betroffenen Mitarbeiter eingebunden werden. Oder siehe nächsten Abschnitt.

Anordnung von Überzeitkompensation und Ferienbezug

Grundsätzlich müssen die Mitarbeitenden eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers zur Überstundenkompensation oder zum kurzfristigen Ferienbezug nicht akzeptieren.

Aktuell spricht allerdings einiges dafür, dass die derzeit ausserordentlichen Umstände auch ausserordentliche Massnahmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden rechtfertigen. Wir empfehlen alle betrieblichen Möglichkeiten (kurzfristiger Ferienbezug bzw. Kompensation in Absprache mit den Mitarbeitenden / allfällige nachträgliche Kompensation der entstanden Fehlzeiten etc.) im Gespräch mit den Mitarbeitenden zu klären.

Wir empfehlen, die entstandenen Fehlzeiten mit Lohnfortzahlungspflicht separat zu erfassen.

Kurzarbeit

Betreffend Arbeitsausfällen im Zusammenhang mit dem Coronavirus und den damit verordneten Massnahmen durch den Bundesrat, möchten wir euch nachstehende Informationen weitergeben.

Sämtliche Informationen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zur Kurzarbeit wie Abrechnungsbeispiele finden Sie im beiliegenden PDF-Dokument mit Name: "*SECO Kurzarbeit*"

Lesen Sie diese Broschüre genauestens durch.

Jedoch mit der Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeit, welche vom Bundesrat am 20. März 2020 beschlossen wurde, haben sich einige Punkte in diesem Dokument verändert. Durch die aktuelle wirtschaftliche Ausnahmesituation sind auch Personen, welche befristet, temporär oder in arbeitgeberähnlichen Anstellungen arbeiten sowie Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, stark betroffen. Deshalb sollen die Ansprüche auf Kurzarbeitsentschädigung ausgeweitet und die Beantragung vereinfacht werden:

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit ausgerichtet werden.
- Neu soll der Arbeitsausfall auch für Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, anrechenbar werden.
- Ausserdem kann Kurzarbeitsentschädigung neu auch für arbeitgeberähnliche Angestellte ausgerichtet werden. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten z.B. Gesellschafter einer GmbH, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren. Sie sollen eine Pauschale von 3320.- Franken als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen können.
- Die bereits gesenkte Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wird aufgehoben. Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.

- Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.
- Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden noch dringliche Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen via KAE möglich.

Vorgehensweise

Betriebe welche bedingt durch die aktuelle Situation Kurzarbeit anmelden müssen, möchten wir auf die Homepage der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion des Kantons Bern verweisen. <https://www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitsmarkt/kurzarbeitsentschaedigung.html>

Wollen sie Kurzarbeit geltend machen gehen sie wie folgt vor:

Lesen Sie auf der Homepage der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion des Kantons Bern (vorgehender Link) genauestens durch, welche Unterlagen Sie bei der Einreichung der Voranmeldung beilegen müssen.

- 1) Einreichen der Voranmeldung mit Beantwortung diversen Fragen. Beantworten Sie diese Fragen gewissenhaft. (die Voranmeldefrist beträgt bei einer Voranmeldung mit der Begründung Coronavirus 3 Tage / machen Sie keine Voranmeldung um mehrere Wochen im Voraus)

Beispiel für die Beantwortung der Fragen im Formular „Voranmeldung für Kurzarbeit“:

Begründung der veränderten Auftragslage

Aufgrund der aktuellen Lage hat sich die Mehrheit der Aufträge zeitlich verschoben. Sie können nicht wie geplant abgearbeitet werden. Auch fehlt teilweise das Rohmaterial, da Lieferanten nicht mehr liefern können. Entsprechend können unsere Produkte nicht produziert und unsere Dienstleistungen nicht angeboten werden.

Voraussichtliche Entwicklung des Geschäftsganges der nächsten vier Monate

Die Auftragsituation war bis zur Corona-Pandemie gut. Einige geplante Aufträge wurden nun von den Bestellern verschoben. Neue Aufträge sind aktuell nicht in Sicht. Eine Verbesserung der Auftragslage ist erst nach der Corona-Pandemie zu erwarten.

Geben Sie eine ausführliche Begründung der Kurzarbeit

a) Begründung

Aufgrund der aktuellen Situation ergeben sich in der Auftragsplanung sowie in der Produktion Verzögerungen und Verschiebungen. Dadurch fehlen den Mitarbeitenden in der Produktion Arbeitsunterlagen und Rohmaterial. Sie können nicht mit ausreichender Arbeit ausgelastet werden.

b) Welche Massnahmen wurden zur Vermeidung von Kurzarbeit eingeleitet?

Es wurde versucht, durch organisatorische Massnahmen spätere Aufträge vorzuziehen, um die Mitarbeitenden im Büro und in der Produktion auszulasten. Dies ist aber nur sehr bedingt möglich.

c) Wurden Auftragstermine verschoben? Wenn ja, warum? Art und Umfang der verschobenen Aufträge

Ja, es wurden Auftragstermine verschoben. In den Verschiebungen liegt auch das Hauptproblem der aktuellen Situation. Bis Stand heute wurde ca. 80% der laufenden Aufträge auf unbestimmte Zeit verschoben.

Begründen Sie, warum Sie annehmen, dass der Arbeitsausfall lediglich vorübergehend ist

Die verschobenen Aufträge können zu einem späteren Zeitpunkt normal ausgeführt werden.

2) Beantragen der Kurzarbeitsentschädigung

Unter nachfolgendem Link finden Sie eine Auflistung Ihrer möglichen Zahlstelle:

https://www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitsmarkt/kurzarbeitsentschaedigung.assetref/dam/documents/VOL/BECO/de/Arbeit/arbeit_AVA_ALK_Adressen_DE.pdf

Formulare für die Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung finden Sie unter nachstehendem Link. Diese sind als PDF oder Excel-Tool verfügbar.

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html>

Anträge für Kurzarbeit sind bei folgender Adresse einzureichen:

Amt für Arbeitslosenversicherung
Lagerhausweg 10
3018 Bern

Unterstützung von KMU in Liquiditätsschwierigkeiten wegen Coronavirus

Sprechen Sie zuerst mit ihrem Finanzinstitut!

Um die Liquidität der Unternehmen sicherzustellen können ab nächstem Donnerstag alle Unternehmen über ihre ganz normale Hausbank Kredite bis zu einem Betrag von 500'000 Franken erhalten. Der Bund wird für das Geld pauschal bürgen.

