

# Einführung von Kurzarbeit in wirtschaftlich schwierigen Situationen

Das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) sieht die Möglichkeit vor, dass Arbeitgeber bei auf wirtschaftlichen Gründen oder auch auf behördlichen Massnahmen beruhenden Arbeitsausfällen die Einführung von sogenannter Kurzarbeit beantragen können.

TEXT MARC PH. PRINZ, JEANNINE SIMONE DEHMELT

**D**as Coronavirus hat schwerwiegende wirtschaftliche und operationelle Folgen auf die Schweizer Wirtschaft. Diesen können die Arbeitgeber unter anderem durch die Einführung von Kurzarbeit begegnen. Entsprechend hat der Bundesrat bereits letzte Woche im Rahmen der Soforthilfe verfügt, dass für die Kurzarbeitsentschädigung im Fonds der Arbeitslosenversicherung bis zu CHF 8 Milliarden beansprucht werden können.

## Übersicht

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vom Arbeitgeber angeordnete, vorübergehende Reduzierung (oder gar vollständige Einstellung) der Arbeit innerhalb eines Betriebes (oder Betriebsteils) aus in der Regel wirtschaftlichen Gründen (z.B. Verlust von Aufträgen) mit entsprechender Herabsetzung des vom Arbeitgeber zu bezahlenden Lohns. Die Einführung von Kurzarbeit dient dazu, bei temporären Beschäftigungseinbrüchen Entlassungen zu verhindern.

Die Anordnung von Kurzarbeit bedarf einerseits der vorherigen Genehmigung durch die zuständige kantonale Amtsstelle und andererseits der ausdrücklichen Zustimmung der Arbeitnehmenden.

Sind die Voraussetzungen für die Anordnung von Kurzarbeit erfüllt, übernimmt die Arbeitslosenversicherung im Falle einer kurzfristigen Arbeitsunterbrechung einen Teil (bis zu 80 Prozent) der auf die reduzierte Arbeitszeit entfallenden Lohnkosten (sog. Kurzarbeitsentschädigung).

## Voraussetzungen für die Anordnung von Kurzarbeit

Kurzarbeitsentschädigungen werden nur dann bezahlt, wenn die Kurzarbeit bei einem sog. anrechenbaren Arbeitsausfall angeordnet wird.

Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist oder auf behördliche Massnahmen, wetterbedingte Kundenausfälle oder andere vom Arbeitgeber nicht direkt zu vertretende Umstände zurückzuführen ist. In der momentanen Situation sind dadurch einerseits Arbeitsausfälle beispielsweise aufgrund des Ausbleibens von Kunden, Aufträgen oder Rohstoffen und Materialien grundsätzlich abgedeckt. Andererseits können auch Arbeitsausfälle aufgrund von Reise- oder Ein- und Ausfuhrbeschränkungen bis hin zu Betriebsschliessungen (Veranstaltungsverbote, Notstand) darunter fallen.

Damit die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls gegeben ist, muss dieser zudem mindestens 10 Prozent der

gesamten Arbeitsstunden ausmachen, die normalerweise von den Mitarbeitenden des Betriebes (oder eines Betriebsteils), für welche Kurzarbeit angeordnet werden soll, innerhalb eines Abrechnungszeitraums (in der Regel ein Kalendermonat) geleistet werden. Schliesslich muss der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend sein und es muss erwartet werden können, dass durch die Kurzarbeit die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden erhalten werden können.

Der Arbeitsausfall, für den Kurzarbeitsentschädigungen in Anspruch genommen werden, muss ferner bestimmbar sein. Es ist daher unerlässlich, dass die Arbeitgeber über detaillierte Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden verfügen, d.h. über (i) die normalerweise geleisteten täglichen Arbeitsstunden (einschliesslich Überstunden), (ii) die aufgrund des Arbeitsausfalls nicht geleisteten Stunden und (iii) die normale Abwesenheit der Arbeitnehmer von der Arbeit (wegen Krankheit, Urlaub usw.).

## Anspruchsberechtigte Arbeitnehmende

Kurzarbeitsentschädigungen können von Arbeitgebern grundsätzlich nur für diejenigen Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden, die in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind und in einem unbefristeten, ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Nicht anspruchsberechtigt sind bislang Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen und Arbeitnehmende, die auf temporärer Basis oder «auf Abruf» arbeiten. Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, sind ebenfalls nicht anspruchsberechtigt. Dies unabhängig davon, wer die Kündigung ausgesprochen hat.

