

## Merkblatt Kurzarbeitsentschädigung

Aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus drängt sich bei vielen Dentalhygienikerinnen die Frage auf, was sie machen können, wenn die Patienten und Patientinnen aus Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus einer Behandlung fernbleiben. Wer kommt für die Umsatzeinbussen auf? Müssen Angestellte entlassen werden, wenn deren Löhne nicht mehr bezahlt werden können? Existiert eine Möglichkeit, wie die Zeit finanziell überbrückt werden kann?

Leider deckt die Betriebs- und Berufshaftpflichtversicherung lediglich Betriebsausfälle, welche durch die vertraglich vereinbarten Risiken wie Feuer-, Elementar- und Wasserschäden entstehen. Betriebsausfälle aufgrund behördlich angeordneter Massnahmen/Vorschriften wie im Falle des Coronavirus werden in der Regel nicht von diesen Versicherungen gedeckt. Somit verfügen leider zum jetzigen Zeitpunkt viele über keine Versicherung, welche für allfällige Umsatzeinbussen aufkommen würde.

Arbeitgebende Dentalhygienikerinnen oder Zahnärzte, welche eine eigene Praxis führen und Angestellte beschäftigen, können prüfen lassen, ob sie allenfalls **Kurzarbeit** anmelden können. Was die Kurzarbeit im Wesentlichen ist, wer Anspruch auf diese hat und wie diese geltend gemacht werden kann, wird nachfolgend erläutert.

### 1. Zweck

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtlichen Vertragsbeziehungen aufrecht erhalten bleiben. Die Kurzarbeit ist in der Regel wirtschaftlich bedingt. Als Kurzarbeit gelten auch Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere, vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind.

Die Einführung von Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Mit der Kurzarbeitsentschädigung bietet die Arbeitslosenversicherung dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgeber kann dadurch die Kosten einer allfälligen Personalfuktuation sparen und behält sich die kurzfristige Verfügbarkeit der Arbeitskräfte vor. Die Arbeitnehmenden haben den Vorteil, dass sie nicht arbeitslos werden und weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

### 2. Welche Arbeitsausfälle fallen nicht unter die Kurzarbeit?

Nicht unter die Kurzarbeit fallen Arbeitsausfälle, die nicht vorübergehend sind, Arbeitsplätze nicht erhalten, durch betriebsorganisatorische Massnahmen zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gehören, durch branchen-, berufs- und betriebsübliche oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht werden oder die durch Feiertage oder Betriebsferien entstehen.



### 3. Wer ist anspruchsberechtigt?

Der Anspruch ist vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin für seine Arbeitnehmer geltend zu machen. Der Anspruch kann für alle Arbeitnehmenden geltend gemacht werden, welche bei der Arbeitslosenkasse beitragspflichtig sind oder welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, aber das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben. Die folgenden vom Bundesrat am 20. März 2020 bzw. 8. April 2020 zusätzlich festgelegten Anspruchsberechtigungen sind **per Ende Mai** wieder aufgehoben worden:

- Keine Kurzarbeitsentschädigung mehr für arbeitgeberähnliche Angestellte (z.B. Gesellschafter einer GmbH) sowie mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner.
- Keine Kurzarbeitsentschädigung mehr für Lernende.

Folgende Personen sind noch **bis am 31. August 2020** ausserordentlich anspruchsberechtigt:

- Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen
- Temporäre Arbeitnehmer und
- Arbeitnehmende auf Abruf

Besonders gefährdete Personen waren **bis Ende Juni 2020** ausserordentlich anspruchsberechtigt, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen hat, um die betroffenen Personen im Arbeitsprozess zu halten (z.B. Telearbeit), aber aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten die gebotenen Vorsichtsmassnahmen nicht umgesetzt werden konnten.

### 4. Wer ist nicht anspruchsberechtigt?

Selbständig erwerbende Personen unterstehen nicht dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und können daher für sich keinen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung stellen. Zudem haben Arbeitnehmende, welche in einem gekündigten Anstellungsverhältnis stehen (egal wer die Kündigung ausgesprochen hat), keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Hier schuldet der Arbeitgeber bis Vertragsende den vollen Lohn. Kann der Arbeitgeber aufgrund der momentanen Umstände keine Arbeit anbieten, ist trotzdem der volle Lohn aus Verzug geschuldet (Art. 324 OR).

### 5. Was gilt, wenn ich als Arbeitnehmer nicht einverstanden bin?

Dem Arbeitnehmenden steht das Recht zu, die Kurzarbeit abzulehnen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss diesem Arbeitnehmenden weiterhin den Lohn gemäss Arbeitsvertrag ausbezahlen. Der Arbeitgeber ist aber allenfalls berechtigt, die ordentliche Kündigung auszusprechen. Aufgrund der momentanen Lage wurden die Voraussetzungen für Kurzarbeit aber vereinfacht. Deshalb ist für die Anmeldung für Kurzarbeitsentschädigung nicht mehr die schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters einzuholen, sondern der Arbeitgeber hat lediglich zu bestätigen, dass sämtliche Mitarbeiter des Betriebs mit Kurzarbeit einverstanden sind.

