

Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Durch die von Bund und Kantonen beschlossenen Massnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus werden insbesondere Unternehmen sehr stark getroffen. Je nach Branche kommt es dabei zu starken Beschäftigungs- und Umsatzeinbrüchen. Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb. Um diese Arbeitsplätze sichern zu können, hat der Gesetzgeber für derartige Fälle das Instrument der Kurzarbeitsentschädigung vorgesehen, damit die bestehenden Arbeitsverträge erhalten werden können und keine Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Nachfolgend werden die rechtlichen Grundlagen der Kurzarbeitsentschädigung, die Anspruchsvoraussetzungen und das Vorgehen bei Gesuchen um Kurzarbeit dargelegt.

I. Rechtsgrundlagen der Kurzarbeitsentschädigung

Die Kurzarbeit muss von den zuständigen kantonalen Stellen bewilligt werden. Ist damit zu rechnen, dass Umsätze oder die Beschäftigung in einem Betrieb permanent und nachhaltig abnimmt, liegt kein Tatbestand vor, der zur Kurzarbeitsentschädigung berechtigt. Nach Art. 32 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes fallen auch Arbeitsausfälle unter die Bestimmungen der Kurzarbeitsentschädigung, die auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, nicht durch andere Massnahmen vermieden werden können und bei denen kein Dritter für den Schaden haftbar gemacht werden kann («Härtefallklausel»). Im Falle einer Betriebsschliessung wegen der Coronavirus-Epidemie, entweder auf behördliche Anordnung hin oder gestützt auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ist von einem derartigen Härtefall auszugehen. Wird das Gesuch um Kurzarbeit genehmigt, kann der Betrieb von der Arbeitslosenversicherung Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von 80% des Lohns der Arbeitnehmer für eine beschränkte Dauer von maximal 12 Monaten während einer Periode von zwei Jahren erhalten. Der Bundesrat kann die Bezugsdauer erhöhen, wenn dies die wirtschaftliche Situation erfordert.

II. Anspruchsvoraussetzungen der Kurzarbeitsentschädigung

Auf Kurzarbeitsentschädigung haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer in ungekündigtem Arbeitsverhältnis Anspruch, die für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind. Ein Arbeitsausfall kann allerdings erst dann angerechnet werden, wenn er pro Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs insgesamt geleistet werden. Die Arbeitnehmer müssen ihre Zustimmung zur Kurzarbeit erteilen.

Grundsätzlich sind auch Arbeitnehmer im Stundenlohn anspruchsberechtigt, allerdings nur diejenigen, die unbefristet und fest angestellt sind. Temporärangestellte, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag und Lernende haben keinen Anspruch auf Kurzarbeit. Momentan prüft aber das SECO eine Ausweitung des Anspruchs auf Temporärangestellte. Kritischer stellt sich die Situation für Inhaber, Geschäftsleiter, Gesellschafter und Verwaltungsräte einer Unternehmung sowie deren mitarbeitenden Ehegatten oder Partner dar: Diese haben gemäss Art. 31 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

III. **Verfahrensablauf für den Erhalt von Kurzarbeitsentschädigung**

Der Arbeitgeber muss bei der dafür zuständigen kantonalen Amtsstelle **vor** der Einführung der geplanten Kurzarbeit ein **Gesuch um Gewährung von Kurzarbeitsentschädigung** stellen. In den meisten Kantonen ist die zuständige Amtsstelle eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion. Das dafür notwendige Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» findet sich auf den Websites der kantonalen Amtsstellen sowie des seco¹.

Das SECO hat im Zusammenhang mit dem Coronavirus einige administrative Erleichterungen bei der Voranmeldung eingeführt. So muss das Gesuch nur noch **drei Tage** vor der geplanten Kurzarbeit eingereicht werden (normalerweise zehn Tage). Die Fragen Nr. 1-8 enthalten Fragen zum Unternehmen und der geplanten Kurzarbeit; diese müssen direkt auf dem Formular vollständig ausgefüllt werden. Für die auf einem separaten Blatt einzureichenden Fragen Nr. 9-12 gelten Erleichterungen: es müssen derzeit nur die Fragen 9a (Tätigkeitsgebiet der Firma), 10b (monatliche Umsätze und Honorarsummen in den letzten zwei Jahren), 11a (Begründung für die Kurzarbeit) und 11c (verschobene Auftragstermine) beantwortet werden. Zudem muss weder das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» noch eine Kopie des aktuellen Handelsregistrauszugs beigelegt werden.

Bei der Begründung für die Kurzarbeit reicht ein genereller Verweis auf das Coronavirus allerdings nicht aus; es muss glaubhaft dargelegt werden, weshalb die im Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Das Gesuch wird nur bewilligt, wenn der Arbeitsausfall in einem adäquaten Kausalzusammenhang zum Coronavirus steht. Zu denken ist dabei insbesondere an Fälle, in denen Betriebe auf behördliche Anordnung hin geschlossen werden müssen, an Produktionseinbrüche wegen Lieferengpässen bzw. Import-/Exportverbote oder ausbleibende Kundschaft aus Angst vor Ansteckung. Bei Betriebsschliessungen auf behördliche Anordnung hin reicht die Beilage der entsprechenden Anordnung. In den anderen Fällen muss der Zusammenhang mit dem Coronavirus belegt werden, beispielsweise durch Mitteilungen von Lieferanten und Kunden oder durch Nachweis eines ausserordentlichen Umsatzeinbruchs oder Aufsatzzrückgangs.

Bei weiteren Fragen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

© REBER Rechtsanwälte
Utoquai 43
8008 Zürich

julia.gschwend@reberlaw.ch
roberto.hayer@reberlaw.ch

¹ <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html>