
Kurzarbeit während Corona

Ein Überblick und ausgewählte Besonderheiten

Von Kurzarbeit wird gesprochen, wenn die normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt oder die Arbeit in einem Betrieb gänzlich eingestellt wird, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufrecht bleibt, es jedoch zu einer entsprechenden Herabsetzung des vom Arbeitgeber zu bezahlenden Lohns kommt. Die Kurzarbeit wird vom Arbeitgeber angeordnet, hat aber sowohl im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden sowie unter zuvor erlangter Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft (AVW) zu erfolgen. Durch die Kurzarbeitsentschädigung können unter bestimmten Anspruchsvoraussetzungen derartige Arbeitsausfälle von der Arbeitslosenversicherung finanziell entschädigt werden. Ziel dabei ist es, dass Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten, Arbeitslosigkeit verhindert und schliesslich Arbeitsplätze gesichert werden.

In normalen Zeiten, d.h. nicht während der Corona-Pandemie, hat sich die Kurzarbeit auf wirtschaftliche Gründe abzustützen und muss zudem unvermeidbar sein. Nach den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) konnte noch vor dem Aufkommen des Corona-Virus eine Kurzarbeitsentschädigung wegen einer Pandemie oder im Falle von behördlichen Massnahmen nicht bewilligt werden. Dies im Gegensatz zur Schweiz. Es war deshalb zunächst nötig, entsprechende bzw. ergänzende Bestimmungen zur Kurzarbeitsentschädigung zu erlassen. Dies ist mit der "Verordnung über befristete Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19)" oder kurz COVID-19-ALVV erfolgt.

Mit Blick auf die zur Bewilligung erforderlichen Voraussetzungen wird lediglich in aller Kürze auf die einschlägigen Bestimmungen der COVID-19-ALVV verwiesen. Demnach gelten gemäss Art. 8 leg. cit. Arbeitsausfälle als anrechenbar, welche durch das Corona-Virus verursacht wurden und entweder auf eine rückläufige Nachfrage von Gütern und Dienstleistungen, die Anordnung behördlicher Massnahmen oder schliesslich auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind. Sie sind damit grundsätzlich durch die Arbeitslosenversicherung entschädigungsfähig.

In der Praxis dürfte die Glaubhaftmachung einer dieser Umstände genügen. Bei Zweifeln ist es dem AVW selbstverständlich unbenommen weitere Informationen, neben den bereits bei der Anmeldung erforderlichen Angaben und Unterlagen (HR-Auszug, unterzeichnetes Zustimmungsfomular der Mitarbeitenden sowie eine Aufstellung der monatlichen Umsätze/Honorarsummen der letzten 24 Monate), im Rahmen des rechtlichen Gehörs einzufordern. Das Gleiche gilt auch für die der Bewilligung nachgelagerte Abrechnung. Ein Arbeitsausfall kann beispielsweise nicht als anrechenbar qualifiziert werden, wenn dieser durch eine private Versicherung des Arbeitgebers gedeckt ist oder auch die behördliche Massnahme durch Umstände veranlasst wurde, die der Arbeitgeber zu vertreten hat (vgl. Art. 9 COVID-19-ALVV).

Allenfalls ist in einem solchen Fall auch von nur einer teilweisen Entschädigung durch die Arbeitslosenversicherung auszugehen bzw. haben sich Arbeitgeber erhaltene finanzielle Beiträge von Versicherungen an eine entsprechende Kurzarbeitsentschädigung anrechnen zu lassen. Im Übrigen regeln die Art. 39 ff. des ALVG die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen für die Bewilligung der Kurzarbeit(-entschädigung).

Mit der Einführung der COVID-19-ALVV wurde nicht nur erst die Möglichkeit geschaffen, in dieser wirtschaftlich schwierigen Situation den Anwendungsbereich der Kurzarbeit auszudehnen, sondern gingen damit auch wesentliche (Verfahrens-)Erleichterungen einher.

