

Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Wann besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

1 Grundsätzliches

Eine Pandemie, wie aktuell diejenige des Corona-Virus, kann einschneidende Auswirkungen haben. Generell wird eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf den Fall einer Pandemie für alle Unternehmen empfohlen. Im Zusammenhang mit dem Corona-Virus stellt sich nun auch die Frage, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (nachfolgend KAE) besteht.

Es gelten bis auf Weiteres grundsätzlich die allgemeinen Voraussetzungen betreffend KAE.¹ Der Betrieb muss aufgrund von ausserordentlichen Nachfragerückgängen einen unüblichen Beschäftigungseinbruch erleiden. Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Corona-Virus und dessen Auswirkungen als **nicht** zum normalen Betriebsrisiko gehörend.

Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls.

2 Kurzarbeit wegen des Corona-Virus²: Update vom 25. März 2020

2.1 Adäquater Kausalzusammenhang

Ein genereller Verweis auf den Corona-Virus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Arbeitgeber müssen glaubhaft darlegen, weshalb die im Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Corona-Virus zurückzuführen sind. Der Arbeitsausfall muss somit in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Virus stehen.

Bei der Entschädigung von Arbeitsausfällen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus gilt es zudem zu unterscheiden, ob der Arbeitsausfall auf behördliche Massnahmen oder auf wirtschaftliche Gründe (Nachfrage-rückgänge, Lieferengpässe, etc.) zurückzuführen ist.

2.2 Arbeitsausfälle aufgrund behördlicher Massnahmen:

Mit KAE werden Arbeitsausfälle entschädigt, die auf behördliche Massnahmen gem. Art. 32 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 51 Abs. 1 AVIV (z. B. Abriegelung von Städten) oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Dies unter der Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitgeber die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen können.

Momentan gilt bei behördlichen Anordnungen zu unterscheiden:

- Ordnet ein Kanton eigenmächtig die generelle Schliessung aller Baustellen in seinem Kantonsgebiet an, dann verstösst der Kanton gegen Bundesrecht. Der Bund hat bereits mitgeteilt, dass Gesuche auf

¹ <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html> (Stand 25.03.2020)

² https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html#945136149 (Stand 25.03.2020)

Kurzarbeit infolge einer generellen kantonalen Baustellenschliessung abgelehnt würden. Es fehlt an einer rechtsgültigen behördlichen Anordnung.

- Wird im Nachgang zu einer Kontrolle der SUVA über die Einhaltung der Hygienemassnahmen (Checkliste unter: www.suva.ch/corona-bau) eine Baustelle geschlossen, ist das Unternehmen verpflichtet, der Anweisung der Behörden Folge zu leisten. Die Bauherrschaft kann sich dieser behördlichen Weisung nicht widersetzen. In diesem Fall kann Kurzarbeit angemeldet werden.
- Es ist grundsätzlich Sache des Unternehmers, zu definieren, wie die Hygienemassnahmen im spezifischen Kontext seiner Tätigkeit umgesetzt werden können. Wenn es objektiv unmöglich ist, die erforderlichen Massnahmen durchzuführen, muss die Tätigkeit ganz oder teilweise unterbrochen werden. Dieser Entscheid ist Sache des Arbeitgebers und muss nicht vom kantonalen Arbeitsinspektorat bestätigt werden. Letzteres sollte jedoch im Zweifelsfall konsultiert werden.

Diesem Antrag auf Kurzarbeit muss eine genaue Begründung beigefügt werden, welche die objektive Unmöglichkeit betrifft, die erforderlichen Hygienemassnahmen zu ergreifen

Andere Fälle von Baustellenschliessung, bspw. auf Anordnung der Bauherrschaft, fallen nicht unter die behördlichen Massnahmen, sondern gelten allenfalls als wirtschaftliche Gründe. Hier muss die KAE im Einzelfall aufgrund der Begründung geprüft werden.