### 6. Wird ein Mindestausfall an Arbeitsstunden vorausgesetzt?

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

## Swiss Dental Hygienists

### Kurzarbeit

#### 7. Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit war bis Ende August 2020 von 3 auf 6 Monate verlängert. **Ab dem 1. September 2020** gilt wieder eine **maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 Monaten**. Folglich verlieren Bewilligungen ihre Gültigkeit, die zu diesem Zeitpunkt älter als drei Monate sind. Unternehmen, die ab dem 1. September 2020 noch auf Kurzarbeit angewiesen sind, müssen eine neue Voranmeldung von Kurzarbeit einreichen.

Kurzarbeitsentschädigung wird innerhalb von 2 Jahren normalerweise während höchstens 12 Abrechnungsperioden (= Monaten) ausgerichtet. **Ab dem 1. September 2020** gilt neu eine **Höchstbezugsdauer von 18 Monaten**. Hingegen kann ab dem 1. September 2020 bei einem Arbeitsausfall von mehr als 85% wieder nur für **maximal vier Monate** Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden. Die Abrechnungsperioden zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. August 2020, für die der Arbeitsausfall 85% überschritten hat, werden nicht an die vier maximal zulässigen Abrechnungsperioden angerechnet.

#### 8. Vorgehen

##### a. Voranmeldung

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss die geplante Kurzarbeit vor Beginn der beabsichtigten Inanspruchnahme der Entschädigung schriftlich bei der kantonalen Amtsstelle anmelden. Die einst auf 3 Tage verkürzte **Voranmeldefrist** wurde **per 1. Juni 2020** wieder auf **10 Tage** erhöht. Unternehmen, für welche Kurzarbeit bereits bewilligt wurde, müssen aber aufgrund dieser Anpassung kein neues Gesuch einreichen. Zuständig ist die kantonale Amtsstelle (KAST) jenes Kantons, in welchem der Betriebsort liegt bzw. der Betrieb seinen Sitz hat. Die Amtsstelle prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sind.

Zur Voranmeldung von Kurzarbeit sind **bis zum 31. Dezember 2020** spezielle, vereinfachte Covid-19-Formulare zu verwenden. Ebenso ist das Formular «Zustimmung Kurzarbeit» nicht erforderlich. Informieren Sie sich betreffend die Anmeldemodalitäten bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle.

##### b. Anspruchsstellung

Sofern die kantonale Amtsstelle die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für die einzelnen Abrechnungsperioden bei der Arbeitslosenkasse einen Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung einreichen. Die Arbeitslosenkasse überprüft dann die Anspruchsvoraussetzungen und vergütet anschliessend die Kurzarbeitsentschädigung dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

##### c. Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung

Der Arbeitgeber muss den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstaufalles am ordentlichen Lohnzahlungstermin ausrichten. Dieser umfasst den vertraglich vereinbarten Lohn wie auch die vertraglich regelmässig vereinbarten Zulagen. Der Arbeitgeber muss die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge etc.) bezahlen. Er ist dabei berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden von dessen Lohn abzuziehen.

## Swiss Dental Hygienists

### Kurzarbeit

#### 9. Welche weiteren Besonderheiten gelten während Covid-19 bei der Bewilligung der Kurzarbeit?

Die einst bereits gesenkte Karenzfrist von einem Tag wurde am 20. März 2020 bis am 31. August 2020 sogar ganz aufgehoben. **Ab dem 1. September 2020** wird wieder eine **Karenzfrist von einem Tag** gelten.

Ausserdem hat der Bundesrat am 20. März 2020 entschieden, dass die Arbeitnehmer neu nicht mehr zuerst ihre **Überstunden** abbauen müssen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

Zudem werden Einkommen aus **Zwischenbeschäftigungen** nicht mehr an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet. Damit soll auch ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, eine Zwischenbeschäftigung anzunehmen.

Diese Lockerungen gelten voraussichtlich noch **bis am 31. Dezember 2022**.

Am 8. April 2020 hat der Bundesrat zudem entschieden, dass die Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung während der ausserordentlichen Lage nur **summarisch** erfolgt. Das heisst, eine individuelle Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung für jeden einzelnen Mitarbeitenden ist nicht mehr nötig. Diese Vereinfachung gilt noch **bis zum 31. Dezember 2020**.

Informationen zu den Besonderheiten der Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus finden Sie auf der [Webseite des SECO](#) oder auf [arbeit.swiss](#).