So haben insbesondere die nachfolgenden Punkte eine wesentliche Erleichterung erfahren:

- Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt lediglich einen Arbeitstag, anstatt der sonst üblichen sieben Tage.
- Auf eine ausführliche Begründung der Notwendigkeit der Kurzarbeit wurde grundsätzlich verzichtet und lediglich eine Glaubhaftmachung der Voraussetzungen verlangt.
- Das Einreichen des vom AVW vorgeschriebenen Formulars als PDF-Dokument per E-Mails genügt als fristwährend.
- Die Anspruchsvoraussetzungen werden lediglich summarisch geprüft.
- Auf die Einreichung von Unterlagen kann insbesondere bei der Abrechnung verzichtet werden. Es ist lediglich ein entsprechendes Bestätigungsformular einzureichen.
- Eine Arbeitszeiterfassung ist erst ab Beginn der Kurzarbeit zu führen.
- Eine Verlängerung der Bewilligung bedarf keiner neuerlichen Anmeldung, sofern die Anspruchsvoraussetzungen nach wie vor erfüllt sind. Momentan besteht die Möglichkeit einer Verlängerung bis 30. September 2020.

Die Bewilligung der Kurzarbeit entbindet den Arbeitgeber in weiterer Folge jedoch nicht von seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. So hat der Arbeitgeber insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Den Arbeitnehmenden ist ihr vertraglicher Lohn in Höhe von mindestens 80% am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten. Die Kurzarbeitsentschädigung ist also vom Arbeitgeber vollumfänglich vorzuschüssen und es sind entsprechende Lohnabrechnungen auszustellen. Das AVW übernimmt weder Lohnauszahlungen noch die Lohnabrechnungen.
- Weiters sind die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der im Normalfall vorgesehenen Arbeitszeit zu bezahlen. Der Arbeitgeber ist auf der anderen Seite aber auch berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, es sei denn dies wäre explizit anders vereinbart worden.
- Der Arbeitgeber hat zwingend eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle zu führen. Dies ist insbesondere in Betrieben, welche grundsätzlich auf Vertrauensarbeitszeit setzen, von Bedeutung.

Im Hinblick auf die Geltendmachung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung, d.h. das eigentliche (finanzielle) Abrechnen der Arbeitsausfallstunden sind die nachstehenden Punkte zu beachten:

- Nach Beantragung und Bewilligung der Kurzarbeitsentschädigung hat der Arbeitgeber nach Ablauf eines jeden Kalendermonats monatliche Abrechnungen beim AVW einzureichen (Abrechnungsformular und Bestätigungsformular der Arbeitslosenversicherung). Es handelt sich bei der Ausrichtung der Kurzarbeitsentschädigung um eine nachgelagerte Auszahlung.
- Die Höhe der Kurzarbeitsentschädigung bemisst sich am tatsächlichen Arbeitsausfall jedes einzelnen Arbeitnehmers in der jeweiligen Abrechnungsperiode (Kalendermonat).
- Der Arbeitgeber hat mittels Bestätigungsformular das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen bzw. das Fehlen von Ausschlussgründen zu bestätigen.
- Mit dem Abrechnungsformular sind die jeweiligen Stammdaten der betroffenen Arbeitnehmer sowie ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Die entsprechenden Erläuterungen zum Abrechnungsformular finden sich auf der Homepage www.corona.avw.li.
- Generell ist bei Einreichung aller Unterlagen bzw. Formularen auf die entsprechend vorgeschriebenen elektronischen Formate zu achten.

- Auch wenn Unterlagen u.U. im Rahmen der Abrechnung nicht verlangt werden, ist doch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeber während fünf Jahren verpflichtet sind die diesbezüglichen Anmeldungs- und Abrechnungsformulare sowie Unterlagen im Original aufzubewahren. Stichprobenartige Nachprüfungen sind nicht auszuschliessen.

Kurze Erläuterung zum Abrechnungsformular und der Lohnabrechnung:

Auf Seite 1 des Abrechnungsformulars sind zunächst die Stammdaten der Mitarbeitenden zu erfassen, die im abzurechnenden Monat Arbeitsausfälle erlitten haben und anspruchsberechtigt sind. Die Stammdaten sind den Personalunterlagen (insbesondere den Arbeitsverträgen, weiteren Betriebsreglementen oder auch einem Gesamtarbeitsvertrag) zu entnehmen.

