

# Auswirkungen des Coronavirus – Kurzarbeit als mögliche (Er-)Lösung

Aufgrund des Coronavirus stecken viele Unternehmen in einem finanziellen Engpass. Was kann im Hinblick auf eine vorübergehende finanzielle Entlastung unternommen werden? Eine (Er-)Lösung scheint im Moment die Kurzarbeit zu sein. Wir zeigen Ihnen, was hinter diesem Begriff steckt und wie Ihr Unternehmen davon profitieren kann.



**Tanja Sucevic**  
Rechtsanwältin  
Steuern und Recht  
St. Gallen



**Iris Inderbitzin**  
Mandatsleiterin  
Treuhand  
Lachen SZ



Mit der Einführung von Kurzarbeit im Betrieb sollen vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgeglichen und Arbeitsplätze gesichert werden. Folglich stellt die Kurzarbeitsentschädigung eine Alternative zu drohenden Kündigungen dar. Sofern die gesetzlichen Vorschriften erfüllt sind, werden von der Arbeitslosenversicherung des jeweiligen Kantons Kurzarbeitsentschädigungen ausgerichtet.

Mit dem Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers wird eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit oder die gänzliche Einstellung der Arbeit beantragt. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Fall zwar weniger Lohn als vertraglich vereinbart, im Gegenzug behält er seinen Job sowie den umfassenden sozialen Schutz innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Zudem resultieren keine Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

## Anspruch auf die Entschädigung

Der Arbeitgeber kann einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für betroffene

Arbeitnehmer geltend machen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) erfüllt sind. Er hat zu beachten,

- dass nur bestimmte Arbeitnehmer einen Anspruch haben;
- dass die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit erfassen müssen. Die tägliche Arbeitszeitkontrolle muss über die geleisteten Arbeitsstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrige Absenzen Auskunft geben;
- dass ein Arbeitsausfall erst anrechenbar ist, wenn er pro Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht sowie unvermeidbar und auf wirtschaftliche Gründe (wie z.B. Nachfrage- bzw. Umsatzrückgang) zurückzuführen ist;
- dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist und es erwartet wird, dass die Arbeitsplätze durch die Kurzarbeit erhalten werden können;

- dass bei Arbeitsausfällen, die auf behördliche Massnahmen zurückzuführen sind, die Härtefallregelung gilt. Diese gilt unter der Voraussetzung, dass der betroffene Arbeitgeber die Arbeitsausfälle nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen konnte.

## Voranmeldung bei der kantonalen Amtsstelle

Grundsätzlich muss die Kurzarbeit mindestens zehn Kalendertage vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der Entschädigung bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle am Sitz des Betriebs angemeldet werden. Die Anmeldefrist beträgt ausnahmsweise drei Kalendertage, wenn besondere Umstände vorliegen – dies ist unseres Erachtens aufgrund des Coronavirus der Fall. Zudem sehen gewisse Kantone bereits verkürzte Fristen vor.

Erfolgt eine Voranmeldung zu spät, ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der

vorgeschriebenen Frist anrechenbar. Mit der Anmeldung müssen diverse Unterlagen eingereicht und der Anspruch begründet werden. Der generelle Verweis auf das neue Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch zu begründen. Der Arbeitgeber muss glaubhaft darlegen, weshalb die im Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind.

#### Umsetzung nach der Bewilligung

Falls die kantonale Amtsstelle die Kurzarbeit bewilligt, kann der Arbeitgeber bei der gewählten Arbeitslosenkasse jeweils für die einzelnen Abrechnungsperioden einen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung einreichen. Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert drei Monaten nach Ablauf der Abrechnungsperiode (Ende jedes Monats) bei der gewählten Kasse geltend machen. Verpasst er diese Frist, verfällt der Anspruch.

#### Kurzarbeitsentschädigung: Berechnung, Leistungen und Dauer

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufschlags. Beträgt die Kurzarbeit 40% bei einem monatlich vereinbarten Lohn von 5'000 Franken (100%-Pensum), erhält der Arbeitnehmer als Lohn weiterhin 3'000 Franken (entspricht 60% von 5'000 Franken) sowie eine Kurzarbeitsentschädigung von 1'600 Franken (entspricht 80% von 2'000 Franken). Sein Verdienstaufschlag beträgt folglich 400 Franken. Die gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch weiterhin auf dem vollen Lohn von 5'000 Franken abzuführen.

Die Kurzarbeitsentschädigung wird innerhalb von zwei Jahren während höchstens zwölf Abrechnungsperioden ausgerichtet. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist nur während längstens vier Abrechnungsperioden anrechenbar.

#### FAZIT

Die Auswirkungen des Coronavirus sind für die schweizerische wie auch die globale Wirtschaft verheerend. Dank der Kurzarbeitsentschädigung können betroffene Unternehmen in der Schweiz den Personalbestand zumindest kurzfristig ohne Massenentlassungen beibehalten. Es ist wichtig, dass die Unternehmen möglichst schnell reagieren und sämtliche Vorschriften einhalten, damit die Entschädigung auch ausbezahlt werden kann. Ob die kantonale Amtsstelle die Anspruchsberechtigung bejaht, hängt von den eingereichten Unterlagen und der jeweiligen Begründung ab. Aus diesem Grund empfehlen wir, die Besonderheiten des Einzelfalls durch Spezialisten prüfen zu lassen.

