

Arbeitsrecht

Mit Kurzarbeitsentschädigung gegen den starken Franken

Die aktuellen Devisenschwankungen können Unternehmungen unter Umständen dazu berechtigen, Kurzarbeit einzuführen. Dieser Artikel erklärt, um was es bei der Kurzarbeit geht und wie der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht wird.

› Sara Ledergerber

Brechen die Aufträge ein und schmilzt der Umsatz weg, so gehen damit in der Regel auch Beschäftigungseinbrüche einher. Die Unternehmen sehen sich sodann gezwungen, Stellen abzubauen. Sind die Beschäftigungseinbrüche voraussichtlich nur vorübergehender Natur, kann die Einführung von Kurzarbeit eine sinnvolle Alternative zu Entlassungen sein.

Unter «Kurzarbeit» wird die vorübergehende Reduktion oder die vorübergehende vollständige Einstellung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit mit entsprechender Lohnreduktion verstanden. Der dem Arbeitnehmer durch die Reduktion der Arbeitszeit entstehende Lohnausfall wird durch die sogenannte Kurzarbeitsentschädigung der Arbeitslosenkasse zu 80 Prozent gedeckt. Die Kurzarbeit kommt sowohl dem Arbeitgeber als auch den Mitarbeitenden zugute. Der Arbeitgeber spart die Kosten der Personalfuktuation, verhindert den Verlust von betrieblichem Know-how und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Mitarbeitenden ihrerseits werden nicht arbeitslos und können ihren sozialen Schutz innerhalb eines Arbeitsverhältnisses beibehalten. Insbesondere vermeiden sie auch Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitenden den vollen Lohn auch dann zu bezahlen hat, wenn infolge schlechten Geschäftsgangs die Umsätze plötzlich einbrechen. Aus diesem Grund kann ein Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig einführen, sondern bedarf hierfür der Zustimmung des einzelnen Mitarbeiters. In der Praxis ist das Erfordernis der Zustimmung des einzelnen Mitarbeiters aber eher eine Formsache. Mitarbeiter bejahen in der Regel eine vorübergehende Lohnreduktion, welche auch eine Reduktion des Arbeitspensums mit sich zieht, anstatt dass sie bei der Ablehnung der Kurzarbeit mit einer Kündigung rechnen müssen.

Aktuelle Devisenschwankungen sind kein normales Betriebsrisiko

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung sind im Arbeitslosenversicherungsgesetz und der dazugehörigen Verordnung geregelt. Kurzarbeitsentschädigung wird nur für die Einführung von wirtschaftlich bedingter Kurzarbeit gewährt, welche zum Ziel die Erhaltung von Arbeitsplätzen hat. Die Kurzarbeit darf darüber hinaus nur vorübergehender Na-

tur sein und nicht durch ein «normales» Betriebsrisiko verursacht worden sein. Für Arbeitsausfälle, welche durch saisonal bedingte Schwankungen entstehen, kann beispielsweise keine Kurzarbeitsentschädigung beansprucht werden.

Bislang galten Schwankungen der Devisenkurse als normales Betriebsrisiko, das heisst für Arbeitsausfälle infolge von schwankenden Devisenkursen konnte keine Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden. Die im Nachgang zur Aufhebung des Mindestkurses durch die SNB aufgetretenen Devisenschwankungen wurden jedoch hinsichtlich Ausmass und Tragweite als ausserordentlich eingestuft, weshalb sie nicht mehr als «normales» Betriebsrisiko gelten.

Aus diesem Grund hat der Bundesrat das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) beauftragt, die aktuellen Wechselkurschwankungen zur Begründung einer Kurzarbeitsentschädigung zuzulassen. Das Seco hat dementsprechend die Vollzugsstellen der Arbeitslosenversicherung angewiesen, Arbeitsausfälle, die auf Devisenschwankungen zurückzuführen sind, als anrechenbar zu erachten, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sind.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter

Grundsätzlich kann für alle Mitarbeiter, welche Beiträge an die Arbeitslosenkasse zahlen, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden. Eine Mindestdauer der Leistung an die Arbeitslosenkasse ist nicht vorausgesetzt. Die Mitarbeitenden müssen jedoch in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis stehen, dürfen nicht temporär oder befristet angestellt sein und keine arbeitgeberähnliche Funktion im Betrieb ausüben.

