

Merkblatt Fragen zur Kurzarbeit in Bezug auf das Coronavirus

1. Sinn und Zweck von Kurzarbeitsentschädigung

Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmern angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrechterhalten bleibt. Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Damit sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden.

2. Unternehmen wollen KAE wegen des Coronavirus beantragen. Ist das möglich?

Grundsätzlich ja, unter zwei Voraussetzungen:

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

- **Behördliche Massnahmen (Art. 32 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 51 Abs. 1 AVIV):**
Mit der Kurzarbeitsentschädigung 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.
- **Wirtschaftliche Gründe (Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG):**
Mit der Kurzarbeitsentschädigung können Arbeitsausfälle entschädigt werden, die auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar sind. Wirtschaftliche Gründe umfassen sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe, welche einen Nachfrage- bzw. Umsatzrückgang zur Folge haben.

3. Was ist zudem zu beachten?

In beiden oberwähnten Konstellationen müssen insbesondere die folgenden weiteren Voraussetzungen erfüllt werden, damit ein Arbeitnehmer Anspruch auf KAE hat:

- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein (Art. 31 Abs. 1 Bst. c AVIG)
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG)
- die Arbeitszeit ist kontrollierbar (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG)
- der Arbeitsausfall macht je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden aus (Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG)
- der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören (Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG)

4. Was bedeutet «normales Betriebsrisiko» im Zusammenhang mit dem Coronavirus?

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend.

5. Können somit alle Unternehmen mit Verweis auf den Coronavirus KAE beantragen?

Nein. Der generelle Verweis auf dem neuen Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfällen auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen.

Gemäss SECO und Bundesrat kann u.a. in folgenden Fällen, für folgende Personen KAE geltend gemacht werden:

- Arbeitnehmende können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren. Die Transportbeschränkungen sind ein Umstand, der nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist.
- Arbeitnehmende können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar sind. Der Arbeitsausfall ist auf eine behördliche Massnahme zurück zu führen.
- Arbeitnehmende können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Lieferschwierigkeiten nicht verfügbar sind. Die Lieferschwierigkeiten sind ein vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstand.
- Die Aufrechterhaltung des Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich (Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Erkrankung der Arbeitnehmenden, Fernbleiben vom Arbeitsort, Ausbleiben der Lieferanten, Kundschaft.). Der Betrieb wird vorübergehend geschlossen. Ausgenommen ist die KAE für Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse der Arbeitsstelle fernbleiben (Erkrankung, Familienpflichten, Angst).
- Für Arbeitnehmende, die aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben, kann keine KAE geltend gemacht werden.

Die KAE wurde vereinfacht und ausgeweitet:

- Die Kurzarbeitsentschädigung kann auch für Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen im Bereich der Temporärarbeit ausgerichtet werden.
- Arbeitnehmer müssen nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

Die notrechtlich verordneten Massnahmen werden in Abstimmung mit den Lockerungsetappen zur Öffnung der Wirtschaft seitens des Bundesrates ab dem 1. Juni 2020 schrittweise aufgehoben.

- Für Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung sowie mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner und Partnerinnen entfällt der ausserordentliche Anspruch auf Kurzarbeit auf Ende Mai.
- Zum gleichen Zeitpunkt erlischt auch der Anspruch auf Kurzarbeit für Lernende.
- Weiter wird auch die Voranmeldefrist von 10 Tagen wieder eingeführt. Unternehmen, für welche Kurzarbeit bereits bewilligt wurde, müssen aufgrund dieser Anpassung kein neues Gesuch einreichen.

Die übrigen notrechtlichen Massnahmen enden wie vorgesehen per 31. August 2020 mit dem Ablauf der Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19). Es bleibt den Unternehmen weiterhin möglich, aufgrund des Coronavirus das Instrument der Kurzarbeit zu nutzen, um Arbeitsplätze zu erhalten.

Neue Ausdehnung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung auf Mitarbeitende auf Abruf:
Der Bundesrat hat am 28. Oktober 2020 die Änderung der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung beschlossen. Mit der Änderung wird Mitarbeitenden auf Abruf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung gewährt.

Die Regelung sieht einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für Mitarbeitende auf Abruf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vor, die seit mindestens sechs Monaten im Betrieb tätig sind. Die Änderungen treten rückwirkend ab 1. September 2020 in Kraft. Sie stellen für diese Personengruppe somit einen Anspruch ohne Unterbruch seit März 2020 sicher. Ihr Anspruch ist bis zum 30. Juni 2021 befristet.

6. Wo können die Unternehmen KAE beantragen?

Voranmeldungen von Kurzarbeit muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Kantonalen Amtsstelle (KAST) einreichen. Diese wird zudem allfällige Fragen bezüglich des Anspruchs auf KAE beantworten. Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.

Aktuell muss die Voranmeldung 3 Tage vor Beginn der geplanten Kurzarbeit bei der zuständigen Stelle eintreffen.

Ein allgemeines Merkblatt zur Kurzarbeit und dessen Voraussetzungen finden Sie im Mitgliederbereich (Rechtsdienst – Merkblätter – Verschiedenes).

Disclaimer:

Dieses Merkblatt dient ausschliesslich Informationszwecken und ist weder eine vollständige Checkliste noch kann es eine Rechtsberatung ersetzen. Holzbau Schweiz lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch dieses Faktenblatt ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die einschlägigen Webseiten des Bundes zu informieren:

www.seco.admin.ch

Quellen:

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

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>

Schweizerischer Baumeisterverband SBV