Weiter hat der Bundesrat am 13. März 2020 zur Unterstützung von KMU in Liquiditätsschwierigkeiten wegen Coronavirus das Spezialregime Bürgschaftswesen beschlossen.

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/Buergschaften_fuer_KMU.html

Die Voraussetzungen und wo Sie diese Gelder beantragen können, entnehmen Sie dem beiliegenden PDF. KMU's aus dem Kanton Bern melden sich bei nachfolgender Institution.

- BG Mitte, Bürgschaftsgenossenschaft für KMU, <https://www.bgm-ccc.ch/home>
Folgen Sie anschliessend dem Link zu den weiteren Informationen. Lesen Sie bitte die Vorgehensweise zur Gesuchstellung genauestens durch. Das Gesuchsformular finden Sie ebenfalls auf dieser Seite.

Informationen Lehrabschlussprüfungen

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kanton Bern (MBA) und die zuständigen Chefexperten werden Sie laufend über den aktuellen Stand informieren!!

Prüfungen Weiterbildung werden durchgeführt

Für die Prüfungen der VSSM-Weiterbildungen sind wir in enger Abstimmung mit den Bildungspartnern. Sämtliche Termine sind abhängig vom weiteren Verlauf der Corona-Pandemie. Bei weiteren Fragen kontaktiert bitte die VSSM-Berufsbildung.

Informationskanal für die Mitarbeitenden

Schon daran gedacht? Die Einrichtung einer WhatsApp-Gruppe oder eines WhatsApp-Broadcast durch den Arbeitgeber könnte in dieser aussergewöhnlichen Situation zu einem wichtigen und geschätzten Informationskanal für die Mitarbeitenden werden. Aufkommende Unsicherheiten und Fragen können so auf direktem Kommunikationsweg eliminiert werden.

Massnahmen der Suva

Aufgrund der hohen wirtschaftlichen und personellen Belastung der versicherten Betriebe durch die Corona-Pandemie verzichtet die Suva mit sofortiger Wirkung auf das Erheben von Verzugszinsen für verspätete Zahlungen. Zudem werden keine Mahnungen verschickt oder Beteiligungen eingeleitet.

Diese Massnahmen sind vorerst bis am 30.06.2020 befristet und werden je nach Entwicklung der derzeitigen Ausnahmesituation verlängert. Auch nach Ablauf der Sistierung wird die Suva ihren Versicherten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben realistische, angepasste Zahlungsmöglichkeiten anbieten.

Website vssm.ch - Coronavirus: die aktuellen Infos für KMU

Unsere Website www.vssm.ch soll mit Informationen zu den Massnahmen des Bundesrates, wichtigen Themen und wertvollen Links, als schneller Überblick hilfreich sein. Die relevanten Punkte für unsere Mitglieder werden fortlaufend aktualisiert.

Wir wünschen allen weiterhin gute Gesundheit!!

Freundliche Grüsse
Die Geschäftsstelle



Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
Amt für Arbeitslosenversicherung
Rechtsdienst

Merkblatt vom 16. März 2020

Voranmeldung von Kurzarbeit

Wo finde ich Informationen / Formulare?

- www.arbeit.swiss > Arbeitgeber
- www.be.ch/kurzarbeit

Welche Fragen muss ich auf dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» beantworten?

- Fragen **1-8** müssen einzeln beantwortet werden.
- **Zusammenfassende** Beantwortung der Fragen **9a** (Tätigkeitsgebiet der Firma), **10b** (monatliche Umsätze in den letzten zwei Jahren), **11a** (Begründung) und **11c** (Verschiebung von Auftragsterminen).
- **Keine** Beantwortung der übrigen Fragen in den Ziffern 9-12.
- Der Handelsregisterauszug muss nicht eingereicht werden.
- Das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» muss nicht eingereicht werden, jedoch muss die Arbeitgeberin in der Voranmeldung schriftlich bestätigen, dass alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden mit der Einführung von Kurzarbeit einverstanden sind.
- **Die Umsatzzahlen der letzten zwei Jahre sind monatlich genau auszuweisen.**

Wo ist die Voranmeldung einzureichen?

Einreichung per E-Mail an rechtsdienst.ava@be.ch. Per Post beim Amt für Arbeitslosenversicherung, Rechtsdienst, Lagerhausweg 10, 3018 Bern.

Wie lange wird die Bearbeitung dauern?

Im Moment gehen sehr viele Gesuche ein, das Gesuch wird möglichst zeitnah bearbeitet. Falls keine Eingangsbestätigung eingeht, muss beim Rechtsdienst nachgefragt werden (+41 31 633 58 41 / rechtsdienst.ava@be.ch).

Kann ich vorsorglich eine Voranmeldung einreichen?

Die vorsorgliche Bewilligung von Kurzarbeit ist ausgeschlossen.

Wie lange dauert die Voranmeldefrist?

Die Voranmeldefrist beträgt bei einer Voranmeldung mit der Begründung Coronavirus 3 Tage. In allen anderen Fällen 10 Tage.

Für wie lange kann meine Voranmeldung bewilligt werden?

Es können maximal 3 Monate bewilligt werden. Ein Gesuch um Weiterführung ist mindestens 10 Tage vor Ablauf einzureichen.

Kann ich als Firmeninhaber, Gesellschafter, Geschäftsleiter und Verwaltungsrat sowie für meinen mitarbeitenden Ehepartner eine Voranmeldung einreichen?

Das Gesetz schliesst diese Personengruppen vom Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung aus (Art. 31 Abs. 3 AVIG). Es ist nur eine Voranmeldung einzureichen, wenn Angestellte betroffen sind. Anträge ausschliesslich für Inhaber von Einzelfirmen oder Geschäftsleiter/Verwaltungsräte von Ein-Personen-Aktiengesellschaften müssen abgewiesen werden.



Amt für Arbeitslosenversicherung
Arbeitslosenkasse

Merkblatt vom 16. März 2020

Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung

Wo finde ich Informationen / Formulare?

- www.arbeit.swiss > Arbeitgeber > Versicherungsleistungen
- www.be.ch/kurzarbeit

Wer hat Anspruch?

Anspruch haben Arbeitgeber für Arbeitnehmende, die:

- die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben.
- das AHV-Rentenalter aber noch nicht erreicht haben.
- in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis stehen.