Detaillierte Arbeitszeiterfassung

Damit eine Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden kann, müssen für jeden Mitarbeiter die Ausfallzeiten dargelegt werden können. Dies setzt eine detaillierte Arbeitszeiterfassung (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte) voraus, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrigen Absenzen wie z. B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärabsenzen Auskunft gibt. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht sodann nur, sofern die nachgewiesene Ausfallzeit des Betriebes bzw. der anerkannten Betriebsabteilung mindestens zehn Prozent beträgt.

Voranmeldung

Damit eine Entschädigung für Kurzarbeit ausgerichtet wird, muss der Arbeitgeber die geplante Kurzarbeit grundsätzlich zehn Tage vor deren Beginn der zuständigen kantonalen Amtsstelle schriftlich mittels eines Formulars des Seco voranmelden. Ausnahmsweise kann die Frist auf drei Tage verkürzt werden. In den meisten Kantonen ist die kantonale Amtsstelle eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion, im Kanton Luzern ist beispielsweise das Amt für Wirtschaft und Arbeit (wira) zuständig. In der Voranmeldung muss der Arbeitgeber die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und glaubhaft machen, dass die oben genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Umfang der Entschädigung

Die Kurzarbeitsentschädigung, welche die Arbeitslosenkasse ausrichtet, beträgt 80

Prozent des anrechenbaren Verdienstausfalls. Beispiel: Wurde im Betrieb Kurzarbeit eingeführt und leistet ein Arbeitnehmer anstelle eines 100 Prozent Pensums nur noch 60 Prozent, so erhält er auf die Arbeitsleistung von 60 Prozent den vollen Lohn, auf die ausgefallenen 40 Prozent noch 80 Prozent des Lohnes.

Pro Abrechnungsperiode (i. d. R. Kalendermonat) auferlegt die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber Karenztage im Sinne eines Selbstbehaltes. Die Karenztage, welcher der Arbeitgeber zu übernehmen hat, betragen in der ersten bis zur sechsten Abrechnungsperiode zwei Tage, ab der siebten Abrechnungsperiode drei Tage. Die Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung richtet sich grundsätzlich nach dem vertraglich vereinbarten Lohn im letzten Beitragsmonat vor Beginn der Kurzarbeit. Der Höchstbetrag des versicherten Lohnes beträgt derzeit 126 000 CHF pro Jahr, d. h. 10 500 CHF pro Monat. Per 1. Januar 2016 wird er auf 148 200 CHF, d. h. auf 12 350 CHF pro Monat erhöht.

Die Ausrichtung der Entschädigung für Kurzarbeit ist sodann zeitlich begrenzt. Ein Unternehmen kann innerhalb von zwei Jahren maximal während zwölf Abrechnungsperioden eine Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85 Prozent wird

längstens während vier Abrechnungsperioden angerechnet. Die Kurzarbeitsentschädigung hat der Arbeitgeber zusammen mit dem Lohn am ordentlichen Zahlungstermin an die Arbeitnehmer auszurichten. Der Arbeitgeber muss hierbei in Vorleistung gehen, die Einforderung der Entschädigung bei der Arbeitslosenkasse erfolgt erst im Nachhinein. Der Arbeitgeber hat den Entschädigungsanspruch seiner Arbeitnehmer gesamthaft und spätestens innert drei Monate nach Ablauf der Abrechnungsperiode geltend zu machen. Diese Frist ist unbedingt zu wahren, da zu spät geltend gemachte Ansprüche verfallen.

Praxis

Die Kurzarbeitsentschädigung hat sich in früheren Krisen als Mittel bewährt, um Arbeitsplätze zu sichern. Wie angeführt, kann sie jedoch nicht einseitig vom Arbeitgeber eingeführt werden, sondern bedarf der Zustimmung der Mitarbeitenden. In der Praxis sollte die Einführung der Kurzarbeit daher immer von einer durchdachten internen und externen Kommunikation begleitet sein. Vorgängig sollte detailliert abgeklärt werden, ob die Vorgaben für eine Kurzarbeitsentschädigung vorliegen und die entsprechenden Auflagen erfüllt werden können. Weiter sollen die Vor- und Nachteile sowie die Umsetzung geklärt werden. <<



Porträt



Sara Ledergerber
Rechtsanwältin

Die Rechtsanwältin Sara Ledergerber ist spezialisiert auf Arbeitsrecht. Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte ist eine schweizweit tätige Wirtschaftskanzlei mit Büros in Luzern und Baar (ZG). Die Tätigkeitsschwerpunkte der Kanzlei liegen im Wirtschafts-, Bau- und Haftpflichtrecht sowie im Notariat und der Ansiedlung von Unternehmen und Privatpersonen in der Schweiz.



Kontakt

sara.ledergerber@krlaw.ch, www.krlaw.ch