

NKF Client News

MÄRZ 2020

Coronavirus COVID-19 / Arbeitsrechtliche Massnahmen Kurzarbeit und Entschädigung bei Erwerbsausfall

Das neue Coronavirus COVID-19 breitet sich weltweit und in der Schweiz rasch aus.

Am 16. März 2020 hat der Bundesrat deshalb gestützt auf Art. 7 des Epidemiengesetzes vom 28. September 2012 die ausserordentliche Lage (Notstand) ausgerufen und einschneidende Massnahmen angeordnet:¹ Einkaufsläden (mit Ausnahme von Lebensmittelläden), Restaurants, Bars sowie Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe müssen bis zum 19. April 2020 geschlossen bleiben; der Präsenzunterricht an Schulen ist eingestellt.

Die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie und der behördlichen Massnahmen stellen Arbeitgeber und Arbeitnehmende in verschiedener Hinsicht vor grosse Herausforderungen. Der Bundesrat hat am 20. und 25. März 2020 Massnahmen getroffen, um die wirtschaftlichen Folgen für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmenden abzufedern.

Der vorliegende Newsletter enthält einen Überblick über die vom Bundesrat getroffenen Massnahmen (Stand: 26. März 2020) im Zusammenhang mit i) Kurzarbeit² sowie ii) weiteren Entschädigungen für Erwerbsausfall³. Die Massnahmen wurden rückwirkend per 17. März 2020 in Kraft gesetzt und sind auf sechs Monate befristet.

1. Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeit

Zweck von Kurzarbeit und Leistungen der Arbeitslosenversicherung:

- Bei vorübergehender Reduzierung oder vollständiger Einstellung der Arbeit in einem Betrieb kann der Arbeitgeber für die betroffenen Arbeitnehmenden eine Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Diese soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und Arbeitsplätze erhalten.
- Die Arbeitslosenversicherung (ALV) deckt mittels Kurzarbeitsentschädigung über einen gewissen Zeitraum 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufschlags ab. Der maximal versicherte Lohn beläuft sich auf CHF 148'200 pro Jahr bzw. CHF 12'350 pro Monat.
- Der Arbeitgeber muss den Lohn (für die noch erfolgende Arbeitsleistung) und die Kurzarbeitsentschädigung (80% des Verdienstaufschlags) wie gewohnt ausrichten und erhält in

¹ Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung 2) vom 13. März 2020 (Stand 26. März 2020).

² Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) vom 20. März 2020 (Stand 26. März 2020).

³ Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall) vom 20. März 2020.

der Folge die auf den jeweiligen Arbeitnehmenden entfallende Kurzarbeitsentschädigung zurückerstattet, sofern die Voraussetzungen erfüllt und nachgewiesen sind.⁴

- Sozialversicherungsbeiträge müssen durch den Arbeitgeber auf 100% des Lohnes abgeführt werden; die Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/EO/ALV an den Ausfallzeiten werden von der ALV zurückerstattet.
- Jeder Arbeitnehmende hat das Recht, die Kurzarbeit abzulehnen. Der Arbeitgeber muss diesen Arbeitnehmenden weiterhin den vollen Lohn auszahlen.

Voraussetzungen der Kurzarbeit sind insbesondere:

- Ungekündigtes Arbeitsverhältnis;⁵
- Betriebliche Arbeitszeitkontrolle, welche u.a. täglich über die geleisteten Arbeitsstunden und betrieblichen Ausfallstunden Auskunft gibt;
- Einverständnis des jeweiligen Arbeitnehmenden;
- Anrechenbarer Arbeitsausfall: Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er (i) pro Abrechnungsperiode (i.d.R. ein Monat) mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebs insgesamt geleistet wurden und (ii) auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist; zur Erfüllung der Voraussetzung (ii) hat der Arbeitgeber in jedem Fall glaubhaft darzulegen, weshalb die in seinem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle i.S. eines sog. adäquaten Kausalzusammenhangs auf das Auftreten von COVID-19 zurückzuführen sind;
- Keine anderen Versicherungsleistungen.

