

## **Coronavirus und Kurzarbeitsentschädigung: Was muss ich als Arbeitgeber wissen?**

Seit gestern stuft der Bundesrat die Situation in der Schweiz als „ausserordentliche Lage“ ein und hat verschärfte Massnahmen erlassen. Die Massnahmen treffen verschiedene Arbeitgeber mit voller Wucht. Von heute auf morgen müssen sie ihren Betrieb schliessen und die Mitarbeiter nach Hause schicken. Was muss ich in einer solchen Situation tun?

### **Sinn der Kurzarbeit**

Kurzarbeit ist ein wirksames Instrument, um bei Fällen wie dem unerwarteten Auftreten des Coronavirus vorübergehende Beschäftigungseinbrüche auszugleichen. Ziel der Kurzarbeit ist es, Arbeitsplätze zu erhalten.

Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Die KAE bietet dem Arbeitgeber eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgeber spart damit die Kosten der Personalfuktuation (Einarbeitungskosten, Verlust von betrieblichem Know-how) und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für die Arbeitnehmenden sind: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, Vermeidung von Betragslücken in der beruflichen Vorsorge.

### **Coronavirus kann ein Grund für Kurzarbeit sein**

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Somit können Unternehmen mit Verweis auf das Coronavirus KAE beantragen. Aber: Der generelle Verweis auf das neue 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 Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind.

### **Fallkonstellationen für Kurzarbeit**

Der Arbeitsausfall muss in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen. Beispielsweise kann man an folgende Konstellationen denken:

- Betriebe werden auf behördliche Anordnung geschlossen;
- Produktionseinbruch, weil Komponenten aus vom Coronavirus betroffenen Regionen wie bspw. China oder betroffenen Betriebe nicht mehr verfügbar sind (Import);

- Produktionseinbruch, weil Produkte nicht mehr in vom Coronavirus betroffene Regionen wie bspw. China geliefert werden können (Export);
- Warentransporte brechen ein;
- Kundinnen und Kunden bleiben aus Angst vor Ansteckung aus (betrifft v.a. Gastronomie, Freizeit- und Vergnügungseinrichtungen, Reisebüros, Personentransportunternehmen usw.).

### Formelles

Voranmeldungen von Kurzarbeit muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Kantonalen Amtsstelle (KAST) einreichen. Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet. Um schneller reagieren zu können, wurde die Voranmeldefrist von bisher 10 Tagen auf neu 3 Tage reduziert. Die Karenzfrist für die Kurzarbeit ist bis am 30. September auf einen Tag reduziert.

### Fragenkatalog

Da für die meisten Arbeitgeber das Thema „Kurzarbeit“ Neuland ist, beantworten wir für Sie nachfolgend wichtige, praxisrelevante Fragen. Es handelt sich um summarische Antworten auf die gängigsten Fragen. **Die Ausführungen sind bewusst einfach und pragmatisch gehalten und als Orientierungshilfe zu verstehen. Sie ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.**

Kunden vom «Handbuch des Arbeitgebers» können sich bei arbeitsrechtlichen Fragen kostenlos an folgende Stelle wenden:

*Hotline Arbeitsrecht Centre Patronal: 058 796 99 08*

### „Gut zu wissen“

<b><i>Wo finde ich allgemeine Informationen?</i></b>	Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat auf seiner <a href="#">Website</a> ein <a href="#">FAQ</a> aufgeschaltet. Dieses beantwortet viele allgemeine Fragen.
<b><i>Wo finde ich weitergehende Informationen?</i></b>	Sämtliche Kantone bieten auf ihren Websites ebenfalls Informationen zum Thema Coronavirus und Kurzarbeit. In vielen Fällen können weitergehende Informationsblätter und die notwendigen Formulare zur Beantragung der Kurzarbeit heruntergeladen werden (Bspw. auf der <a href="#">Website</a> des Kantons Bern).

## Themenkreis „Mehrstunden“ und „Ferien“

<p><i>Was passiert mit den aufgelaufenen Überstunden?</i></p> <p><i>Werden diese für die Dauer der Kurzarbeit eingefroren?</i></p> <p><i>Werden Überstunden, welche in den letzten 6 Monaten angesammelt wurden, bei der KAE abgezogen?</i></p>	<p>Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung <b>noch keine</b> Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abzuziehen.</p> <p><b>Während</b> der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten.</p>
<p><i>Müssen für die Beantragung von KAE Überstunden und Ferien aus dem Vorjahr komplett abgebaut werden?</i></p>	<p>Mehrstunden (Überstunden/Überzeit) müssen vor dem Bezug von KAE nicht abgebaut werden. Doch fliessen sie in die Berechnung des anrechenbaren Arbeitsausfalls ein. Ferien müssen ebenfalls nicht abgebaut werden.</p>
<p><i>Die Überzeit, welche wir momentan gemacht hätten, werden wir in der nächsten Saison-Pause nicht haben zum Einziehen und Überbrücken. Sollten wir einfach Kurzarbeit weiter anmelden, oder wie sollen wir das handhaben?</i></p>	<p>Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden laufend entschädigt, soweit sie ausfallen. In Abrechnungsperioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen. Eine Voranmeldung kann sich durchaus lohnen.</p>
<p><i>Können Mitarbeitende während dem Verbot der Leistungserbringung, sprich dem Bezug von KAE, gleichzeitig Ferien beziehen?</i></p> <p><i>Würde bei einem Ferienbezug die KAE gekürzt werden?</i></p> <p><i>Empfehlen Sie grundsätzlich während dem Bezug von KAE keine Ferientage beziehen zu lassen?</i></p>	<p>Der Ferienanspruch wird im Rahmen des anrechenbaren Stundenverdienstes berücksichtigt. Insofern bringt es nichts, während der KAE Ferien abzubauen.</p>
<p><i>Kann es beim Bezug von KAE zu einer Kürzung des regulären Ferienanspruchs kommen?</i></p>	<p>Nein, eine Ferienkürzung ist gesetzlich nicht vorgesehen.</p>
<p><i>Wo finde ich weitergehende Informationen zum Themenkreis Mehrstunden und Ferien?</i></p>	<p>Illustrative Berechnungsbeispiele finden Sie in <a href="#">AVIG-Praxis KAE</a>, B1-16, sowie in der <a href="#">KAE-Broschüre</a> des SECO.</p>

