

Kurzarbeit während Coronavirus: Was muss ich als Unternehmer wissen?

Stand, 1. Juli 2020

Sinn der Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein wirksames Instrument, um bei Fällen wie dem unerwarteten Auftreten des Coronavirus vorübergehende Beschäftigungseinbrüche auszugleichen. Ziel der Kurzarbeit ist es, Arbeitsplätze zu erhalten.

Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Die KAE bietet dem Arbeitgeber eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgeber spart damit die Kosten der Personalfuktuation (Einarbeitungskosten, Verlust von betrieblichem Know-how) und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für die Arbeitnehmenden sind: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, Vermeidung von Betraglücken in der beruflichen Vorsorge.

Coronavirus kann ein Grund für Kurzarbeit sein

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Somit können Unternehmen mit Verweis auf das Coronavirus KAE beantragen. Aber: Der generelle Verweis auf das neue Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgeber weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind.

Fallkonstellationen für Kurzarbeit

Der Arbeitsausfall muss in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen. Beispielsweise kann man an folgende Konstellationen denken:

- Betriebe werden auf behördliche Anordnung geschlossen;
- Produktionseinbruch, weil Komponenten aus vom Coronavirus betroffenen Regionen wie bspw. China oder betroffenen Betriebe nicht mehr verfügbar sind (Import);
- Produktionseinbruch, weil Produkte nicht mehr in vom Coronavirus betroffene Regionen wie bspw. China geliefert werden können (Export);
- Warentransporte brechen ein;
- Kundinnen und Kunden bleiben aus Angst vor Ansteckung aus (betrifft v.a. Gastronomie, Freizeit- und Vergnügungseinrichtungen, Reisebüros, Personentransportunternehmen usw.).

Formelles

Voranmeldungen von Kurzarbeit muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Kantonalen Amtsstelle (KAST) einreichen. Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet. Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit wurde von drei auf sechs Monate verlängert.

Die maximale Bezugsdauer von KAE bei einem Arbeitsausfall von 85% von vier Monaten ist vorübergehend aufgehoben. Generell wurden die Ansprüche auf Kurzarbeitsentschädigung ausgeweitet und die Beantragung vereinfacht. So wurde die Anspruchsberechtigung z.T. auf Personen in „speziellen“ Arbeits-verhältnisse (vgl. unten) und solche, die als besonders gefährdet gelten, ausgeweitet. Am 1. Juli 2020 hat der Bundesrat die Höchstbezugsdauer von KAE von 12 auf 18 Monate verlängert.

Schrittweise Aufhebung der notrechtlich verordneten Massnahmen

Folgende notrechtlich verordneten Massnahmen wurden in Abstimmung mit den Lockerungs-etappen zur Öffnung der Wirtschaft schrittweise aufgehoben:

Für Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung sowie mitarbeitenden Ehegatten oder eingetragene Partner entfiel der Anspruch auf Kurzarbeit Ende Mai. Zum gleichen Zeitpunkt erlosch der Anspruch auf Kurzarbeit für Lernende. Weiter wurde auch die Voranmeldefrist wieder eingeführt.

- Ab dem 1. September 2020 wird eine vom Arbeitgeber zu tragende Karenzfrist von einem Tag vorgesehen.
- Die übrigen notrechtlichen Massnahmen enden voraussichtlich per 31. August 2020. Damit tritt per 1. September wieder weitgehend das normale Verfahren zum Bezug von KAE in Kraft, wie es bis zum 1. März 2020 vollzogen worden war.

Fragenkatalog

Da für die meisten Arbeitgeber das Thema „Kurzarbeit“ Neuland ist, beantworten wir für Sie nachfolgend wichtige, praxisrelevante Fragen. Es handelt sich um summarische Antworten auf die gängigsten Fragen. Am Schluss findet sich eine Abgrenzung zu den Massnahmen zugunsten der selbständig Erwerbenden.

Die Ausführungen sind bewusst einfach und pragmatisch gehalten und als Orientierungshilfe zu verstehen. Sie ersetzen nicht eine eingehende juristische Prüfung im Einzelfall.