Wer hat keinen Anspruch?

- Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen, inkl. Lehrlinge. Ausnahme: Personen mit einem Vertrag, der durch beide Parteien vor Ablauf der Befristung gekündigt werden kann.
- Personen, die sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden (während der Kündigungsfrist)
- selbständig erwerbende Personen.
- Personen, die einen massgebenden Einfluss auf den Geschäftsgang haben (Verwaltungsräte, Verwaltungsrat Mitglieder, Geschäftsführer und deren Ehegattinnen).
- Personen, die auf Abruf arbeiten.
- Personen, die temporär oder befristet angestellt sind, ausser ihre Arbeitszeit ist festgelegt oder zugesichert (fixe Stunden im Arbeitsvertrag).

Wieviel Lohn muss ich bei Kurzarbeit bezahlen?

- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den Lohn zum normalen Zeitpunkt bezahlen. Die Ausfallstunden müssen zu 80% bezahlt werden, die geleisteten Stunden zu 100%. Der Arbeitgeber kann den Lohn freiwillig zu 100% bezahlen (auch wenn Ausfallstunden angefallen sind). Die Arbeitslosenkasse vergütet im Nachhinein dem Unternehmen 80% der Ausfallstunden.
- Der Abzug für die Sozialversicherungen muss immer auf dem Lohn gemacht werden, der ohne die Kurzarbeit ausbezahlt würde.

Ferien während der Kurzarbeit

Der Arbeitnehmer darf während der Kurzarbeit Ferien beziehen. Diese müssen jedoch zu 100% vom Arbeitgeber bezahlt werden und dürfen nicht über Kurzarbeit abgerechnet werden.

Krankheit, Unfall, Mutterschaft während der Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit werden Entschädigungen für Krankheit, Unfall oder Mutterschaft durch die entsprechenden Sozialversicherungszweige ausbezahlt bzw. müssen durch den Arbeitgeber ausgerichtet werden und dürfen **nicht über Kurzarbeit** abgerechnet werden.

Wo kann ich mich erkundigen?

- Fragen zu Gesuchen für Kurzarbeitsentschädigung: +41 31 633 58 41, rechtsdienst.ava@be.ch
- Fragen zur Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung: +41 31 636 33 66, alk.ksi@be.ch

2020 Sollzeiten nach GAV (bei 41.5 Stunden pro Woche)

Januar		Februar		März		April		Mai		Juni	
Mi 01	Neujahrstag 8.3	Sa 01		So 01		Mi 01	8.3	Fr 01	8.3	Mo 01	Pfingstmontag 8.3
Do 02	Berchtoldstag 8.3	So 02		Mo 02	8.3	Do 02	8.3	Sa 02		Di 02	8.3
Fr 03	8.3	Mo 03	8.3	Di 03	8.3	Fr 03	8.3	So 03		Mi 03	8.3
Sa 04		Di 04	8.3	Mi 04	8.3	Sa 04		Mo 04	8.3	Do 04	8.3
So 05		Mi 05	8.3	Do 05	8.3	So 05		Di 05	8.3	Fr 05	8.3
Mo 06	8.3	Do 06	8.3	Fr 06	8.3	Mo 06	8.3	Mi 06	8.3	Sa 06	
Di 07	8.3	Fr 07	8.3	Sa 07		Di 07	8.3	Do 07	8.3	So 07	
Mi 08	8.3	Sa 08		So 08		Mi 08	8.3	Fr 08	8.3	Mo 08	8.3
Do 09	8.3	So 09		Mo 09	8.3	Do 09	8.3	Sa 09		Di 09	8.3
Fr 10	8.3	Mo 10	8.3	Di 10	8.3	Fr 10	Karfreitag 8.3	So 10		Mi 10	8.3
Sa 11		Di 11	8.3	Mi 11	8.3	Sa 11		Mo 11	8.3	Do 11	8.3
So 12		Mi 12	8.3	Do 12	8.3	So 12		Di 12	8.3	Fr 12	8.3
Mo 13	8.3	Do 13	8.3	Fr 13	8.3	Mo 13	Ostermontag 8.3	Mi 13	8.3	Sa 13	
Di 14	8.3	Fr 14	8.3	Sa 14		Di 14	8.3	Do 14	8.3	So 14	
Mi 15	8.3	Sa 15		So 15		Mi 15	8.3	Fr 15	8.3	Mo 15	8.3
Do 16	8.3	Mo 16	8.3	Do 16	8.3	Do 16	8.3	Sa 16		Di 16	8.3
Fr 17	8.3	Mo 17	8.3	Di 17	8.3	Fr 17	8.3	So 17		Mi 17	8.3
Sa 18		Di 18	8.3	Mi 18	8.3	Sa 18		Mo 18	8.3	Do 18	8.3
So 19		Mi 19	8.3	Do 19	8.3	So 19		Di 19	8.3	Fr 19	8.3
Mo 20	8.3	Do 20	8.3	Fr 20	8.3	Mo 20	8.3	Mi 20	8.3	Sa 20	
Di 21	8.3	Fr 21	8.3	Sa 21		Di 21	8.3	Do 21	Auffahrt 8.3	So 21	
Mi 22	8.3	Sa 22		So 22		Mi 22	8.3	Fr 22	8.3	Mo 22	8.3
Do 23	8.3	So 23		Mo 23	8.3	Do 23	8.3	Sa 23		Di 23	8.3
Fr 24	8.3	Mo 24	8.3	Di 24	8.3	Fr 24	8.3	So 24		Mi 24	8.3
Sa 25		Di 25	8.3	Mi 25	8.3	Sa 25		Mo 25	8.3	Do 25	8.3
So 26		Mi 26	8.3	Do 26	8.3	So 26		Di 26	8.3	Fr 26	8.3
Mo 27	8.3	Do 27	8.3	Fr 27	8.3	Mo 27	8.3	Mi 27	8.3	Sa 27	
Di 28	8.3	Fr 28	8.3	Sa 28		Di 28	8.3	Do 28	8.3	So 28	
Mi 29	8.3	Sa 29		So 29		Mi 29	8.3	Fr 29	8.3	Mo 29	8.3
Do 30	8.3			Mo 30	8.3	Do 30	8.3	Sa 30		Di 30	8.3
Fr 31	8.3			Di 31	8.3			So 31			
Soll 190.90 Stunden		Soll 166.00 Stunden		Soll 182.60 Stunden		Soll 182.60 Stunden		Soll 174.30 Stunden		Soll 182.60 Stunden	
23 Arbeitstage		20 Arbeitstage		22 Arbeitstage		22 Arbeitstage		21 Arbeitstage		22 Arbeitstage	