Antrag auf Kurzarbeit und Geltendmachung der KAE:

- Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der KAE bei der kantonalen Amtsstelle jenes Kantons, in welchem die Gesellschaft oder Zweigniederlassung ihren Sitz hat (in Zürich z.B. das Amt für Wirtschaft und Arbeit), angemeldet werden (Voranmeldung).
- Sowohl die Meldefrist⁶ als auch die Karenzfrist (Wartefrist)⁷ wurden aufgehoben.
- Für das Bewilligungsverfahren sollen Erleichterungen möglich sein. Gewisse Kantone, z.B. der Kanton Zürich, haben bereits entsprechende Vereinfachungen eingeführt.
- Sofern die kantonale Amtsstelle die Kurzarbeit bewilligt, kann der Arbeitgeber jeweils innert drei Monaten nach Ende jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Arbeitslosenkasse für die einzelnen Abrechnungsperioden einen Antrag auf KAE einreichen.⁸

⁴ Gemäss den Massnahmen des Bundesrats können Arbeitgeber die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung verlangen, ohne diese bevorschussen zu müssen (Art. 6 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung).

⁵ Gemäss den Massnahmen des Bundesrats kann die Kurzarbeit neu auch für Arbeitnehmende geltend gemacht werden, die (i) in einem befristeten Arbeitsverhältnis, einem Lehrverhältnis oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen oder (ii) eine höhere leitende Position einnehmen bzw. am Betrieb beteiligt sind: Art. 4 und 5 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung.

⁶ Art. 8b Abs. 1 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung.

⁷ Art. 3 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung.

⁸ Auch die diesbezüglichen Voraussetzungen wurden vom Bundesrat gelockert (Art. 7 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung).

2. Entschädigung für Erwerbsausfall

Der Bundesrat hat eine Grundlage für weitere Entschädigungen für Erwerbsausfall geschaffen. Die Entschädigungen stehen unter der Voraussetzung, dass keine andere Entschädigungsgrundlage, namentlich kein Anspruch auf Leistungen von (Sozial-)Versicherungen oder Lohnfortzahlung von Arbeitgebern besteht.⁹

Entschädigung für Eltern:

- Anspruchsberechtigt sind Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre (selbständige oder unselbständige) Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist (z.B. aufgrund von Schulschliessungen; Entfallen der Betreuung durch besonders gefährdete Person).
- Der Anspruch entsteht ab dem 4. Tag der betreuungsbedingten Arbeitsverhinderung. Die Entschädigung (ausgerichtet als Taggeld) entspricht 80% des durchschnittlichen Einkommens, höchstens aber CHF 196 pro Tag.

Entschädigung für Personen wegen einer Quarantänemassnahme:

- Anspruchsberechtigt sind Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre (selbständige oder unselbständige) Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen.
- Der Anspruch beginnt am Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, also frühestens am 17. März 2020. Die Entschädigung (ausgerichtet als Taggeld) entspricht 80% des durchschnittlichen Einkommens, höchstens aber CHF 196 pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Taggelder begrenzt.

Entschädigung für Selbständigerwerbende:

- Anspruchsberechtigt sind Selbständigerwerbende, die einen Erwerbsausfall wegen einer bundesrechtlich angeordneten Betriebsschliessung oder des Veranstaltungsverbots erleiden.
- Der Anspruch beginnt am Tag, an dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, also frühestens am 17. März 2020. Die Entschädigung (ausgerichtet als Taggeld) entspricht 80% des durchschnittlichen Einkommens, höchstens aber CHF 196 pro Tag.

Sollten Sie zu diesem Thema weitere Fragen und Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an Ihren regulären NKF-Kontakt.

Autorinnen/Kontakt

Valerie Meyer Bahar
Partner, Employment
valerie.meyer@nkf.ch

Livia Keller
Associate, Employment
livia.keller@nkf.ch

Annina Fey
Associate, Employment
annina.fey@nkf.ch

⁹ Art. 2 Abs. 4 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall.

Diese Publikation behandelt nicht zwingend jedes wichtige Thema und deckt nicht jeden Aspekt der Themen ab, mit denen sie sich beschäftigt. Sie dient nicht der rechtlichen oder sonstigen Beratung.

