

Arbeitsausfälle im Zusammenhang mit dem Coronavirus

1. Ausgangslage

Anfangs Januar 2020 wurde in China ein neuartiges Coronavirus entdeckt, welches von der Weltgesundheitsorganisation mit 2019-nCoV bezeichnet wird. Verschiedene Grossstädte in China sind nach wie vor abgeriegelt. Reisen aus bzw. in diese Regionen sind zurzeit nur mit einer Sondergenehmigung möglich. Auch in europäischen Ländern breitet sich das Virus aus. Der Bundesrat hat am 28. Februar beschlossen, die Situation in der Schweiz als besondere Lage einzustufen. Grossveranstaltungen sind seither verboten. Es ist unklar, wie lange diese Einschränkungen und Vorschriften gelten. Es ist nicht ausgeschlossen, dass noch weitere Massnahmen folgen werden. Die Ausbreitung des Coronavirus hat auch wirtschaftliche Folgen, weshalb damit zu rechnen ist, dass Arbeitgeber vermehrt Voranmeldungen von Kurzarbeit einreichen werden.

2. Sinn und Zweck von Kurzarbeitsentschädigung

Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgebenden im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt.

Das Ziel von KAE ist die Verhinderung von Arbeitslosigkeit und der Erhalt von Arbeitsplätzen. Umsatz- und Gewinneinbussen gehen zu Lasten des Arbeitgebenden und werden nicht von der Arbeitslosenversicherung (ALV) entschädigt.

3. Anspruchsvoraussetzungen

Bei der Entschädigung von Arbeitsausfällen im Zusammenhang mit dem Coronavirus gilt es zu unterscheiden, ob der Arbeitsausfall auf eine behördliche Massnahme oder auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist.

a) Behördliche Massnahmen

Mit KAE werden Arbeitsausfälle entschädigt, die auf behördliche Massnahmen (z. B. *Abriegelung von Städten, Betriebsschliessungen, Quarantänen etc.*) oder andere nicht vom Arbeitgebenden zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Dies unter der Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitgebenden die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen können.

Der Arbeitsausfall ist allerdings nicht anrechenbar, solange er durch eine private Versicherung gedeckt ist oder ein Dritter haftbar gemacht werden kann. Hat sich der Arbeitgebende gegen einen solchen Arbeitsausfall nicht versichert, obwohl dies möglich gewesen wäre, so ist der Arbeitsausfall frühestens nach Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist anrechenbar (vgl. Art. 51 Abs. 4 AVIV). Der Abschluss einer Versicherung ist möglich, wenn diese auf dem Markt angeboten wird, nicht ganz unüblich ist und vom Arbeitgebenden hätte abgeschlossen werden können.

b) Wirtschaftliche Gründe

Mit KAE können Arbeitsausfälle entschädigt werden, die auf wirtschaftliche Gründe (z. B. *Nachfragerückgänge infolge von Infizierungsängsten*) zurückzuführen und unvermeidbar sind. Wirtschaftliche Gründe umfassen sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe, welche einen Nachfrage- bzw. Umsatzrückgang zur Folge haben.

In beiden oberwähnten Konstellationen müssen insbesondere die folgenden weiteren Voraussetzungen erfüllt werden, damit Arbeitnehmende Anspruch auf KAE haben:

- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein
- der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können
- der Arbeitsausfall ist bestimmbar
- die Arbeitszeit ist ausreichend kontrollierbar
- der Arbeitsausfall macht je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden aus
- der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören
- der Arbeitsausfall darf nicht Personen betreffen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer, einem Lehrverhältnis oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen
- der Arbeitsausfall darf nicht durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht werden

Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend. Allerdings reicht der generelle Verweis auf den neuen Coronavirus nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr müssen die Arbeitgebenden weiterhin glaubhaft darlegen, weshalb die in ihrem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dessen Auftreten stehen.

4. Höchstdauer

Innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird die KAE für den Betrieb oder die Betriebsabteilung während höchstens 12 Monaten ausgerichtet. Der Arbeitsausfall darf innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug während längstens 4 Monaten 85 % der normalen betrieblichen Arbeitszeit überschreiten. Für weitere Monate mit Arbeitsausfällen von mehr als 85 % besteht kein Anspruch auf KAE.

Ein Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er je Monat mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebes normalerweise insgesamt geleistet werden.

Die Arbeitgebenden haben während den ersten 6 Monaten Kurzarbeit je zwei Tage und vom 7. bis 12. Monat je drei Tage des Arbeitsausfalls pro Monat zu übernehmen (Karenzzeit).

5. Voranmeldung

Voranmeldungen von Kurzarbeit müssen Arbeitgebende 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 Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgebende nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss. Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Erfolgt die Voranmeldung verspätet, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar.

6. Nasty Questions

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf KAE wenn infolge des Coronavirus ein Betriebsverbot erlassen worden ist und sie ihre Arbeit nicht ausführen können?

Ein solcher Arbeitsausfall ist auf eine behördlich angeordnete Massnahme zurückzuführen. Sofern alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden, haben Arbeitnehmende Anspruch auf KAE.