Juli		August		September		Oktober		November		Dezember	
Mi 01	8.3	Sa 01	Bundesfeiertag	Di 01	8.3	Do 01	8.3	So 01		Di 01	8.3
Do 02	8.3	So 02		Mi 02	8.3	Fr 02	8.3	Mo 02	8.3	Mi 02	8.3
Fr 03	8.3	Mo 03	8.3	Do 03	8.3	Sa 03		Di 03	8.3	Do 03	8.3
Sa 04		Di 04	8.3	Fr 04	8.3	So 04		Mi 04	8.3	Fr 04	8.3
So 05		Mi 05	8.3	Sa 05		Mo 05	8.3	Do 05	8.3	Sa 05	
Mo 06	8.3	Do 06	8.3	So 06		Di 06	8.3	Fr 06	8.3	So 06	
Di 07	8.3	Fr 07	8.3	Mo 07	8.3	Mi 07	8.3	Sa 07		Mo 07	8.3
Mi 08	8.3	Sa 08		Di 08	8.3	Do 08	8.3	So 08		Di 08	8.3
Do 09	8.3	So 09		Mi 09	8.3	Fr 09	8.3	Mo 09	8.3	Mi 09	8.3
Fr 10	8.3	Mo 10	8.3	Do 10	8.3	Sa 10		Di 10	8.3	Do 10	8.3
Sa 11		Di 11	8.3	Fr 11	8.3	So 11		Mi 11	8.3	Fr 11	8.3
So 12		Mi 12	8.3	Sa 12		Mo 12	8.3	Do 12	8.3	Sa 12	
Mo 13	8.3	Do 13	8.3	So 13		Di 13	8.3	Fr 13	8.3	So 13	
Di 14	8.3	Fr 14	8.3	Mo 14	8.3	Mi 14	8.3	Sa 14		Mo 14	8.3
Mi 15	8.3	Sa 15		Di 15	8.3	Do 15	8.3	So 15		Di 15	8.3
Do 16	8.3	Mo 16	8.3	Mi 16	8.3	Fr 16	8.3	Mo 16	8.3	Mi 16	8.3
Fr 17	8.3	Mo 17	8.3	Do 17	8.3	Sa 17		Di 17	8.3	Do 17	8.3
Sa 18		Di 18	8.3	Fr 18	8.3	So 18		Mi 18	8.3	Fr 18	8.3
So 19		Mi 19	8.3	Sa 19		Mo 19	8.3	Do 19	8.3	Sa 19	
Mo 20	8.3	Do 20	8.3	So 20		Di 20	8.3	Fr 20	8.3	So 20	
Di 21	8.3	Fr 21	8.3	Mo 21	8.3	Mi 21	8.3	Sa 21		Mo 21	8.3
Mi 22	8.3	Sa 22		Di 22	8.3	Do 22	8.3	So 22		Di 22	8.3
Do 23	8.3	So 23		Mi 23	8.3	Fr 23	8.3	Mo 23	8.3	Mi 23	8.3
Fr 24	8.3	Mo 24	8.3	Do 24	8.3	Sa 24		Di 24	8.3	Do 24	8.3
Sa 25		Di 25	8.3	Fr 25	8.3	So 25		Mi 25	8.3	Fr 25	Weihnachten 8.3
So 26		Mi 26	8.3	Sa 26		Mo 26	8.3	Do 26	8.3	Sa 26	Stephanstag
Mo 27	8.3	Do 27	8.3	So 27		Di 27	8.3	Fr 27	8.3	So 27	
Di 28	8.3	Fr 28	8.3	Mo 28	8.3	Mi 28	8.3	Sa 28		Mo 28	8.3
Mi 29	8.3	Sa 29		Di 29	8.3	Do 29	8.3	So 29		Di 29	8.3
Do 30	8.3	So 30		Mi 30	8.3	Fr 30	8.3	Mo 30	8.3	Mi 30	8.3
Fr 31	8.3	Mo 31	8.3			Sa 31				Do 31	8.3
Soll 190.90 Stunden		Soll 174.30 Stunden		Soll 182.60 Stunden		Soll 182.60 Stunden		Soll 174.30 Stunden		Soll 190.90 Stunden	
23 Arbeitstage		21 Arbeitstage		22 Arbeitstage		22 Arbeitstage		21 Arbeitstage		23 Arbeitstage	

Firma: Jahresarbeitsstunden

2'174.60 Std.

262 Arbeitstage

GAV-Schreinergerber: Arbeitszeit 41.5 Std./Woche,
Jahresarbeitszeit 2164.0 Std/Jahr

Die Differenz für das Jahr 2020 beträgt 10.60 Std.

Bezahlte Feiertage

Zwischen der GAV-Jahresarbeitszeit JAZ (Soll) und der Arbeitszeit nach Tagen besteht eine mathematische Differenz. Diese entsteht durch die effektive Jahreskonstellation der Werkstage, Wochenenden und Feiertage. Wird dadurch die GAV-JAZ unterschritten, so sind diese Stunden während des Jahres vorzuzahlen. Im anderen Fall, wenn die GAV-JAZ überschritten wird, so sind diese Stunden während des Jahres zu kompensieren.

Werkvertrag SIA 118 und Baustellenschliessungen

Information an SKB Mitgliederbetriebe 21.03.2020

Werte Verbandsmitglieder

Sehr geehrte Damen und Herren

Nachstehend Informationen zum Werkvertrag SIA 118 im Zusammenhang mit dem Coronavirus.

Werkvertrag und Coronavirus

Allgemeines

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Coronavirus, kann einschneidende Auswirkungen auf die Ausführung eines Bauprojekts haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen empfohlen.

Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls (konkreter Vertrag) und der laufende Austausch mit der Bauherrschaft/-leitung. Auch besteht für die bisher noch nie dagewesene Situation keine (gefestigte) Rechtspraxis. Zudem passen die Behörden (Bundesamt für Gesundheit (BAG), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ihre Einschätzungen laufend an.