2.3 Wirtschaftliche Gründe (Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG):

Mit KAE können Arbeitsausfälle entschädigt werden, die auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar sind. Wirtschaftliche Gründe umfassen sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe, welche einen Nachfrage- bzw. Umsatzrückgang zur Folge haben.

2.4 Allgemeine Voraussetzungen für Kurzarbeit:

Die allgemeinen Voraussetzungen gemäss Art. 31 ff. AVIG müssen ebenfalls erfüllt sein, damit ein Arbeitnehmer Anspruch auf KAE hat. Das bedeutet unter anderem, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt sein darf, der Arbeitsausfall vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch die Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht. Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen.

Gemäss SECO und Bundesrat kann u.a. in folgenden weiteren Fällen, für folgende Personen KAE geltend gemacht werden:

- ▶ Arbeitnehmende können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren. Die Transportbeschränkungen sind ein Umstand, der nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist.
- ▶ Arbeitnehmende können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar sind.

- ▶ Arbeitnehmende können ihre Arbeit nicht ausführen, weil die für den Betrieb notwendigen Roh-/Betriebsstoffe infolge Lieferschwierigkeiten nicht verfügbar sind. Die Lieferschwierigkeiten sind ein vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstand.
- ▶ Die Aufrechterhaltung des Betriebs ist wegen Ausbruchs der Pandemie nicht mehr möglich (Zusammenspielen verschiedener Faktoren: bspw. Erkrankung der Arbeitnehmenden, Fernbleiben vom Arbeitsort, Ausbleiben der Lieferanten, Kundschaft.). Der Betrieb wird vorübergehend geschlossen. Ausgenommen ist die KAE für Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse der Arbeitsstelle fernbleiben (Erkrankung, Familienpflichten, Angst).
- ▶ Für diejenigen Arbeitnehmenden, die zu Hause bleiben müssen um sich um ihre Kinder zu kümmern, kann keine KAE geltend gemacht werden. Die Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Erbringung der Arbeitsleistung ist von Arbeitnehmenden zu verantworten.
- ▶ Für Arbeitnehmende, die aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben, kann keine KAE geltend gemacht werden. Die Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Erbringung der Arbeitsleistung ist von Arbeitnehmenden zu verantworten.

2.5 Ausweitung und Vereinfachung gemäss Medienmitteilung des Bundesrates vom 20.03.2020

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Lernende, Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen im Bereich der Temporärarbeit ausgerichtet werden.
- Ausserdem kann Kurzarbeitsentschädigung neu auch für arbeitgeberähnliche Angestellte ausgerichtet werden. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten z.B. Gesellschafter einer GmbH, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren.
- Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.
- Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden weitere Vereinfachungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen via KAE möglich. Weitere Informationen folgen, sobald der Bund entsprechend kommuniziert.

2.6 Wo können die Unternehmen KAE beantragen?

Die Geltendmachung von Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Frist zur Voranmeldung für Kurzarbeit wird neu ebenfalls aufgehoben. Die bereits gesenkte Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wird aufgehoben. Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.

Dabei sind die Formulare «Voranmeldung zur Kurzarbeit» und «Zustimmung zur Kurzarbeit» (welche auf den Homepages der jeweiligen kantonalen Arbeitsämter abrufbar sind) einzureichen. Zuständig ist das kantonale Arbeitsamt jenes Kantons, in welchem der Betriebsort liegt bzw. der Betrieb(-steil) seinen Sitz hat. Mit der Voranmeldung wird auch die zuständige Kasse gewählt.

Sofern das kantonale Arbeitsamt die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber die weitere Geltendmachung bei der gewählten Kasse einreichen. Die Kasse überprüft die Anspruchsvoraussetzungen im Detail und

vergütet bei positivem Bescheid anschliessend die Kurzarbeitsentschädigung. Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit wird von drei auf sechs Monate verlängert.

Die allgemeinen Voraussetzungen und Erläuterungen betreffend Kurzarbeit sind unter dem folgenden [Link](#) abrufbar.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:

Hotline: +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zürich, 25.03.2020