

Kurzarbeit

Gewisse Branchen trifft das Coronavirus besonders hart. Unternehmen welche bereits jetzt von Umsatzeinbussen betroffen sind oder schon jetzt abschätzen können, dass sie betroffen sein werden müssen sich jetzt um eine lückenlose Dokumentation für die Anmeldung von Kurzarbeitsentschädigung besorgt sein.

Zweck Kurzarbeitsentschädigung

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Damit soll verhindert werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung werden die Leistungen an den Arbeitgeber ausgerichtet. Jeder Arbeitnehmende hat jedoch das Recht, die Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen. Der Arbeitgeber muss diesen Arbeitnehmenden weiterhin den vollen Lohn auszahlen. Für die Arbeitnehmenden besteht dann jedoch ein erhöhtes Risiko, die Kündigung zu erhalten.

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.

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.

b) Wirtschaftliche Gründe (Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG)

Mit KAE 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.

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 Prozent 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)

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.

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

Nein. Der generelle Verweis auf den 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 Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen.

Was müssen Sie als Unternehmer/in tun?

Sie müssen in Form der untenstehenden Gliederung einen Bericht zur Einreichung von Kurzarbeit erstellen. Gerne können wir dies für Sie übernehmen.

Teil 1 – Vorstellung Unternehmen

- a) Tätigkeitsgebiet der Firma
- b) Gründungsdatum

Teil 2 – Veränderung der Auftragslage sowie Entwicklung des Geschäftsganges

Sie müssen die Veränderung der Auftragslage lückenlos und aussagekräftig dokumentieren.

Wieso hat sich die Auftragslage verändert?

- c) Behördliche Massnahme?
- d) Wirtschaftliche Gründe?

Zudem müssen Sie auf folgende Thematiken eingehen:

- a) Begründung der veränderten Auftragslage
- b) monatliche Umsätze / Honorarsummen in den letzten 2 Jahren
- c) Auftragsbestände
- d) Voraussichtliche Entwicklung des Geschäftsganges der nächsten vier Monate

Teil 3 – Begründung für Kurzarbeit

In diesem Abschnitt ist zu begründen wieso in Ihrem Unternehmen Kurzarbeit eingeführt werden muss. Die Begründung muss wiederum folgende Punkt beinhalten:

- a) Begründung
- b) Welche Massnahmen wurden zur Vermeidung von Kurzarbeit eingeleitet?
- c) Wurden Auftragstermine verschoben? Wenn ja, warum? Art und Umfang der verschobenen Aufträge

Teil 4 – Analyse vorübergehende Kurzarbeit

Schliesslich ist eine Analyse zu erstellen und zu begründen, wieso Ihr Unternehmen nur vorübergehend von Kurzarbeit betroffen ist.

Weitere hilfreiche Informationen

Wer ist versichert bzw. anspruchsberechtigt?

Einen Anspruch kann der Arbeitgeber für jene Arbeitnehmenden geltend machen, welche die obligatorische Schule abgeschlossen und das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben. Zudem müssen die Arbeitnehmenden in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis stehen.

Nicht anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmende, die ...

- in einem gekündeten Arbeitsverhältnis stehen;
- in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen;
- auf Abruf angestellt sind;
- eine Lehre absolvieren;
- temporär angestellt sind;
- keinen bestimmaren Ausfall erleiden oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist;
- mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind;
- von einer fremden Firma zugemietet worden sind oder deren Arbeitsausfall auf eine kollektive Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen ist.

Zudem wird weder der Arbeitsausfall von Personen, die in einer arbeitgeberähnlichen Funktion angestellt sind (z. B. Geschäftsführende), entschädigt, noch hat der/die mitarbeitende Ehegatte/Ehegattin oder eingetragene Partner/Partnerin des Arbeitgebers Anspruch.

Antrag auf Kurzarbeit

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dieser muss beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt eine Voranmeldung einreichen (mindestens 3 Kalendertage vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der Entschädigung). Dabei sind die Formulare «Voranmeldung zur Kurzarbeit» und «Zustimmung zur Kurzarbeit» einzureichen. Zuständig ist das kantonale Arbeitsamt jenes Kantons, in welchem der Betriebsort liegt bzw. der Betrieb seinen Sitz hat. Mit der Voranmeldung wird auch die zuständige Kasse gewählt.

Sofern das kantonale Arbeitsamt die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber die weiteren Geltendmachungen bei der gewählten Kasse einreichen. Die Kasse überprüft die Anspruchsvoraussetzungen im Detail und vergütet bei positivem Bescheid anschliessend die Kurzarbeitsentschädigung.

Leistungen

Die Kurzarbeitsentschädigung wird dem Arbeitgeber nach der Karenzzeit ausbezahlt. Sie beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufschlags.

Die ALV vergütet bei der Kurzarbeitsentschädigung auch den Arbeitgeberbeitrag an die AHV/IV/EO/ALV (vgl. Info-Service Broschüren und Abrechnungsformulare). Der Arbeitgeberanteil an die AHV/IV/EO/ALV beträgt 6.225%.

Quellangaben:

1. Münger Treuhand & Immobilien AG
2. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>
3. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html

Stand der Angaben: Montag, den 16. März 2020 um 8:00 Uhr