kaufmannrüedi Rechtsanwälte

krfacts

COVID-19: Kurzarbeit

Nachstehend haben wir die wichtigsten Informationen zur Kurzarbeit zusammengestellt. Zudem finden Sie in blau die Neuerungen per 17. April 2020 betreffend besonders gefährdete Personen.

I. Allgemeine Informationen

Für allgemeine Informationen zur Kurzarbeit besuchen Sie bitte die Webseite www.arbeit.swiss. Kurzarbeit bezweckt, dass der Arbeitgeber – mit Zustimmung des Mitarbeiters und mit der Bewilligung der kantonalen Amtsstelle – vorübergehend die vereinbarte Arbeitszeit ganz oder teilweise reduzieren kann, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern. Dabei sind gewisse Voraussetzungen zu beachten.

Unter anderem muss der Arbeitsausfall

- aufgrund eines Umstandes eingetreten sein, welcher ausserhalb des üblichen betrieblichen Risikos des Arbeitgebers liegt, beispielsweise aufgrund von behördlichen Massnahmen infolge der COVID-19 Pandemie,
- nur vorübergehender Natur sein,
- kontrollierbar sein (d.h. eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle ist vorhanden), und
- je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Soll-Arbeitsstunden mit Bezug auf die in Kurzarbeit arbeitenden Mitarbeiter erreichen.

Mitarbeiter sind von der Kurzarbeitsentschädigung ausgeschlossen, sofern

- sie in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, oder
- sie die Zustimmung zur Kurzarbeit verweigert haben, oder
- das gesetzliche Pensionsalter der AHV erreicht haben.

Vorübergehend haben die folgenden Mitarbeiter aufgrund der entsprechenden Notverordnung Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (Stand 20. April 2020):

- Arbeitnehmer auf Abruf, sofern sie bereits mehr als 06 Monate im entsprechenden Betrieb tätig sind,
- Personen im Lehrverhältnis,
- Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis und Temporärmitarbeiter,
- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung sowie deren Ehegatten bzw. eingetragene Partner (pauschal CHF 3'320.00),
- besonders gefährdete Personen gemäss Art. 10b COVID-19 Verordnung 2[1] (mit Zustimmung des Arbeitnehmers dürfte Kurzarbeit für besonders gefährdete Personen möglich sein).

[1] https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html/, siehe «Administrative Erleichterungen und weitere Massnahmen», 8. Punkt, Stand 20. April 2020.

© Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG, CH-Luzern, 2020

Die Geltendmachung eines Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung gliedert sich in drei Schritte. Bitte beachten Sie, dass aufgrund der COVID-19 Verordnung 2 die nachfolgenden Ausführungen nur zeitlich begrenzt Gültigkeit haben (bis Mitte September 2020).

1. **Voranmeldung**
   Der Arbeitgeber füllt das Formular Voranmeldung von Kurzarbeit aus (Formular Voranmeldung) und wählt die zuständige Arbeitslosenkasse (Liste der ALKs) aus. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass er von jedem Mitarbeiter die Zustimmung zur Kurzarbeit vorliegen hat. Der Arbeitgeber übermittelt das vollständig ausgefüllte Formular an die zuständige kantonale Amtsstelle (KAST, Liste der KASTs) am Ort seines Sitzes. Zurzeit ist die Wartefrist der Voranmeldung aufgehoben.

2. **Beginn der Kurzarbeit und Bewilligung zur Kurzarbeit durch die KAST**
   Der Arbeitgeber bestimmt, welche Mitarbeiter in Kurzarbeit gehen und stellt sicher, dass ihm die Arbeitszeiterfassung diejenigen Informationen bereitstellt, welche für das Abrechnungsformular notwendig sind (siehe nachfolgend).

   Die KAST erteilt bei Erfüllung der Voraussetzungen die Bewilligung zur Kurzarbeit (gültig für 06 Monate, erneute Voranmeldung ist nach Ablauf von 06 Monaten notwendig!) und informiert die vom Arbeitgeber ausgewählte Arbeitslosenkasse über die bewilligte Kurzarbeit.