Organisation Betrieb

Wo die Geschäftsprozesse massiv gestört würden, sollten Arbeitgeber sich darauf konzentrieren, die Kernfunktionen ihres Unternehmens sicherzustellen und zum Beispiel festzulegen, worauf vorübergehend am ehesten verzichtet werden kann. Bei einem grossen Personalausfall müssten zudem die für den Betrieb unentbehrlichen Schlüsselfunktionen und Stellvertretungen definiert werden. Es empfiehlt sich, diese und weitere Vorbereitungen vorsorglich in einem Notfallplan zu regeln. Siehe auch nachstehenden Link zum Pandemiehandbuch:

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/pandemievorbereitung/pandemiehandbuch.html>

Bezogen auf die einzelnen Projekte ist entscheidend, ob die werkvertraglichen Regelungen der **SIA-Norm 118** zur Anwendung kommen, oder nur die Regelungen gem. OR.

In Jedem Fall ist immer der direkte Austausch mit der Bauleitung resp. der Bauherrschaft zu suchen.

Werkvertrag SIA-Norm 118

Eine andere Situation zeigt sich bei Werkverträgen gem. der SIA-Norm 118. Einschlägige Bestimmungen diesbezüglich sind in den Art. 59 und 96 ff. der SIA-Norm 118 zu finden.

Nach der SIA-Norm 118 setzt der Verzug des Unternehmers ein Verschulden voraus (vgl. Art. 95/96 Abs. 1). Unverschuldete Verzögerungen berechtigen zu einer angemessenen Fristerstreckung (Art. 96 Abs. 1).

Als unverschuldete Ursache für die Verzögerung nennt Art. 96 z.B. Natureinflüsse, Störung des Arbeitsfriedens, Lieferstörungen, Säumnis eines Nebenunternehmers und **behördliche Massnahmen**.

Der Anspruch auf Fristerstreckung besteht grundsätzlich nur dann, wenn sich die Ausführung des Werkes ohne Verschulden des Unternehmers verzögert und der Unternehmer diese Verzögerung und deren Ursache der Bauleitung schriftlich und unverzüglich angezeigt hat (Art. 96 SIA-Norm 118). Es ist deshalb unerlässlich, die Bauherrschaft umgehend zu informieren.

Zudem ist der Unternehmer nach Art. 95 SIA-Norm 118 verpflichtet, die nötigen Beschleunigungsmassnahmen zu ergreifen. Da bei behördlichen Anordnungen (bspw. Betriebsschliessung) oder Lieferengpässen von einer unverschuldeten Verzögerung des Unternehmers auszugehen ist, muss die Bauherrschaft dem Merkblatt – Version 2 vorgesehenen Massnahmen zustimmen (Art. 95 Abs. 3).

Verweigert sich die Bauherrschaft resp. die Bauleitungen, sind keine Massnahmen zu treffen und dem Unternehmen muss eine Fristerstreckung gewährt werden. Werden die Massnahmen durch die Bauherrschaft resp. die Bauleitung gutgeheissen, dann sind die Mehrkosten vom Bauherrn zu tragen. Der Unternehmer muss die Mehrkosten jedoch nachweisen können. In diesem Falle sind die Massnahmen allerdings vorab durchzuführen. Die Konventionalstrafe bspw. ist nicht geschuldet, wenn der Unternehmer Anspruch auf Fristerstreckung hat (Art. 98 SIA-Norm 118).

Zur Abwendung von Konventionalstrafen

- Sicherstellen, dass die SIA-Norm 118 als Bestandteil des Werkvertrages bezeichnet wird.
- Sicherstellen, dass die SIA-Norm 118 möglichst 1:1 übernommen wird (insbes. Art. 59 und 96ff. SIA-Norm 118) und keine ungünstigen Ausnahmeregelungen im Werkvertrag getroffen werden.
- Vor Eintritt des Pandemiefalles (Stufe 6 nach WHO) bzw. spätestens bei Eintritt eines solchen sind umgehend alle zusätzlich notwendigen und zumutbaren Vorkehren zu treffen, um die vertraglichen Fristen trotzdem einhalten zu können (umfassende Information der Arbeitnehmer, Ersatz erkrankter Arbeitnehmer durch Temporär-Mitarbeiter usw.).
- Tritt dennoch eine pandemiebedingte Verzögerung ein, so ist diese unverzüglich und schriftlich der Bauleitung anzuzeigen (vgl. Art. 25 sowie Art. 96 Abs. 1 SIA-Norm 118).
- Gegenüber der Bauherrschaft ist darauf hinzuweisen, dass es sich um einen unverschuldeten Betriebsunterbruch infolge Pandemie handelt (inkl. Nachweis der getroffenen betriebsinternen Pandemieabwehrmassnahmen), dass eine Erstreckung der vertraglichen Fristen verlangt wird (Art. 96 Abs.1 SIA-Norm 118) und die Konventionalstrafen vorerst nicht geschuldet sind (Art. 98 Abs. 2 SIA-Norm 118).
- Wird gegenüber der Bauherrschaft ein Mehrvergütungsanspruch geltend gemacht, sind die tatsächlichen Mehraufwendungen gegenüber dem Bauherrn exakt nachzuweisen (Art. 59 SIA-Norm 118).

Besteht ein Werkvertrag ohne, dass die SIA-Norm 118 vereinbart wurde, sollte der Rechtsdienst des VSSM kontaktiert werden.

Baustellenschliessungen

Landesweit wurden besondere Massnahmen ergriffen und der Notstand ausgerufen. Damit wird das öffentliche Leben erheblich eingeschränkt: Einkaufsläden und Gastronomiebetriebe müssen geschlossen bleiben. Mit diesen Massnahmen will die Regierung die Ausbreitung des neuen Coronavirus noch konsequenter bekämpfen.

In Folge dessen kann es zu Baustellenschliessungen kommen. Nachfolgend werden die wichtigsten Fälle aufgezeigt:

I Die Bauherrschaft verlangt die einseitige Schliessung der Baustelle

Die Bauherrschaft kann eine einseitige Einstellung der Arbeiten nur anordnen, wenn dies vertraglich so vorgesehen ist. Dies ist in der Regel nicht der Fall.

Ohne vertragliche Grundlage für eine Baustellenschliessung gerät die Bauherrschaft in Annahmeverzug und die Bauherrschaft wird dem Unternehmen gegenüber für Schäden aus Verzug haftbar. Zum Schaden aus den Verzugsfolgen gehören in der Regel auch die Lohnkosten der auf dieser Baustelle eingesetzten Arbeitnehmer.

