



FAQ: Arbeitsausfälle im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Wurde der administrative Aufwand für die Meldung von Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus vereinfacht?

Die zu beantwortenden Fragen auf dem Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit», die Einreichung der entsprechenden Dokumente und die Begründung für die Einführung von Kurzarbeit wurden am 11. März 2020 vereinfacht.

Die Arbeitgebenden müssen in der Voranmeldung nebst verschiedenen Angaben zu den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden, zum Ausmass und zur Dauer von Kurzarbeit insbesondere die Notwendigkeit von Kurzarbeit kurz begründen. Bei der Begründung von Kurzarbeit kann durchaus ein milderer Massstab angewendet werden und von der KAST weniger ausführlichere Begründungen akzeptiert werden.

Wurde die Karenzfrist reduziert?

Der Bundesrat kann die Höhe der Karenzzeit frei festlegen, wobei diese maximal drei Tage pro Monat betragen darf. Ab dem 13. März 2020 bis am 30. September 2020 haben die Arbeitgebenden für jede Abrechnungsperiode 1 Tag Arbeitsausfall zu übernehmen. Eine kürzere abzuwartende Karenzfrist bedarf einer Anpassung der AVIV.

Wurde die Voranmeldefrist verkürzt?

Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt zurzeit ausnahmsweise drei Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlicher und unvorhersehbarer Umstände eingeführt werden muss. Die Coronavirus-Situation wurde durch den Bundesrat als besondere Lage eingestuft. Diese Situation gilt daher als plötzlicher und unvorhersehbarer Umstand. Eine andere Verkürzung der Anmeldefrist bedarf einer Anpassung der AVIV.

In Fällen, die keine Ausnahme darstellen, muss die Voranmeldung von Kurzarbeit bei der KAST mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden.

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf KAE wenn infolge des Coronavirus ein Betriebsverbot erlassen worden ist und sie ihre Arbeit nicht ausführen können?

Ein solcher Arbeitsausfall ist auf eine behördlich angeordnete Massnahme zurückzuführen. Sofern alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden, haben Arbeitnehmende Anspruch auf KAE.

Hat eine arbeitnehmende Person Anspruch auf KAE wenn sie infolge des Coronavirus unter Quarantäne gestellt wird und sie somit nicht am Arbeitsplatz erscheinen kann?

Ein solcher Arbeitsausfall ist auf eine behördlich angeordnete Massnahme zurückzuführen. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf KAE, sofern alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden und nicht eine andere Sozialversicherung (z. B. Krankenversicherung) Leistungen erbringt.

Arbeitnehmende, die ihre Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen, beispielsweise Krankheit, Angst vor Ansteckung oder familiäre Verpflichtungen (z. B. Pflege eines Familienmitglieds im Krankheitsfall, Betreuung der Kinder bei Schliessung der Schulen oder Horte) nicht erbringen

können, haben keinen Anspruch auf KAE.

Haben Arbeitnehmende im Stundenlohn Anspruch auf KAE?

Ja, sofern alle Voraussetzungen erfüllt werden. Für Arbeitnehmende im Stundenlohn gelten die gleichen Anspruchsvoraussetzungen wie für Arbeitnehmende im Monatslohn.

Haben Temporärangestellte Anspruch auf KAE?

Nein. Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden KAE beanspruchen.

Die Temporär- und Verleihfirmen sowie die Einsatzbetriebe sind darauf ausgerichtet, sich Konjunkturschwankungen und Änderungen in der Beschäftigungslage zunutze zu machen. Konjunkturschwankungen sind eng verknüpft mit den Betriebsrisiken der Arbeitsvermittlungsbranche. Einsatzlücken stellen ein nicht entschädigungsberechtigtes normales und damit kalkulierbares Risiko dar.

Haben Arbeitnehmende auf Abruf Anspruch auf KAE?

Nein, sofern das Arbeitspensum im Durchschnitt mehr als 20 % schwankt. Diese Personen können nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen. Der Arbeitsausfall ist daher nicht bestimmbar.

Haben Personalverleiher/Personalvermittler Anspruch auf KAE?

Ja, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und alle anderen Voraussetzungen erfüllt werden.

Haben Lehrlinge Anspruch auf KAE?

Nein. Der Grund dieses Ausschlusses liegt einerseits in der zeitlichen Befristung und andererseits im überwiegenden Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses.

Berechtigt die aktuelle Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus eine Verlängerung der Höchstbezugsdauer von 12 auf 18 Monate, damit Unternehmen länger von KAE profitieren können?

Innerhalb von zwei Jahren wird KAE während höchstens 12 Monaten ausgerichtet. Der Bundesrat kann bei andauernder erheblicher Arbeitslosigkeit die Bezugsdauer auf 18 Monate verlängern. Bei der aktuell tiefen Arbeitslosigkeit (2019: 2,3 %) sind die Voraussetzungen für eine Verlängerung jedoch nicht erfüllt. Zudem können Betriebe mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % ohnehin nur während längstens 4 Monaten KAE beziehen. Eine Verlängerung der Höchstbezugsdauer würde somit ins Leere laufen.

Besteht das Risiko, dass Kantone die Voranmeldung unterschiedlich handhaben?

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf KAE sind im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) bzw. in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) verankert. Die Kantone haben die Bedingungen im gleichen Masse zu prüfen. Es gilt also ein Ungleichbehandlungsverbot. Das SECO übernimmt hier insofern eine Kontrollfunktion, als dass entsprechende Voranmeldungen für KAE stichprobeweise auf ihre Rechtmässigkeit hin überprüft werden.