

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. Seit dem **1. September 2020 bis zum 30. September 2021** haben auch Personen in befristeten und Arbeitnehmende auf Abruf in unbefristeten Arbeitsverhältnissen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, sofern die betriebliche Tätigkeit durch behördlich angeordnete Massnahmen weiterhin erheblich eingeschränkt ist.

Zudem hat der Bundesrat am 20. Januar 2021 den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung auf Lernende ausgeweitet, sofern

- die Ausbildung der Lernenden weiterhin sichergestellt ist,
- der Betrieb behördlich geschlossen wurde, und
- der Betrieb keine anderweitige finanzielle Unterstützung zur Deckung des Lohnes der Lernenden erhält.

Für diese beiden Anspruchsgruppen kann **ab Januar 2021 bis zum 30. September 2021** Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden.

Die folgenden vom Bundesrat am 20. März 2020 bzw. 8. April 2020 zusätzlich festgelegten Anspruchsberechtigungen sind per Ende Mai 2020 bzw. per Ende August 2020 wieder **aufgehoben** worden:

- Arbeitgeberähnliche Angestellte (z.B. Gesellschafter einer GmbH) sowie mitarbeitende Ehegatten oder eingetragene Partner.
- Temporäre Arbeitnehmer

4. Wer ist nicht anspruchsberechtigt?

Selbstständig 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.

Ab dem 1. Juli 2021 wird der «Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden» wiedereingeführt. Mit diesem Formular bestätigen die Arbeitnehmenden ihre Ausfallstunden und erklären, dass sie weiterhin mit der 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.

7. Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

Neue Bewilligungen haben seit dem 20. März 2021 bis am 31. Dezember 2021 eine maximale Bewilligungsdauer von **sechs Monaten**, anstatt nur deren drei. Ab 1. Juli 2021 werden Bewilligungen nicht mehr für volle 6 Monate, sondern nur bis am 31. Dezember 2021 erteilt. Und ab 1. Oktober 2021 werden wieder Bewilligungen für 3 Monate erteilt.

Die Höchstdauer für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung beträgt per **1. Juli 2021** bis 28. Februar 2022 **24 Monate**. Ausserdem hat der Bundesrat mit Beschluss vom 20. Januar 2021 die maximale Bezugsdauer von vier Abrechnungsperioden bei **mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall** rückwirkend für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis und mit 31. März 2021 wieder aufgehoben.

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. Eine **Voranmeldefrist für die Anmeldung der Kurzarbeit wurde aufgehoben**. 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. September 2021** spezielle, vereinfachte Covid-19-Formulare zu verwenden. 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.

Seit dem **1. Dezember 2020 bis zum 31. Juni 2021** profitieren Personen mit einem niedrigen Einkommen von bis zu CHF 3'470 (Vollzeitpensum) von **100 % Kurzarbeitsentschädigung**. Bei Einkommen zwischen CHF 3'470 und CHF 4'340 beträgt die

Swiss Dental Hygienists

Kurzarbeit

Kurzarbeitsentschädigung bei vollem Verdienstausschlag ebenfalls CHF 3'470, teilweise Verdienstausschläge werden anteilmässig berechnet. Ab CHF 4'340 gilt die reguläre Entschädigung von 80 %.

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

Der Bundesrat hat die **Karenzfrist** von einem Tag für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2021 vollständig aufgehoben. Ab dem 1. Juli 2021 gilt wieder eine Karenzfrist von 1 Tag.

Ausserdem gelten voraussichtlich **bis am 31. September 2021** weiterhin folgende Erleichterungen:

- Arbeitnehmende müssen nicht zuerst ihre **Überstunden** abbauen, bevor für sie Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden kann.
- Einkommen aus **Zwischenbeschäftigungen** werden nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet.
- Es wird vorerst bis zum 30. September 2021 das **summarische Verfahren** angewendet und die Kurzarbeitsentschädigung als Pauschale ausgerichtet.
- Ab dem 1. Juli 2021 wird zudem der «Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden» wiedereingeführt. Mit diesem Formular bestätigen die Arbeitnehmenden ihre Ausfallstunden und erklären, dass sie weiterhin mit der Kurzarbeit einverstanden sind.

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