1 Was soll der Unternehmer bei einseitiger Anordnung tun?

Der Unternehmer sollte der Bauherrschaft unverzüglich schriftlich mitteilen, dass die Bauherrschaft für die Folgen der Baustellenschliessung einzustehen hat.

2 Besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Lohnfortzahlung?

Der Lohn ist weiterhin grundsätzlich voll zu bezahlen und die Stunden gemäss Sollstundenkalendar aufzuschreiben.

II Bauherrschaft und Unternehmen vereinbaren die gemeinsame Schliessung der Baustelle

1 Wie ist vorzugehen?

Die Vertragsparteien haben sich gemeinsam über die Folgen der Baustellenschliessung zu einigen. Insbesondere die Einigung über mögliche Fristerstreckung und Verzicht auf Konventionalstrafen sollten schriftlich festgehalten werden.

2 Besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Lohnfortzahlung?

Ja, da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf volle Lohnzahlung, wenn die Baustelle durch die Parteien des Werkvertrages geschlossen wird. Es liegt ein sog. Arbeitgeberverzug vor.

III Das Unternehmen schliesst die Baustelle auf behördliche Anordnung hin

1 Bund oder Kanton ordnen die Schliessung an

Das Unternehmen ist verpflichtet, der Anweisung der Behörden Folge zu leisten. Die Bauherrschaft kann sich dieser behördlichen Weisung nicht widersetzen.

2 Welche Ansprüche hat das Unternehmen im Rahmen der SIA?

Ist die SIA-Norm 118 vereinbart, berechtigt die vom Unternehmen unverschuldete Verzögerungen zu einer angemessenen Fristerstreckung (Art. 96 Abs. 1 SIA-Norm 118).

3 Was muss das Unternehmen vorkehren?

Das Unternehmen hat die Verzögerung und deren Ursache der Bauleitung schriftlich und unverzüglich anzuzeigen (Art. 96 SIA-Norm 118). Es ist deshalb unerlässlich, die Bauherrschaft umgehend zu informieren.

4 Muss das Unternehmen besondere Beschleunigungsmassnahmen ergreifen?

Wird die Baustellenschliessung von den Behörden angeordnet, erübrigt sich eine Beschleunigung. Diese kommt allenfalls nach Aufhebung der Baustellenschliessung in Frage. Für Beschleunigungsmassnahmen wäre dann das Unternehmen zuständig.

5 Zwang zur Kurzarbeit

Wenn die Schliessung ein Fall einer Kurzarbeitsentschädigung darstellt, ist 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles geschuldet.

IV Das Unternehmen schliesst die Baustelle von sich aus

1 Das Unternehmen ordnet die Schliessung der Baustelle an

Das Unternehmen kann eine einseitige Einstellung der Arbeiten nur anordnen, wenn dies vertraglich so vorgesehen ist. Dies ist in der Regel nicht der Fall. Von einer einseitigen Baustellenschliessung ohne behördliche Anordnung ist abzuraten.

2 Was geschieht bei unverschuldeten Verzögerungen?

Vom Unternehmer nicht verschuldete Verzögerungen (bspw. Lieferstörungen) berechtigen zu einer angemessenen Fristerstreckung (Art. 96 Abs. 1 SIA 118). Diese Verzögerung und deren Ursache ist der Bauleitung schriftlich und unverzüglich anzuzeigen (Art. 96 SIA-Norm 118).

3 Muss das Unternehmen besondere Beschleunigungsmassnahmen ergreifen?

Zudem ist der Unternehmer nach Art. 95 SIA-Norm 118 verpflichtet, die nötigen Beschleunigungsmassnahmen zu ergreifen. Da bei Lieferengpässen von einer unverschuldeten Verzögerung des Unternehmers auszugehen ist, muss die Bauherrschaft den vorgesehenen Massnahmen zustimmen (Art. 95 Abs. 3).

4 Was geschieht mit Mehrkosten der Beschleunigung?

Entstehende Mehrkosten sind der Bauherrschaft schriftlich anzuzeigen. Werden die Massnahmen durch die Bauherrschaft resp. die Bauleitung gutgeheissen, dann sind die Mehrkosten vom Bauherrn zu tragen. Der Unternehmer muss die Mehrkosten jedoch nachweisen können.

5 Besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Lohnfortzahlung?

Wenn der Betrieb selbst entscheidet, dass eine Baustelle eingestellt wird, sind grundsätzlich die Stunden gemäss Arbeitszeitkalender aufzuschreiben und weiterhin der volle Lohn zu bezahlen.

Der Arbeitgeber befindet sich im Verzug. Dies gilt auch, wenn der Betrieb schliessen muss, weil Schlüsselpersonen fehlen.

6 Bei Genehmigung von Kurzarbeitsentschädigung

Wenn die Schliessung ein Fall einer Kurzarbeitsentschädigung darstellt, ist 80 % des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles geschuldet.

Baustellen Situation heute

Eine Schliessung der Baustellen wurde vom Bundesrat nicht verordnet. Jedoch weist dieser darauf hin, dass bei Nichteinhaltung von Schutzmassnahmen eine Baustelle geschlossen werden kann. Wir möchten sie dazu auffordern, Ihre Monteure über die Schutzmassnahmen zu informieren und diese dazu anhalten, alle nötigen Massnahmen einzuhalten.

Verursacher von Baustellenschliessungen werden mit einer Busse und Konventionalstrafen behaftet.

Checken Sie Ihre Baustelle: https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/news/checkliste_baustellen_covid19_d_2.0.pdf

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz (Büro und Produktion) so einrichten, dass die Mitarbeitenden genügend Abstand zu anderen Personen im Unternehmen einhalten können (mindestens 2 Meter). Die Pausen- und Mittagszeiten sollen versetzt eingeplant werden, damit weniger Personen gleichzeitig anwesend sind.

Bei Fahrten zu Kunden und Baustellen ist die Personenzahl im Fahrzeug zu reduzieren (keine Gruppenfahrten, evtl. mehrere Fahrzeuge).

Bleiben Sie weiterhin gesund!!