- Beim Grundlohn sind je nach getroffener Vereinbarung ein Monatslohn oder ein Stundenlohn zu erfassen. Es handelt sich dabei um die garantierte Entschädigung des Arbeitnehmenden bzw. seinen AHV-pflichtigen Basislohn.
- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist dem Arbeitsvertrag oder allenfalls als Jahresdurchschnitt gemäss einem Gesamtarbeitsvertrag zu entnehmen.
- Bei der Ferien-/Feiertagsentschädigung ist die mit den Arbeitnehmenden vereinbarte Anzahl an Ferien- bzw. Feiertagen (häufig auch in Prozent) anzugeben. Bei Teilzeitangestellten sind die Ferien- und/oder Feiertagsentschädigungen nicht auf ein reduziertes Pensum hinunter zu brechen.
- Der dabei resultierende (berechnete) anrechenbare Stundenverdienst entspricht nicht dem eigentlichen, vertraglich festgelegten Lohn, sondern dem Verdienstausschlag des Arbeitnehmers. Dieser ist in weiterer Folge auch zu entschädigen.

Auf Seite 2 des Abrechnungsformulars und der eigentlichen Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung geht es um die Arbeitszeit und die effektiven Ausfallstunden.

- Zunächst ist in Spalte 3 die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit zu erfassen. Diese dürfte in den meisten Fällen mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit übereinstimmen. Denkbar sind Abweichungen, wenn in der Abrechnungsperiode allfällige Vorholzeiten anfallen.

- In Spalte 4 sind die Arbeitsstunden der betreffenden Abrechnungsperiode (Kalendermonat) bei Normalbeschäftigung (inkl. allfälliger Vor- oder Nachholzeit) einzutragen. Für den Monat Juni 2020 würden beispielsweise 22 Arbeitstage (Mo-Fr) bei einem durchschnittlichen Pensum von 42.5h/Woche (entspricht 8.5h/Tag) zu Sollstunden im Umfang von 187h führen. Bei einem Teilzeitpensum wären die Stunden entsprechend zu reduzieren. Bei allenfalls variierenden Arbeitspensen dürfte entweder ein Durchschnitt der letzten 12 Monate heranzuziehen sein oder anhand eines Einsatzplanes die im jeweiligen Monat vorgesehen Arbeitseinsatzzeiten nachgewiesen werden.
- Bei der in Spalte 5 zu erfassenden Istzeit ist die tatsächliche Anwesenheit, d.h. die effektiv geleisteten Arbeitsstunden (inkl. allfälliger im Abrechnungsmonat geleisteter Mehrstunden), einzutragen. Mit der zwingenden Voraussetzung der Arbeitszeiterfassung (beispielsweise mittels einer Excel-Tabelle) dürfte diese Grösse zu keinen Problemen führen.
- In Spalte 6 sind schliesslich alle bezahlten oder unbezahlten Absenzen zu berücksichtigen. Zu denken sind insbesondere an Ferientage, Feiertage, Krankheitstage (auch coronabedingte Krankheitsabsenzen), Unfall, entgeltlicher Erwerb ausserhalb des Betriebes. Um das Beispiel der Abrechnungsperiode Juni 2020 nochmals aufzunehmen, wären hier der Pfingstmontag (1. Juni), Fronleichnam (11. Juni) und falls eine Feiertagsbrücke (12. Juni), zu berücksichtigen. Derartige Absenzen sind von der Arbeitslosenversicherung selbstredend nicht zu entschädigen. Des Weiteren sind auch Ausfallstunden anzugeben, welche ausserhalb des Bewilligungszeitraums bereits angefallen sind. Wir für den Juni 2020 beispielsweise erstmals Kurzarbeit beantragt und diese ab dem 15. Juni bewilligt, in der Woche vom 8. bis 14. Juni sind aber bereits Ausfallstunden angefallen, sind diese ebenfalls in Spalte 6 zu berücksichtigen und können entsprechend nicht durch Kurzarbeitsentschädigung gedeckt werden.
- Eine zeitnahe, allenfalls gar vorsorgliche Anmeldung zur Kurzarbeit ist daher angezeigt. Es bleibt dem Arbeitgeber unbenommen, ob er in den nächsten 3 Monaten (Frist!) nach Ende der Abrechnungsperiode (Kalendermonats) ein Abrechnungsformular einreicht und damit eine Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung initiiert.
- Um nun die Anzahl an Ausfallstunden zu eruieren, sind von den vorgesehenen Sollstunden die Istzeiten und die bezahlten und unbezahlten Absenzen in Abzug zu bringen. Das Abrechnungsformular berechnet dies automatisch.
- Von diesem Ergebnis wären allenfalls vor der Abrechnungsperiode angefallene und zeitlich nicht ausgeglichene Mehrstunden im Zeitraum vor 6 Monaten bis zur Abrechnungsperiode in Abzug zu bringen. Für die Abrechnungsperiode Juni 2020 wäre der Überstundensaldo vom 1.12.2019 und derjenige vom 31.05.2020 zu vergleichen und entsprechend zu berücksichtigen. Wobei ein Überstundensaldo im Umfang von 20h akzeptiert wird. Die diesbezüglichen Ausführungen auf dem Erläuterungsblatt des AVW zum Abrechnungsformular sind dabei hilfreich.