Selbst wenn diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, besteht für den einzelnen Mitarbeitenden nur ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn dieser der Kurzarbeit ausdrücklich zugestimmt hat. Die Zustimmung hat schriftlich auf dem Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» zu erfolgen. Bei fehlender Zustimmung bleiben die Arbeitgeber zur vollen Lohnzahlung verpflichtet. Eine (rückwirkende) Pflicht zum Ausgleich des vom Arbeitnehmenden durch die Kurzarbeit erlittenen Lohnausfalls kann zudem bestehen, wenn trotz der einvernehmlichen Kurzarbeit schliesslich eine Kündigung ausgesprochen werden muss. Die Mitarbeitenden dürfen der Kurzarbeit in der Regel unter der Annahme bzw. (stillschweigenden) Voraussetzung zugestimmt haben, dass dadurch ihre Arbeitsstelle erhalten werde.

## Genehmigungsverfahren

Die Arbeitgeber müssen die Einführung von Kurzarbeit normalerweise spätestens zehn Tage vor deren Anordnung beim zuständigen kantonalen Arbeitsamt mit dem

Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» des SECO beantragen und eine Arbeitslosenkasse für die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsentschädigung auswählen. Diese Voranmeldefrist wurde aufgrund der aktuellen Umstände vom SECO jedoch auf drei Tage heruntergesetzt.

Die Voranmeldung von Kurzarbeit wurde zudem im Allgemeinen erleichtert. Bei der Beurteilung der Voranmeldung werden nur noch die zwingenden Angaben geprüft und somit verlangt. Dies entbindet die Arbeitgeber jedoch nicht davon, ihren Antrag auf Kurzarbeit ausreichend zu begründen. Dies umfasst Informationen/Unterlagen betreffend: (i) den Mitarbeiterbestand, das Tätigkeitsgebiet des Unternehmens und die monatlichen Umsätze sowie die Honorarsummen der letzten zwei Jahre, (ii) den voraussichtlichen Umfang und die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit sowie (iii) die Begründung für die Kurzarbeit. Der Antrag auf Kurzarbeit kann auch jetzt nicht einzig mit dem Hinweis «Coronavirus» begründet werden. Die Arbeitgeber müssen aufzeigen, wieso die Arbeitsausfälle in ihrem Unternehmen auf das Coronavirus zurückzuführen sind.

Das Arbeitsamt kann die Genehmigung für die Kurzarbeit für eine Dauer von bis zu drei Monaten erteilen. Falls die Kurzarbeit diese Dauer überschreitet, muss ein neuer Antrag gestellt werden. Wenn die kantonale Amtsstelle eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen nicht für erfüllt hält, erhebt sie durch Verfügung Einspruch gegen die Auszahlung der Entschädigung. Gegen diese Verfügung können die Arbeitgeber Einsprache erheben.

## Kurzarbeitsentschädigung: Umfang und Zahlungen

Kurzarbeitsentschädigung wird grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren während höchstens zwölf Abrechnungsperioden ausgerichtet. Davon kann der Bundesrat Ausnahmeregelungen vorsehen.

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 Prozent des anrechenbaren Verdienstauffalles und wird nach einer sog. Karenzfrist von der jeweiligen Arbeitslosenkasse ausgerichtet. Der maximal versicherte Verdienst beträgt dabei CHF 12'350/Monat (Stand 2020). Die Karenzfrist beträgt üblicherweise zwei (1. bis 6. Abrechnungsperiode) bzw. drei (ab der 7. Abrechnungsperiode) Tage. Im Rahmen der vom Bundesrat verfügbaren Massnahmen wurde die Karenzfrist nun jedoch auf einen Tag herabgesetzt.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung werden die Kurzarbeitsentschädigungen an die Arbeitgeber gezahlt. Die Arbeitgeber sind daher auch bei genehmigter



**Marc Ph. Prinz**

Rechtsanwalt,  
Partner und Head of Labour & Employment bei VISCHER



**Jeannine Simone Dehmelt**

Rechtsanwältin, Associate

und mit Zustimmung der Arbeitnehmenden erfolgten Anordnung von Kurzarbeit dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden die Kurzarbeitsentschädigung (80 Prozent des Verdienstauffalles) vorzuschüssen bzw. bei teilweiser Kurzarbeit den anteilmässigen vollen Lohn am üblichen Lohnzahlungsdatum auszurichten. Für die Karenzfrist sind diese Zahlungen voll vom Arbeitgeber zu tragen. Die Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der üblichen Arbeitszeit zu bezahlen. Die Arbeitgeber können jedoch – sofern nichts anderes vereinbart ist – die vollen Arbeitnehmerbeiträge von deren Lohn abziehen. Die Arbeitgeberbeiträge für die Ausfallzeiten werden den Arbeitgebern zudem von der Arbeitslosenkasse zurückerstattet.

Für die Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung müssen die Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung einer Abrechnungsperiode Kurzarbeitsentschädigungen von der jeweiligen Arbeitslosenkasse fordern. Der Anspruch muss dabei für jeden Arbeitnehmenden einzeln unter Angabe der vertraglichen/normalen Arbeitszeit und des Arbeitsausfalls geltend gemacht werden.

**VISCHER**