Freundliche Grüsse
Die Geschäftsstelle

Ihr Firmenlogo

Einverständnis-Erklärung für Montagearbeiten, Lieferung und Hausbesuche

Wir erklären uns damit einverstanden, dass die Mitarbeiter der **Schreinerei XY** in unseren Räumen:

- Masse aufnimmt, um Preisangebote und Planungsunterlagen zu erstellen
- Servicedienstleistungen durchführen kann
- Demontage- und Montagearbeiten ausführen kann

Der Schutz unserer Kunden wie auch unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Wir verhalten uns dabei so, dass die Hygiene- und Abstandsmassnahmen des BAG eingehalten werden.

Das gleiche Verhalten erwarten wir verständlicherweise auch von Ihnen.

Können Bedingen aus der bundesrätlichen Verordnungen nicht eingehalten werden, müssen die Arbeiten unterbrochen oder nicht ausgeführt werden.

Bezüglich Hygiene verweisen wir auf die Checkliste des SECO vom 19.03.2020 und bitte Sie, unseren Mitarbeitern zum Waschen der Hände den Zugang zu fliessendem Wasser zu ermöglichen.

Personen ab 65 Jahren und alle Personen mit bestehender Vorerkrankung wie Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Chronische Atemwegserkrankungen müssen wir besonders schützen.

Personen, welche durch Erkrankungen und Therapien ein geschwächtes Immunsystem haben, bspw. verursacht durch Krebs, sind besonders gefährdet.

Ihre Gesundheit ist uns wichtig!

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie **nicht** zu dieser Personengruppe gehören.

Name und Vorname: _____

Ort, Datum und Unterschrift: _____

Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis.



PRÄVENTION VON COVID-19 CHECKLISTE FÜR BAUSTELLEN

Um sich auf Baustellen vor COVID-19 zu schützen, müssen folgende Punkte unten erfüllt sein.

Version 19.3.2020

Frage	Ja	Nein
Halten die Mitarbeiter mind. 2m Abstand voneinander?	<input type="checkbox"/>	Der Abstand zwischen zwei Personen am Arbeitsplatz muss mindestens 2 Meter betragen. Ist dies nicht möglich, muss die Kontaktzeit möglichst kurz sein (maximal 15 Minuten) sein. Diese Massnahme muss vom Arbeitgeber umgesetzt werden. Das gilt auch, wenn Arbeiten zu zweit ausgeführt werden müssen. Ist dies nicht möglich, müssen Arbeitsabläufe entsprechend angepasst werden. In besonderen Situationen kann die Verwendung von Schutzausrüstung wie Handschuhen, Masken oder Brillen durch die Mitarbeiter gerechtfertigt sein. Eine solche Ausrüstung ist jedoch im Allgemeinen nicht erforderlich.
Werden Gruppentransporte so ausgeführt, dass die Personen mindestens 2m Abstand voneinander haben?	<input type="checkbox"/>	Bei Gruppentransporten: Verringern Sie die Anzahl der Personen im Fahrzeug, indem Sie mehrere Fahrten machen oder mehrere Fahrzeuge (möglicherweise Privatfahrzeuge) benutzen. Es soll auch geprüft werden, ob mit der Arbeit gestaffelt begonnen werden kann. Der Abstand zwischen zwei Personen muss mindestens 2 Meter betragen. Ist dies nicht möglich, muss die Kontaktzeit möglichst kurz sein (maximal 15 Minuten) sein.
Stehen genügend Parkplätze für Privatautos für Mitarbeiter bei der Baustelle zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Baustelle genügend Parkplätze aufweist. Diese müssen in Laufdistanz (ca. 1km) sein.
Können Mitarbeiter in Pausen genügend Abstand halten?	<input type="checkbox"/>	Der Abstand zwischen zwei Personen am Arbeitsplatz muss mindestens 2 Meter betragen. Dies muss in Aufenthaltsräumen durch Auslassen von Stühlen oder zeitlich gestaffeltem Benutzen der Einrichtung ermöglicht werden. Als Alternative sollen die Pausen gestaffelt organisiert werden.
Können sich die Mitarbeiter mit fliessendem Wasser und Seife die Hände waschen?	<input type="checkbox"/>	Das Händewaschen ist die wichtigste Massnahme zum Schutz vor Ansteckung. Der Arbeitgeber muss Zugang zu fliessendem Wasser und Seife auf der Baustelle gewährleisten. An Arbeitsplätzen, wo dies nicht möglich ist, muss eine Händedesinfektion bereitstehen, die regelmässig aufgefüllt wird.
Werden die Mitarbeiter dazu aufgefordert, sich regelmässig die Hände zu waschen?	<input type="checkbox"/>	Alle Personen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auftragnehmerinnen und -nehmer sowie Kundinnen und Kunden) sollen sich regelmässig die Hände mit Wasser und Seife waschen. Dies insbesondere vor der Ankunft am Arbeitsplatz, vor und nach den Pausen, vor und nach Toiletengängen sowie vor und nach Sitzungen.

Werden die sanitären Anlagen regelmässig gereinigt?	<input type="checkbox"/>	Sanitäre Anlagen, insbesondere auch mobile Toiletten müssen regelmässig und gründlich gereinigt werden.
Sind genügend Einweghandtücher und Seife vorhanden?	<input type="checkbox"/>	Der Arbeitgeber soll darauf achten, dass genügend Einmalhandtücher und Seife zur Verfügung steht. An Arbeitsplätzen, wo dies nicht möglich ist, muss eine Händedesinfektion bereitstehen, die regelmässig aufgefüllt wird.
Werden die Mitarbeiter darüber informiert, dass sie mit akuter Atemwegserkrankung zu Hause bleiben sollen?	<input type="checkbox"/>	Mitarbeiter mit Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit mit oder ohne Fieber, Fiebergefühl oder Muskelschmerzen müssen zu Hause bleiben. Diese Schutzmassnahme muss in den entsprechenden Sprachen allen Mitarbeitern klar kommuniziert werden. Das BAG hat die Schutzmassnahmen in viele Sprachen übersetzt und sind unter www.bag-coronavirus.ch abrufbar.
Werden kranke Mitarbeiter umgehend nach Hause geschickt?	<input type="checkbox"/>	Mitarbeiter mit Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit mit oder ohne Fieber, Fiebergefühl oder Muskelschmerzen müssen sofort nach Hause oder nach telefonischer Anmeldung eine Arztpraxis oder Notfallstation aufsuchen. Keinem Mitarbeitenden erlauben krank zu arbeiten.
Benutzt jeder Mitarbeiter sein eigenes Arbeitswerkzeug?	<input type="checkbox"/>	Wird Arbeitswerkzeug gemeinsam von mehreren Mitarbeitern gebraucht, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass diese Arbeiten oder das Arbeitswerkzeug einer Person zugeteilt werden oder das Arbeitswerkzeug vor dem Weiterreichen desinfiziert wird. Bei Arbeitsmitteln, die zentral aufgestellt werden müssen, soll darauf geachtet werden, dass die Hände regelmässig gewaschen oder desinfiziert werden.
Verwenden alle Mitarbeiter eigenes Geschirr und Utensilien?	<input type="checkbox"/>	Mitarbeiter sollen Flaschen, Tassen, Gläser, Geschirr oder Utensilien nicht teilen; Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Geschirr nach dem Gebrauch mit Wasser und Seife gespült werden kann.
Sind alle besonders gefährdeten Mitarbeiter darüber informiert, zu Hause zu bleiben?	<input type="checkbox"/>	Besonders gefährdete Personen zu Hause bleiben. Der Arbeitgeber beurlaubt besonders gefährdete Personen, falls eine Arbeit von zu Hause aus nicht möglich ist. Der Arbeitgeber bezahlt den Lohn weiter.