„Gut zu wissen“

Wo finde ich allgemeine Informationen?	Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat auf seiner Website ein FAQ aufgeschaltet. Dieses beantwortet viele allgemeine Fragen. Aktuelle Informationen finden sie zudem auf der Website arbeit.swiss .
Wo finde ich weitergehende Informationen?	Sämtliche Kantone bieten auf ihren Websites ebenfalls Informationen zum Thema Coronavirus und Kurzarbeit. In vielen Fällen können weitergehende Informationsblätter und die notwendigen Formulare zur Beantragung der Kurzarbeit heruntergeladen werden (Bspw. auf der Website des Kantons Bern).

Themenkreis „Mehrstunden“ und „Ferien“

<p>Was passiert mit den aufgelaufenen Überstunden?</p> <p>Werden diese für die Dauer der Kurzarbeit eingefroren?</p> <p>Werden Überstunden, welche in den letzten 6 Monaten angesammelt wurden, bei der KAE abgezogen?</p>	<p>Grundsätzlich gilt: Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 voran-gegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abzuziehen. Gleitzeit wird bis auf 20 Stunden angerechnet.</p> <p>Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten.</p> <p>Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.</p>
Müssen für die Beantragung von KAE Überstunden und Ferien aus dem Vorjahr komplett abgebaut werden?	<p>Mehrstunden (Überstunden/Überzeit) und Ferien müssen vor dem Bezug von KAE nicht abgebaut werden. Grundsätzlich gilt, dass Überstunden in die Berechnung des anrechenbaren Arbeitsausfalls einfließen.</p> <p>Ausnahmsweise gilt aber für die Geltendmachung von Kurzarbeit aufgrund von behördlichen Massnahmen infolge Coronavirus, dass ein Überstundenguthaben auch in der Abrechnung unberücksichtigt bleibt (vgl. Ausserordentliches Formular betr. Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung).</p>

<p>Die Überzeit, welche wir momentan gemacht hätten, werden wir in der nächsten Saison-Pause nicht haben zum Einziehen und Überbrücken. Sollten wir einfach Kurzarbeit weiter anmelden, oder wie sollen wir das handhaben?</p>	<p>Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen.</p> <p>Sie werden laufend entschädigt, soweit sie ausfallen. In Abrechnungsperioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen. Eine Voranmeldung kann sich durchaus lohnen.</p>
<p>Können Mitarbeitende während dem Verbot der Leistungserbringung, sprich dem Bezug von KAE, gleichzeitig Ferien beziehen?</p> <p>Würde bei einem Ferienbezug die KAE gekürzt werden?</p> <p>Empfehlen Sie grundsätzlich während dem Bezug von KAE keine Ferientage beziehen zu lassen?</p>	<p>Der Ferienanspruch wird im Rahmen des anrechenbaren Stundenverdienstes berücksichtigt. Insofern bringt es nichts, während der KAE Ferien abzubauen.</p>
<p>Kann es beim Bezug von KAE zu einer Kürzung des regulären Ferienanspruchs kommen?</p>	<p>Nein, eine Ferienkürzung ist gesetzlich nicht vorgesehen.</p>
<p>Wo finde ich weitergehende Informationen zum Themenkreis Mehrstunden und Ferien?</p>	<p>Illustrative Berechnungsbeispiele finden Sie in AVIG-Praxis KAE, B1-16, sowie in der KAE-Broschüre des SECO.</p>

Themenkreis „spezielle Arbeitsverhältnisse“

<p>Wie stehen die Chancen bei einem befristeten Arbeitsvertrag eine KAE zu erhalten?</p>	<p>In der Regel nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen. Der Grund liegt darin, dass sie aufgrund der festen Vertragsdauer vor Entlassung geschützt sind und deshalb der angeordneten Kurzarbeit nicht zustimmen müssen.</p> <p>Lässt ein Arbeitsvertrag eine Kündigung vor Ende einer vereinbarten Befristung zu, besteht Anspruch auf KAE.</p> <p>Sofern die Arbeitszeitverkürzung jedoch bei einer Pandemie auf eine behördliche Massnahme zurückzuführen ist, können Sie nach Massgabe der Härtefallklausel KAE für Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer geltend machen.</p>
<p>Was sollen wir bei Teilzeitangestellten auf Abruf tun?</p>	<p>Der Kreis der Anspruchsberechtigten für KAE wurde auf Angestellte auf Abruf ausgeweitet, sofern sie während mindestens sechs Monaten im gleichen Unternehmen gearbeitet haben.</p>

