

Coronavirus - Kurzarbeit infolge behördlich angeordneter Betriebsschliessung

Ein Leitfaden für Arbeitgeber

Der Bundesrat hat am 16. März 2020 unter anderem verordnet, dass öffentlich zugängliche Betriebe (Restaurants, Bars, Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe, Einkaufsläden, Betriebe mit personenbezogenen Dienstleistungen mit Körperkontakt wie Coiffeure, Kosmetikstudios etc.) für das Publikum geschlossen werden müssen (COVID-19-Verordnung 2 vom 16. März 2020).

Viele Betriebe stehen nun vor der Frage, wie sie die Betriebsschliessung finanziell bewältigen bzw. abschwächen können, um Arbeitsplätze möglichst zu erhalten. In diesem Zusammenhang kann die **Kurzarbeit** eine gewisse Abhilfe schaffen.

Der vorliegende Leitfaden soll Arbeitgeber beim Beurteilen und Erstellen der entsprechenden Anträge auf Kurzarbeit unterstützen.

A. Kurzarbeit und Kurzarbeitsentschädigung

1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit (KA) ist die durch den Arbeitgeber angeordnete, vorübergehende Reduktion oder sogar vollständige Einstellung der Arbeit im Betrieb bzw. Betriebsteil unter entsprechender Herabsetzung des Lohnes. Auch während der KA bleiben die Arbeitsverträge bestehen. Bevor ein Betrieb KA einführen kann, braucht er die Zustimmung seiner ArbeitnehmerInnen sowie eine Genehmigung der zuständigen kantonalen Behörde.

2. Was ist der Zweck der KA?

KA soll vorübergehende Auftrags- und Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und hat als Hauptziel, Arbeitsplätze zu erhalten und somit Entlassungen zu vermeiden.

Gleichzeitig bleibt der Arbeitnehmerschutz, inkl. Sozialversicherungen, erhalten und Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge können vermieden werden.

3. Was beinhaltet die Kurzarbeitsentschädigung?

Sofern der Antrag gutgeheissen wird, übernimmt die Arbeitslosenversicherung für eine bestimmte Dauer einen Teil der Lohnkosten (sog. **Kurzarbeitsentschädigung, KAE**). Die betreffenden Arbeitnehmer erhalten dann während der Abrechnungsperioden (jeweils ein Monat) eine KAE von bis zu 80% ihres Lohnes, wobei die Arbeitgeber weiterhin 100% der gesetzlichen oder vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge (AHV, Pensionskasse etc.) abzuführen haben.

4. Welche Gründe können einen Anspruch auf KAE auslösen?

Eine hauptsächliche Voraussetzung für KAE ist, dass ein sog. **Arbeitsausfall** besteht, welcher auf einen der beiden folgenden Gründe zurückzuführen ist:

a) **Wirtschaftliche Gründe**, die unvermeidbar sind. Das können sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe sein, welche einen Nachfrage-, Auftrags- bzw. Umsatzrückgang zur Folge haben.

oder

b) **Behördliche Massnahmen** (z.B. Abriegelung von Gebieten oder Städten oder angeordnete Betriebsschliessungen) oder andere **nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände**. Es ist jedoch vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitgeber diese Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich

tragbare Massnahmen vermeiden und keine Dritten (z.B. eine Versicherung) für den Schaden haftbar machen können.

5. Können Coronavirus-bedingte Arbeitsausfälle oder behördliche Betriebschliessungen einen Anspruch auf KAE begründen?

Das SECO erachtet das Coronavirus und dessen Auswirkungen auf die Betriebe als nicht zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehörend. Somit bestand bereits bisher die Möglichkeit, für Arbeits- oder Auftragsausfälle im Zusammenhang mit dem Coronavirus (z.B. Ausbleiben von Kundschaft oder Touristen etc.) Anträge auf KAE zu stellen.

Die nun aktuell vom Bundesrat verordneten Betriebsschliessungen stellen behördlich angeordnete Massnahmen dar, welche beim betreffenden Arbeitgeber zu einem anrechenbaren Arbeitsausfall führen dürften (z.B. gänzlich Ausbleiben der Kundschaft infolge dieser Anordnungen). Sofern die übrigen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeit erfüllt sind, haben Arbeitnehmer auch in diesen Fällen Anspruch auf KAE.

6. Was sind die übrigen Voraussetzungen für eine KAE?

Zusätzlich müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- der Arbeitsausfall muss je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmachen, die von den Arbeitnehmern des Betriebes normalerweise insgesamt geleistet werden;
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können;
- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein;

- die Arbeitszeit ist kontrollierbar, was eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraussetzt;
- der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören.

Keinen Anspruch auf KAE haben:

- ArbeitnehmerInnen, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind (diese sind nach dem Arbeitsvertrag zu entlohnen);
- Lernende (deren Arbeitszeit darf in aller Regel nicht gekürzt werden);
- GeschäftsführerInnen, Direktionsmitglieder und Mitglieder des obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums.
- ArbeitnehmerInnen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, auf Abruf oder temporär angestellt sind (weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für Temporärmitarbeitende KAE beanspruchen);

Der Bundesrat hat das SECO beauftragt, bis zum 20. März 2020 eine Ausweitung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung auf Arbeitnehmende mit befristeten (nicht kündbaren) Arbeitsverhältnissen und Arbeitnehmende in Temporärarbeit zu prüfen, was eine Gesetzesanpassung voraussetzen würde. Konkrete Entscheide liegen hierzu noch nicht vor.