## Themenkreis „spezielle Arbeitsverhältnisse“

---

<i>Wie stehen die Chancen bei einem befristeten Arbeitsvertrag eine KAE zu erhalten?</i>	<p>In der Regel nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen. Der Grund liegt darin, dass sie aufgrund der festen Vertragsdauer vor Entlassung geschützt sind und deshalb der angeordneten Kurzarbeit nicht zustimmen müssen.</p> <p>Lässt ein Arbeitsvertrag eine Kündigung vor Ende einer vereinbarten Befristung zu, besteht Anspruch auf KAE.</p> <p>Sofern die Arbeitszeitverkürzung jedoch bei einer <b>Pandemie</b> auf eine behördliche Massnahme zurückzuführen ist, können Sie nach Massgabe der Härtefallklausel KAE für Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer geltend machen.</p>
<i>Was sollen wir bei Teilzeitangestellten auf Abruf tun?</i>	<p>Für Personen auf Abruf können Sie KAE auf Grund der durchschnittlichen Arbeitszeit geltend machen.</p>
<i>Was gilt für Lernende?</i>	<p>Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen. Der Grund dieses Ausschlusses liegt einerseits in der zeitlichen Befristung und andererseits im überwiegenden Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses.</p> <p>Diesen Lehrverhältnissen gleichzustellen sind Anlehrverhältnisse im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie Anstellungsverhältnisse von Praktikanten, die überwiegend die Merkmale eines Ausbildungsverhältnisses aufweisen.</p>
<i>Was gilt für Temporärkräfte?</i>	<p>Ausgeschlossen von KAE sind Temporär-Arbeitnehmende.</p>

## Themenkreis „Schadenminderung“

---

<i>Wie sieht es mit der Suche nach Nebenarbeit aus, wenn der aktuelle Zustand länger als 1 Monat anhält?</i>	<p>Von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmenden können geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigungen zugewiesen werden. Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als 1 Monat eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen.</p>
--	---

Arbeitnehmende, die eine Zwischenbeschäftigung annehmen, brauchen dafür die Zustimmung des Arbeitgebers. Wird die Zwischenbeschäftigung ungerechtfertigt verweigert, so lehnt die kantonale Amtsstelle den Anspruch auf Vergütung der KAE für die betroffenen Arbeitnehmenden ab.

Die Arbeitnehmenden müssen das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitgeber benachrichtigt die ALK.

### Themenkreis „Höhe der Versicherungsleistungen“

---

*Werden die Arbeitgeberbeiträge (AHV, IV, EO und ALV) auch durch die Kasse rückvergütet?*

Nicht direkt. Die KAE beträgt nach Abzug der Karenzzeit 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles. Eine Rückvergütung an den Arbeitgeber ist nicht direkt vorgesehen, doch im anrechenbaren Stundenverdienst mitberücksichtigt.

### Themenkreis „Kündigung während Kurzarbeit“

---

*Annahme: Die Krise dauert an und wir sehen uns gezwungen, Mitarbeitenden zu kündigen. Gibt es finanzielle Unterstützung (ALV/KAE) während der Kündigungsfrist oder müssten wir während der Kündigungsfrist 100% Lohn ohne Beschäftigung/Leistungserbringung des Mitarbeiters bezahlen?*

Der Zweck der KAE liegt in der Verhinderung von Kündigungen. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so geht der Anspruch auf KAE ab Beginn der vertraglichen Kündigungsfrist verloren. Immerhin wird sie nicht zurückgefordert, wenn deren Geltendmachung nicht missbräuchlich erfolgte.

## Themenkreis „Kurzarbeitsentschädigung für Inhaber“

---

***Gibt es auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für die Inhaber von Kleinunternehmen?***

***Kann bei Inhabern/Gesellschaftern zumindest ein Teil des Lohnes für ihre operative Tätigkeit für Kurzarbeit angemeldet werden?***

Wer einen Betrieb selber führt, kann für sich keine Kurzarbeit beantragen, auch für Familienmitglieder nicht, höchstens für unbefristet Angestellte.

Der Bundesrat hat zwar zehn Milliarden Franken Soforthilfe für KMU gesprochen. „Kleingewerbler“ und Einzelunternehmen müssen sich allerdings noch gedulden. Der Bundesrat will bis am 20. März 2020 informieren, wie mit den Betroffenen verfahren wird. Grundsätzlich will man eine Milliarde Franken für solche Härtefälle reservieren.

## Themenkreis „Ertragsausfallentschädigung“

---

***Können wir gestützt auf Art. 63 EpG bei den Behörden eine Entschädigung für den Ertragsausfall verlangen?***

***Schliesslich wurde unsere Leistungserbringung verboten.***

Art. 63 verweist auf die Fälle in Art. 33-38 sowie Art. 41 Abs. 3 EpG und beschlägt den Ertragsausfall nicht generell.

Betriebsausfallversicherungen decken Ertragsausfälle verursacht durch Betriebsschliessungen oder einem Tätigkeitsverbot. Voraussetzung ist in der Regel eine behördliche Anordnung. Doch sind Schäden infolge von Grippeviren wie dem Coronavirus oft nicht gedeckt.

Stand, 17. März 2020