Hat eine arbeitnehmende Person Anspruch auf KAE wenn sie infolge des Coronavirus unter Quarantäne gestellt wird und sie somit nicht am Arbeitsplatz erscheinen kann?

Ein solcher Arbeitsausfall ist auf eine behördlich angeordnete Massnahme zurückzuführen. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf KAE, sofern alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden und nicht eine andere Sozialversicherung (z. B. Krankenversicherung) Leistungen erbringt.

Arbeitnehmende, die ihre Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen, beispielsweise Krankheit, Angst vor Ansteckung oder familiäre Verpflichtungen (z. B. Pflege eines Familienmitglieds im Krankheitsfall, Betreuung der Kinder bei Schliessung der Schulen oder Horte) nicht erbringen können, haben keinen Anspruch auf KAE.

Haben Arbeitnehmende im Stundenlohn Anspruch auf KAE?

Ja, sofern alle Voraussetzungen erfüllt werden. Für Arbeitnehmende im Stundenlohn gelten die gleichen Anspruchsvoraussetzungen wie für Arbeitnehmende im Monatslohn.

Haben Temporärangestellte Anspruch auf KAE?

Nein. Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden KAE beanspruchen.

Die Temporär- und Verleihfirmen sowie die Einsatzbetriebe sind darauf ausgerichtet, sich Konjunkturschwankungen und Änderungen in der Beschäftigungslage zunutze zu machen. Konjunkturschwankungen sind eng verknüpft mit den Betriebsrisiken der Arbeitsvermittlungsbranche. Einsatzlücken stellen ein nicht entschädigungsberechtigtes normales und damit kalkulierbares Risiko dar.

Haben Arbeitnehmende auf Abruf Anspruch auf KAE?

Nein, sofern das Arbeitspensum im Durchschnitt mehr als 20 % schwankt. Diese Personen können nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen. Der Arbeitsausfall ist daher nicht bestimmbar.

Haben Personalverleiher/Personalvermittler Anspruch auf KAE?

Ja, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden.

Haben Lehrlinge Anspruch auf KAE?

Nein. Der Grund dieses Ausschlusses liegt einerseits in der zeitlichen Befristung und andererseits im überwiegenden Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses.

Berechtigt die aktuelle Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus eine Verlängerung der Höchstbezugsdauer von 12 auf 18 Monate, damit Unternehmen länger von KAE profitieren können?

Innerhalb von zwei Jahren wird KAE während höchstens 12 Monaten ausgerichtet. Der Bundesrat kann bei andauernder erheblicher Arbeitslosigkeit die Bezugsdauer auf 18 Monate verlängern. Bei der aktuell tiefen Arbeitslosigkeit (2019: 2,3 %) sind die Voraussetzungen für eine Verlängerung jedoch nicht erfüllt. Zudem können Betriebe mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % ohnehin nur während längstens 4 Monaten KAE beziehen. Eine Verlängerung der Höchstbezugsdauer würde somit ins Leere laufen.

Besteht das Risiko, dass Kantone die Voranmeldung unterschiedlich handhaben?

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf KAE sind im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) bzw. in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) verankert. Die Kantone haben die Bedingungen im gleichen Masse zu prüfen. Es gilt also ein Ungleichbehandlungsverbot. Das SECO übernimmt hier insofern eine Kontrollfunktion, als dass entsprechende Voranmeldungen für KAE stichprobeweise auf ihre Rechtmässigkeit hin überprüft werden.

Kann der administrative Aufwand für die Meldung von Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus vereinfacht werden?

Die Arbeitgebenden müssen in der Voranmeldung nebst verschiedenen Angaben zu den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden, zum Ausmass und zur Dauer von Kurzarbeit insbesondere die Notwendigkeit von Kurzarbeit kurz begründen. Bei der Begründung von Kurzarbeit kann durchaus ein milderer Massstab angewendet werden und von der KAST weniger ausführlichere Begründungen akzeptiert werden.

Was für Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit die Karenzfrist auf 1 Tag reduziert werden kann?

Der Bundesrat kann die Höhe der Karenzzeit frei festlegen, wobei diese maximal drei Tage pro Monat betragen darf. Die Arbeitgebenden haben zurzeit während den ersten 6 Monaten Kurzarbeit je zwei Tage und vom 7. bis 12. Monat je drei Tage des Arbeitsausfalls pro Monat zu übernehmen. Eine kürzere abzuwartende Karenzfrist bedarf einer Anpassung der AVIV.

Kann die Voranmeldefrist verkürzt werden?

Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Der Bundesrat kann für Ausnahmefälle kürzere Voranmeldefristen vorsehen. Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt zurzeit ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgebende nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss. Eine andere Verkürzung bedarf einer Anpassung der AVIV.

Wie viele Voranmeldungen von Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus wurden bereits eingereicht?

Genauere Angaben zur Anzahl der Voranmeldungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus liegen zurzeit nicht vor. Es liegen uns jedoch Rückmeldungen aus verschiedenen Kantonen vor, dass die Voranmeldungen diesbezüglich zunehmen würden.