<p>Was gilt für Lernende?</p>	<p>In der Regel nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen. Der Grund dieses Ausschlusses liegt einerseits in der zeitlichen Befristung und andererseits im überwiegenden Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses.</p> <p>Diesen Lehrverhältnissen gleichzustellen sind Anlehre- verhältnisse im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie Anstellungsverhältnisse von Praktikanten, die überwiegend die Merkmale eines Ausbildungsverhältnisses aufweisen.</p> <p>Beachte: Ausnahmsweise wurde der Anspruch auf KAE auf Lernende ausgeweitet. Ende Mai ist der Anspruch auf Kurzarbeit für Lernende jedoch erloschen.</p>
<p>Was gilt für Temporärkräfte?</p>	<p>In der Regel ausgeschlossen von KAE sind Temporär- Arbeitnehmende. Durch die aktuelle wirtschaftliche Ausnahmesituation sind jedoch auch Personen, welche temporär arbeiten, stark betroffen. Deshalb werden die Ansprüche auf KAE auch auf sie ausgeweitet, und die Beantragung wird vereinfacht.</p>

Themenkreis «Abrechnung» und „Schadenminderung“

<p>Wie sieht es mit der Suche nach Nebenarbeit aus, wenn der aktuelle Zustand länger als 1 Monat anhält?</p>	<p>Grundsätzlich gilt: Von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmenden können geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigungen zugewiesen werden. Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als 1 Monat eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen.</p> <p>Um die Auszahlungsverfahren der KAE während der ausserordentlichen Lage zu vereinfachen, sind Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung während der Kurzarbeit nicht mehr an die KAE anzurechnen. Für Arbeitnehmende wird so ein finanzieller Anreiz geschaffen, in Bereichen, die aktuell einen hohen Personalbedarf haben, eine Zwischenbeschäftigung anzunehmen.</p>
<p>Sind auch bei der Abrechnung Vereinfachungen vorgesehen?</p>	<p>Ja, die Abrechnung der KAE wurde vereinfacht (vgl. ausserordentliches Formular auf der Website von arbeit.swiss). Zudem erfolgt die Abrechnung der KAE während der ausserordentlichen Lage summarisch. Angesichts der hohen Anzahl Anträge ist die Abrechnung der KAE für jeden einzelnen Mitarbeitenden nicht mehr möglich.</p>

Themenkreis „Höhe der Versicherungsleistungen und Sozialversicherungsabzüge“

Werden die Arbeitgeberbeiträge (AHV, IV, EO und ALV) auch durch die Kasse rückvergütet?

Die KAE beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles. Während der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jedoch die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, UV, FAK, BV etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100% des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber an die AHV, IV, EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der ALK zurückerstattet

Themenkreis „Kündigung während Kurzarbeit“

Annahme: Die Krise dauert an und wir sehen uns gezwungen, Mitarbeitenden zu kündigen. Gibt es finanzielle Unterstützung (ALV/KAE) während der Kündigungsfrist oder müssten wir während der Kündigungsfrist 100% Lohn ohne Beschäftigung/ Leistungserbringung des Mitarbeiters bezahlen?

Der Zweck der KAE liegt in der Verhinderung von Kündigungen. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so geht der Anspruch auf KAE ab Beginn der vertraglichen Kündigungsfrist verloren. Immerhin wird sie nicht zurückgefordert, wenn deren Geltendmachung nicht missbräuchlich erfolgte.

Themenkreis „Kurzarbeitsentschädigung für Geschäftsführer und Inhaber“ (Abgrenzung)

Gibt es auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für die Inhaber von Kleinunternehmen?