Werden Fragen mit **NEIN** beantwortet, sind die beschriebenen Massnahmen sofort umzusetzen.

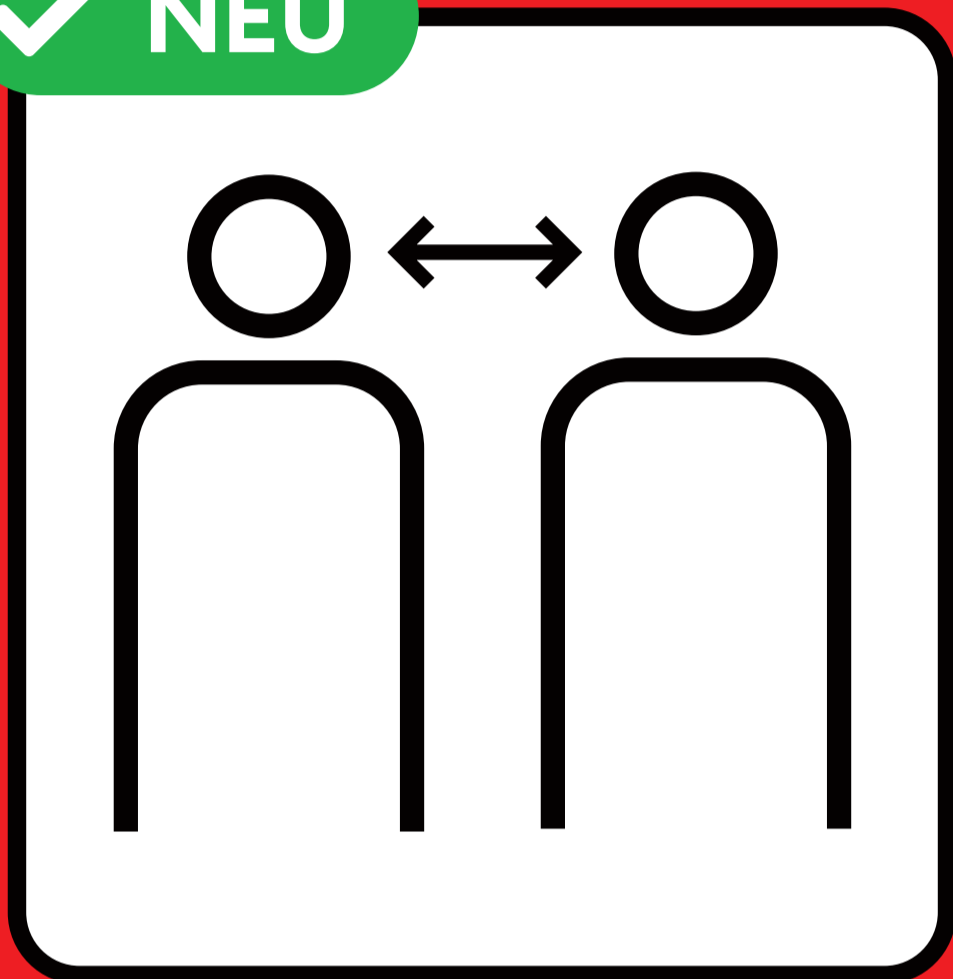
Kontakt

SECO | Arbeitsbedingungen
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

SO SCHÜTZEN WIR UNS.



✓ NEU



Abstand halten.

Zum Beispiel:

- Ältere Menschen durch genügend Abstand schützen.
- Beim Anstehen Abstand halten.
- Bei Sitzungen Abstand halten.

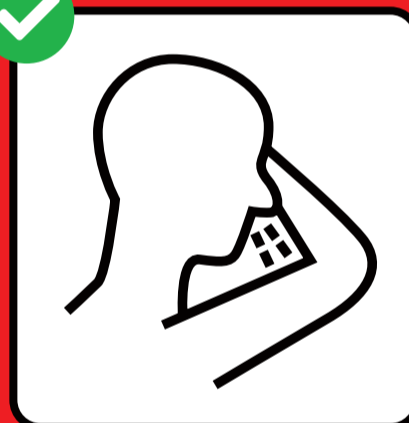
WEITERHIN WICHTIG:



Gründlich
Hände waschen.



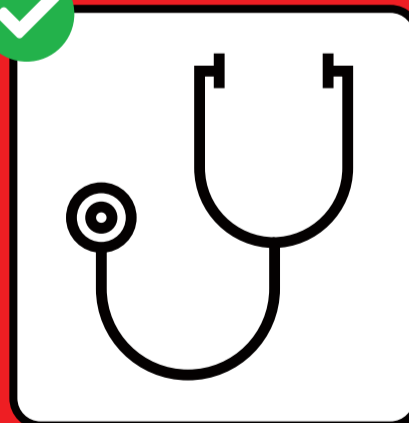
Hände schütteln
vermeiden.



In Taschentuch oder
Armbeuge husten und
niesen.



Bei Fieber und Husten
zu Hause bleiben.



Nur nach telefonischer Anmeldung
in Arztpraxis oder Notfallstation.

www.bag-coronavirus.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP



Scan for translation