- Das Ergebnis und damit die effektiv anrechenbaren Ausfallstunden werden in Spalte 11 wiedergegeben. Diese Stunden werden mit dem zuvor ermittelten anrechenbaren Stundenverdienst (Achtung entspricht nicht dem vereinbarten Stundenlohn) multipliziert. Von diesem Ergebnis bzw. Betrag hat der Arbeitgeber 80% zu tragen, 60% dieses Betrages erhält der Arbeitgeber von der Arbeitslosenversicherung als Kurzarbeitsentschädigung.
- Wiederum 20% von diesem Ergebnis entsprechen dem Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers und ist dieser vom Lohn in Abzug zu bringen.

Ein Rechenbeispiel soll die obigen Ausführungen nochmals verdeutlichen. Als Abrechnungsperiode wird der Juni 2020 betrachtet:

- Ein Arbeitnehmer, welcher einen Bruttolohn von CHF 6'000 hat, einen 13. Monatslohn, durchschnittlichen 42.5h/Woche arbeitet, 20 Ferientage und 8 Feiertage zu Gute hat, dürfte einen anrechenbaren Stundenverdienst von ca. 39.22 CHF haben. (Interessierte können einen hypothetischen Beispielfall im Abrechnungsformular einmal durchspielen.)
- Dieser Arbeitnehmer käme bei seiner vertraglich wöchentlichen Arbeitszeit (42.5h/Woche) auf Sollstunden im Umfang von 187h ($22 \cdot 8.5h$).
- Er bezieht den Pfingstmontag (1. Juni) und Fronleichnam (11. Juni) als Feiertag und gibt für die Feiertagsbrücke (12. Juni) einen Ferientag. Diese drei Tage führen zu Absenzen im Umfang von 25.5h.
- Neben diesen Absenzen arbeitet der Arbeitnehmer aufgrund der durch das Coronavirus nach wie vor schwachen Auftragslage im ganzen Monat Juni insgesamt eine Woche und damit 42.5h weniger. Seine Istzeit dürfte demnach rund 119h betragen (14 effektive Arbeitstage (22 Arbeitstage (Mo-Fr) im Juni, davon werden die zuvor beschriebenen Feiertage und die Feiertagsbrücke (ein Ferientag) in Abzug gebracht sowie ebenfalls eine Woche (5 Arbeitstage) in denen aufgrund von Kurzarbeit nicht gearbeitet werden konnte, abgezogen). Dies unter der Voraussetzung, dass jeweils an jedem Tag exakt 8.5h gearbeitet worden wären. Die Istzeit ist der ohnehin zwingend zuführenden Arbeitszeiterfassung zu entnehmen.
- Schliesslich fallen diesem Arbeitnehmer 42.5h an anrechenbaren Ausfallstunden aus ($187h - 25.5h - 119h = 42.5h$). Diese sind mit dem anrechenbaren Stundenverdienst in Höhe von 39.22 CHF zu multiplizieren. Der dabei resultierende Betrag würde einen 100%-igen Verdienstaufschlag abdecken. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% dieses anrechenbaren Verdienstaufschlags, wovon die Arbeitslosenversicherung wiederum 60% und der Arbeitgeber 20% tragen.
- Die restlichen 20% (= CHF 333.37) sind dem Arbeitnehmer von seinem Bruttolohn in Höhe von CHF 6'000 abzuziehen. Für das Abführen der Sozialversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber aber vom vereinbarten Grund- bzw. Bruttolohn auszugehen (im obigen Beispiel von CHF 6'000).