   Hinweis: Sollte ein Liquiditätsengpass bestehen, kann die Arbeitslosenkasse einen Vorschuss auf die Kurzarbeitsentschädigung ausrichten.

3. **Abrechnung und Auszahlung der Kurzarbeit**
   Das (neue und vereinfachte) Abrechnungsformular für Kurzarbeit (Formular Abrechnung Kurzarbeit) muss innerhalb von drei Monaten seit Ende der Abrechnungsperiode (üblicherweise das Monatsende) der Arbeitslosenkasse eingereicht werden. Nach Ablauf dieser 03-Monatsfrist verwirkt der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Die Karenzfrist (Selbstbehalt) ist vorübergehend aufgehoben.

II. Wichtige Hinweise

Gerne heben wir folgende, wichtige Hinweise hervor:

- Der Arbeitgeber hat für die «normalen» erbrachten Arbeitsstunden den vollen Lohn zu entrichten. Die in Kurzarbeit geleisteten Stunden sind mit einem Ansatz von 80% zu entschädigen.

- Sozialversicherungsbeiträge
  Unabhängig von der Kurzarbeitsentschädigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vollen Sozialversicherungsbeiträge, berechnet auf 100% des Lohnes, zu entrichten und diese vom Lohn des Mitarbeiters abzuziehen (wiederum berechnet auf Basis des 100%-Lohnes!).

- Kurzarbeit und Krankheit?
  Die Antwort ist unklar, ob während der Krankheit Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden kann.
  Es wird derzeit angenommen, dass der Mitarbeiter während der Kurzarbeit arbeitsfähig sein muss, d.h. in solchen Situationen hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324a OR das Gehalt zu bezahlen und der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist ausgeschlossen.

© Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG, CH-Luzern, 2020

- Lohnzahlungen während laufender Kurzarbeit
  Wir empfehlen, Lohnzahlungen während der Dauer der Kurzarbeit mit der Mitteilung «unter Vorbehalt der finalen Abrechnung mit der Arbeitslosenkasse» auszuzahlen.

- Kündigung des Arbeitsvertrags nach der Kurzarbeit
  Es ist unklar, ob der Mitarbeiter nach Beendigung der Kurzarbeit und anschliessend erfolgter Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf die infolge Kurzarbeit eingetretene Lohneinbusse hat. Während der Kündigungsfrist ist immer der volle Lohn geschuldet. Wir empfehlen, bei beabsichtigten Kündigungen während der Kurzarbeit die Situation vorgängig zu analysieren.

III. Kaskade für besonders gefährdete Personen

Die Vorschriften für Arbeitgeber betreffend besonders gefährdete Personen wurden per 17. April 2020 00:00 Uhr angepasst. Neu gilt folgende Kaskade:

1. Erbringung der Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus
2. Erbringung einer gleichwertigen Ersatzarbeit von zu Hause aus (bei gleicher Entlöhnung)
3. Erbringung der angestammten Tätigkeit vor Ort unter Einhaltung gewisser Voraussetzungen (u.a. STOP-Prinzip), falls die Präsenz aus betrieblichen Gründen ganz oder teilweise unabdingbar ist
4. Erbringung einer gleichwertigen Ersatzarbeit vor Ort unter Einhaltung gewisser Voraussetzungen (u.a. STOP-Prinzip), falls 1-3 nicht möglich ist (bei gleicher Entlöhnung)
5. Lohnfortzahlung ohne Erbringung der Arbeitsleistung, falls 1-4 nicht möglich ist

IV. Weitere Fragen

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen und der unterschiedlichen Ausgangslagen empfehlen wir, sich bei rechtlichen Fragen mit uns in Verbindung zu setzen.

Kontaktpersonen

Raffael Steger
Rechtsanwalt
raffael.steger@krlaw.ch
Profilseite Raffael Steger

Nicole Prince
Rechtsanwältin
nicole.prince@krlaw.ch
Profilseite Nicole Prince

Der Inhalt dieses krfacts dient zur allgemeinen Information und darf nicht als verbindliche Rechtsauskunft zu bestimmten Themenbereichen aufgefasst werden.