Es muss unterschieden werden zwischen nach AHV-Statut unselbständig und selbständig Erwerbenden.

Unselbständig Erwerbende (KAE ja)

Grundsätzlich gilt: Wer einen Betrieb selber führt, kann für sich keine Kurzarbeit beantragen, auch für Familienmitglieder nicht, höchstens für unbefristet Angestellte.

Kann bei Inhabern/Gesellschaftern zumindest ein Teil des Lohnes für ihre operative Tätigkeit für Kurzarbeit angemeldet werden?

Beachte: Ausnahmsweise wurde die KAE auf arbeitgeberähnliche Angestellte sowie deren mitarbeitende Ehegatten bzw. eingetragene Partner ausgeweitet. Ende Mai ist ihr Anspruch jedoch erloschen.

Selbständig Erwerbende (KAE nein, aber...)

Siehe sogleich unter dem Themenkreis „Ertragsausfallentschädigung und Liquidität“

Können wir gestützt auf Art. 63 EpG bei den Behörden eine Entschädigung für den Ertragsausfall verlangen?

Schliesslich wurde unsere Leistungserbringung verboten.

Ertragsausfallentschädigung:

Art. 63 verweist auf die Fälle in Art. 33-38 sowie Art. 41 Abs. 3 EpG und beschlägt den Ertragsausfall nicht generell.

Betriebsausfallversicherungen decken Ertragsausfälle verursacht durch Betriebsschliessungen oder einem Tätigkeitsverbot. Voraussetzung ist in der Regel eine behördliche Anordnung. Doch sind Schäden infolge von Grippeviren wie dem Coronavirus oft nicht gedeckt.

Aber Bundesratsbeschluss vom 20. März 2020 (Umsetzung ab 26. März 2020):

Selbständig Erwerbende, die wegen behördlicher Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden sowie freischaffende Künstlerinnen und Künstler können Erwerbsausfälle in einem gewissen Rahmen bei der ALK geltend machen.

Gründe:

- Schulschliessungen
- Ärztlich verordnete Quarantäne
- Schliessung eines selbständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes

Die Entschädigungen werden in Anlehnung an die EO geregelt und als **Taggeld** ausgerichtet. Dieses entspricht 80% des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag.

Die Anzahl Taggelder für Selbstständige in Quarantäne oder mit Betreuungsaufgaben ist auf 10, respektive 30 befristet. Ein Merkblatt sowie ein Formular zur Anmeldung finden sie auf der [Website](#) der AHV.

Beachte: Die COVID-Massnahmen für Erwerbsausfälle für direkt und indirekt betroffene Selbständigerwerbende wurden grundsätzlich am 16. Mai 2020 aufgehoben.

Der Anspruch auf eine Entschädigung kann längstens bis zum 16. September 2020 weiterbestehen (z.B. wenn das Schutzkonzept nicht eingehalten werden kann). Anmeldungen für einen Leistungsbezug müssen daher ebenfalls bis spätestens am 16. September 2020 bei der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden.

Die in ihrer eigenen Firma angestellten Personen im Veranstaltungsbereich, die sich in einer Härtefallsituation befinden, können neu ebenfalls Corona-Erwerbsersatz beanspruchen. Der Anspruch entsteht per 1. Juni 2020 und endet am 16. September 2020.

**Und wie kann ich als
Unternehmerin oder Unternehmer
Liquiditätsengpässe ausgleichen?**

Liquidität:

Als **Soforthilfe** sind verbürgte Überbrückungskredite im Garantieprogramm des Bundes enthalten. Sie können bei der Hausbank des Unternehmers geltend gemacht werden und sind später zurückzuzahlen. Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) sowie auf der [Website](#) des Bundes.

Zur **weiteren Liquiditätssicherung** wurden folgende Massnahmen beschlossen:

- Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsbeiträgen
- Liquiditätspuffer im Steuerbereich und für Lieferanten des Bundes
- Rechtsstillstand gemäss Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG).

Stand, 1. Juli 2020