B. Antrag auf KAE – wie vorgehen?

1. Wie ist die KAE zu beantragen und wo?

Der Bundesrat hat im Rahmen der aktuellen Situation diverse administrative Erleichterungen eingeführt. So müssen weniger Beilagen eingereicht und nicht sämtliche Fragen beantwortet werden (siehe unten, Ziff. 2a). Auch die Anforderungen an die Begründungspflicht wurden herabgesetzt so dass weniger ausführlichere Begründungen

akzeptiert werden können. Ferner wurden sowohl die Anmeldefrist als auch die Karenzfrist verkürzt, um die Arbeitgeber zu entlasten. Dennoch muss das formelle Verfahren korrekt durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber muss die geplante Kurzarbeit vor deren Beginn bei der kantonalen Amtsstelle schriftlich mittels Formular voranmelden. Die Anmeldefrist beträgt aktuell 3 Tage, wobei während dieser Frist noch kein Anspruch auf KAE besteht. Meldet der Arbeitgeber die Kurzarbeit verspätet an, so ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar.

Zuständig ist die Behörde jenes Kantons, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung den Sitz hat. Voranmeldungsformulare sind bei dieser Stelle oder bei der Arbeitslosenkasse (ALK) erhältlich. Sämtliche Formulare können auch hier heruntergeladen werden:

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

2. Wie sieht das Verfahren konkret aus?

Das Verfahren der KAE lässt sich in drei Etappen gliedern:

a) Voranmeldeverfahren:

- Das Formular «Voranmeldung» 716.300 muss 3 Tage vor Beginn der KA bei der kantonalen Amtsstelle am Sitz des Betriebs eintreffen (im Kanton ZH beim Amt für Wirtschaft und Arbeit) sofern die KA wegen der Coronavirus-Situation eingeführt werden muss. In anderen Fällen beträgt die Frist weiterhin 10 Tage;
- von den Fragen 9 bis 12 des Formulars müssen lediglich die Fragen 9a, 10b, 11a und 11c beantwortet werden. Das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» und die Kopie des Handelsregisterauszugs müssen derzeit nicht eingereicht werden.

- Dauer: Die KAE wird innerhalb von 2 Jahren während max. 12 Abrechnungsperioden ausgerichtet; Dauert die KAE länger als von der kantonalen Amtsstelle bewilligt, muss eine erneute Voranmeldung mind. 10 bzw. momentan 3 Tage vor Ablauf der bewilligten KAE eingereicht werden. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden anrechenbar.

b) Beginn KA:

- Die KA kann jederzeit eingeführt werden. Der Arbeitsausfall ist aber erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar.
- Während der KA muss die betriebliche Arbeitszeit der von KA betroffenen ArbeitnehmerInnen mittels betrieblicher Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) erfasst werden. Diese muss beinhalten:
 - die täglich geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden;
 - die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden;
 - sämtliche übrigen Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten;
 - falls bisher keine Arbeitszeiterfassung geführt wurde, müssen die ArbeitnehmerInnen zur Arbeitszeiterfassung einseitig angewiesen werden. Wurde auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet, muss der Arbeitgeber die Einwilligung der betroffenen ArbeitnehmerInnen einholen, zumindest für die Zeit der KAE ihre Arbeitszeiten zu erfassen.
- Während der KA muss der Arbeitgeber:

- den betroffenen ArbeitnehmerInnen (neben dem restlichen Lohn, falls der Betrieb nicht vollständig eingestellt wird) auch 80% des anrechenbaren Verdienstaufalles auszahlen (Vorschusspflicht);
- Während der Karenzfrist die vollen Lohnkosten tragen. Die Karenzfrist wurde bis zum 30. September 2020 auf 1 Tag pro Abrechnungsperiode reduziert;
- Die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis eines 100%-Lohnes abführen.
- die Abrechnung von Kurzarbeit (Formular 716.303)
- Rapporte über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (Formular 716.307)
- evtl. Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschaftigung (Formular 716.305)
- evtl. Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden (Formular 716.303.1)

c) Antrag auf KAE einreichen

innert drei Monaten nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der in der Voranmeldung bezeichneten Arbeitslosenkasse. Als Abrechnungsperiode gilt i.d.R. ein Kalendermonat. Dem Antrag (Formular 716.302) sind beizufügen:

Gerne unterstützen wir Sie bei sämtlichen Abklärungen sowie bei der Einreichung und Durchführung der Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitsentschädigung.



Isabelle Thouvenin

Partnerin, Rechtsanwältin, LL.M.
isabelle.thouvenin@wslaw.ch
T +41 44 570 60 06



Dominic Steffen

Partner, Rechtsanwalt
dominic.steffen@wslaw.ch
T +41 44 252 60 10

Die in diesem Artikel enthaltenen Informationen stellen keine rechtliche Beratung dar, und sollten nicht ohne professionelle rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.