



# Arbeitsplätze erhalten mit Kurzarbeit

*Seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses durch die Schweizerische Nationalbank im Januar 2015 sehen sich exportorientierte Schweizer Unternehmen einem noch stärkeren Druck der Konkurrenz aus dem Ausland ausgesetzt. Eine mögliche Reaktion auf die damit einhergehenden Beschäftigungseinbrüche ist die Einführung von Kurzarbeit.*

Von Corinne Vogel

Die Einführung von Kurzarbeit ermöglicht die vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit oder sogar die vollständige Einstellung der Arbeit der Mitarbeiter. Der vom Arbeitgeber zu bezahlende Lohn wird dabei entsprechend gekürzt. Im Gegensatz zu den ansonsten allenfalls drohenden Entlassungen bleiben die Arbeitsverträge weiterhin bestehen, sodass der Arbeitgeber die Kosten der Personalfuktuation spart und die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte behält. Des Weiteren werden die Mitarbeiter aufgrund der Einführung von Kurzarbeit nicht arbeitslos, können ihren umfassenden sozialen Schutz innerhalb

eines Arbeitsverhältnisses bewahren und vermeiden Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

### **Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit**

Kurzarbeit kann aber in der Regel nur dann eingeführt werden, wenn der Beschäftigungseinbruch auf wirtschaftliche Gründe zurückgeführt werden kann und unvermeidbar ist, das heisst wenn ein sogenannter anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegt. Wirtschaftliche Gründe liegen zum Beispiel dann vor, wenn ein Rückgang der Nachfrage nach den normalerweise von einem Unternehmen angebotenen Gütern oder Dienstleistungen besteht. Bei exportorientierten Betrieben können Arbeitsausfälle auch dann ent-

stehen, wenn in den Abnehmerländern eine Wirtschaftskrise herrscht. Kurzarbeit kann allenfalls auch dann eingeführt werden, wenn der Arbeitsausfall aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderen, vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umständen eintritt.

Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört, branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird. Damit sollen regelmässig und wiederholt auftretende Arbeitsausfälle ausgeschlossen werden, welche vorhersehbar sind und somit im Voraus kalkulatorisch erfasst werden können. Nicht anrechenbar sind Arbeitsausfälle auch dann, wenn sie aufgrund einer kollekti-

ven Arbeitsstreitigkeit (Streik) auftreten, auf Feiertage und Betriebsferien oder auf Arbeitstage vor und nach Feiertagen oder Betriebsferien fallen. Obwohl Schwankungen von Devisenkursen grundsätzlich zu den normalen Betriebsrisiken gehören, ist die Aufhebung des Euro-Mindestkurses als aussergewöhnlich zu erachten. Aufgrund einer Weisung des SECO werden deshalb Arbeitsausfälle, die auf Devisenschwankungen zurückzuführen sind, bis auf weiteres als anrechenbar beurteilt.

Vorausgesetzt ist weiter, dass der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können. Sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zu einer gegenteiligen Schlussfolgerung führen, ist gemäss Rechtsprechung zu vermuten, dass diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

### Leistungen

Sofern alle Voraussetzungen zur Einführung der Kurzarbeit erfüllt sind, wird der Lohnausfall, welcher den Arbeitnehmern durch die Reduktion der Arbeitszeit entsteht, für eine bestimmte Zeit von der Arbeitslosenversicherung übernommen. Diese sogenannte Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% des anrechenbaren Verdienstausfalls und wird von der Arbeitslosenversicherung innerhalb von 2 Jahren während höchstens 12 Monaten an den Arbeitgeber ausgerichtet. Bis dieser Maximalanspruch ausgeschöpft ist, kann die Kurzarbeitsentschädigung so-

wohl während 12 zusammenhängenden Monaten als auch mit Unterbrechungen bezogen werden. Der Arbeitsausfall darf dabei während höchstens 4 Monaten grösser als 85% der normalen betrieblichen Arbeitszeit sein.

### Vorgehen bei der Einführung von Kurzarbeit

Damit Kurzarbeit eingeführt werden kann, bedarf es der schriftlichen Zustimmung der einzelnen Mitarbeiter. Falls die Arbeitnehmer die Kurzarbeitsentschädigung ablehnen sollten, muss der Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn auszahlen. Die geplante Kurzarbeit ist mittels Formular des SECO mindestens 10 Tage vor deren Beginn bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle schriftlich voranzumelden. Der Arbeitgeber muss in der Voranmeldung die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und anhand der einzureichenden Unterlagen glaubhaft machen, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Kurzarbeitsentschädigung erfüllt sind. Sofern die Kurzarbeit länger als drei Monate dauert, ist die Voranmeldung zu erneuern.

Während der Kurzarbeit muss für jeden Mitarbeiter detailliert erfasst werden, wie viele Arbeitsstunden täglich geleistet wurden. Die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle müssen während 5 Jahren aufbewahrt werden. Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet am ordentlichen Zahlungstermin neben dem Lohn für die geleistete Arbeitszeit auch die Kurzarbeitsentschädigung an die Arbeitnehmer aus-

zuzahlen. Ebenso muss er auch während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit bezahlen. Sofern vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, kann er jedoch die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abziehen.

Die vom Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern vorgeleisteten Kurzarbeitsentschädigungen müssen nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode für alle Arbeitnehmer gesamthaft geltend gemacht werden. Der Rückvergütungsantrag muss unbedingt innert 3 Monaten nach Ablauf der Abrechnungsperiode eingereicht werden, da ansonsten die zu spät geltend gemachten Ansprüche verfallen. Der Arbeitgeber muss dabei der Arbeitslosenkasse die für die weitere Beurteilung der Anspruchsberechtigung und die Berechnung der Entschädigung erforderlichen Unterlagen, eine Abrechnung über die an seine Arbeitnehmer ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigung sowie eine Bestätigung, dass er die Verpflichtung zur Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge übernimmt, einreichen. Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, erstattet die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber die von ihm bevorschussten Kurzarbeitsentschädigungen unter Abzug einer Karenzzeit von 2 bzw. 3 Tagen. Ebenso werden ihm die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV vergütet.

SECO-Formulare:

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch/formulare/arbeitgeber/kurzarbeit/>

SECO-Broschüre:

[http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/716\\_400\\_D\\_2011\\_web.pdf](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/716_400_D_2011_web.pdf)

Corinne Vogel, M.A.HSG

Peter Muri, lic.iur. Rechtsanwalt

Muri Rechtsanwälte

Schmidstrasse 9

8570 Weinfelden

Tel.: +41 (0)71 622 00 22

[www.muri-anwaelte.ch](http://www.muri-anwaelte.ch)

Inserat

Industrienumzüge.

 **BAUBERGER**  
so reisen Fabriken®