AIHK
Aargauische Industrie- und Handelskammer
Entfelderstrasse 11, Postfach
CH-5001 Aarau

BRIEF

Nr. 09.09

18. Februar 2009
JK

Arbeitsrecht: Kurzarbeit

Auf Grund der Wirtschaftslage gehen bei uns vermehrt Anfragen zur Kurzarbeit ein. Seit Oktober 2008 zeichnet sich in der Schweiz ein rapider Anstieg der Einführung von Kurzarbeit ab. Allein im Januar 2009 haben gemäss Schätzungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) rund 800 Betriebe Kurzarbeit angemeldet. Von diesen Voranmeldungen erfolgten 91 im Kanton Aargau. Der vorliegende Brief soll einen kurzen Überblick über dieses Thema geben und befasst sich insbesondere mit den Fragen: Was ist der Sinn der Einführung von Kurzarbeit? Was sind die Voraussetzungen für eine Kurzarbeitsentschädigung? Wie geht man vor?

1. Was ist Kurzarbeit?

Erleidet ein Unternehmen temporär einen Auftragseinbruch folgen erfahrungsgemäss kurzfristige und unvermeidbare Arbeitsausfälle. Damit die betroffene Firma in einer solchen Situation keine Mitarbeiter entlassen muss, hat sie die Möglichkeit Kurzarbeit einzuführen. Dabei wird die normale Arbeitszeit entweder verkürzt oder die Arbeit ganz eingestellt. In einem solchen Fall deckt die Arbeitslosenversicherung über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Sinn dieses Instruments ist die Erhaltung von Arbeitsplätzen trotz schwieriger Wirtschaftslage. Das Unternehmen kann sich so das Know-how der Mitarbeitenden erhalten und in einem konjunkturellen Aufschwung zusätzliche Personalkosten (Anwerben neuer Mitarbeitern, Einarbeitungskosten) senken.

Die Leistungen werden im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung nicht an die Arbeitnehmer direkt, sondern an den Arbeitgeber ausgerichtet. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 Prozent des Verdienstausfalls. Ein Arbeitnehmer, der zum Beispiel 50 Prozent Kurzarbeit verrichtet, erhält in diesem Zeitraum auf das 50-Prozent-Arbeitspensum seinen üblichen Lohn und 80 Prozent seines Lohns für die Zeit, in der er nicht arbeitet, also insgesamt 90 Prozent seines normalen Lohnes.

Zurzeit kann eine Kurzarbeitsentschädigung in einem Zeitraum von zwei Jahren während längstens zwölf Monaten bezogen werden. An seiner Sitzung vom 11. Februar 2009 hat der Bundesrat aber beschlossen diese Dauer vorübergehend auf 18 Monate zu verlängern. Diese Änderung tritt auf den 1. April 2009 in Kraft und gilt bis 31. März 2011.

2. Was sind die Anspruchsvoraussetzungen?

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer, die infolge Kurzarbeit einen Lohnausfall erleiden, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn folgende fünf Voraussetzungen erfüllt sind:

./.

Telefon +41 (0)62 837 18 18 · Fax +41 (0)62 837 18 19 · E-Mail info@aihk.ch · www.aihk.ch · www.ahv-aihk.ch · Postkonto 50-208-2

1. Der Arbeitnehmer muss die obligatorische Schule abgeschlossen haben, darf aber das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben.

2. Das Arbeitsverhältnis muss weiterhin bestehen, darf also nicht gekündigt worden sein.

3. Es muss ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegen. Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er unvermeidbar ist, auf wirtschaftliche Gründe zurückgeführt werden kann und innerhalb eines Monats mindestens 10 Prozent der normalen Arbeitsstunden ausmacht.

4. Der Arbeitsausfall besteht voraussichtlich nur vorübergehend.

5. Es muss die Hoffnung bestehen, dass durch die Einführung von Kurzarbeit die betroffenen Arbeitsplätze erhalten werden können.

3. Vorgehen

Ein Arbeitgeber, der Kurzarbeit einführen will, muss bei seinen Arbeitnehmern die entsprechende Zustimmung einholen. Diese reicht er zusammen mit einem schriftlichen und begründeten Gesuch bis spätestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit bei der kantonalen Amtsstelle ein. Im Kanton Aargau ist dies das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Dort können auch die notwendigen Formulare bezogen werden. Diese finden Sie auch im Internet unter: *http://www.ag.ch/awa/de/pub/angebote/arbeitslosenkasse/kurzarbeitsentschaedigung.php.*

Die kantonale Amtsstelle prüft das Gesuch und fällt einen Entscheid. Diesen schickt sie dem Arbeitgeber, dem Seco und eine Kopie an die vom Antragssteller ausgewählte Arbeitslosenkasse. Danach muss der Arbeitgeber den Anspruch jeweils innert drei Monaten nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode für den gesamten Betrieb bei der von ihm bezeichneten Arbeitslosenkasse geltend machen.

Sollte die Kurzarbeit länger als sechs Monate dauern, muss ein neues Gesuch gestellt werden.

4. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschiessen und den Arbeitnehmern am ordentlichen Zahltagstermin auszurichten. Er muss die Kurzarbeitsentschädigung während der Karenzzeit, die höchstens drei Tage ausmacht, selber leisten. Ab dem 1. April 2009 beträgt die Karenzfrist nur noch einen Tag. Ausserdem trifft ihn die Pflicht, auch während der Kurzarbeit, die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.

5. Wichtig

Der betroffene Arbeitnehmer muss mit der Einführung der Kurzarbeit einverstanden sein. Lehnt er diese ab, so muss ihm der Arbeitgeber den vollen Lohn auszahlen. Es ist deshalb enorm wichtig, die Mitarbeitenden davon zu überzeugen, dass es für den Fortbestand des Arbeitsplatzes und schlussendlich auch der Unternehmung essentiell ist, die Arbeit vorübergehend zu kürzen.

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) unter der Telefonnummer 062 835 16 80 oder unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Jan Krejci unter der Telefonnummer 062 837 18 02 oder per E-Mail an *jan.krejci@aihk.ch.*

AIHK
Aargauische Industrie- und Handelskammer
Entfelderstrasse 11, Postfach
CH-5001 Aarau

BRIEF

Nr. 16.09

18. März 2009
JK

Arbeitsrecht: Kurzarbeit

Im Februar 2009 haben die Voranmeldungen für Kurzarbeit weiter zugenommen. Waren es im Januar noch 91 Betriebe, die im Kanton Aargau Kurzarbeit voranmeldeten, stieg die Anzahl im Monat Februar auf 132. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) hat mittlerweile auf die Flut von Voranmeldungen reagiert und will die Gesuche speditiv behandeln. Auch die Resonanz auf unseren blauen Brief vom Februar (Nr. 09.09) zeigte, dass sich viele Unternehmen mit diesem Thema auseinandersetzen. Dabei tauchten zahlreiche Fragen auf, die hier kurz erläutert werden.

Was kann ich tun damit mein Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung möglichst rasch genehmigt wird?

1. Reichen Sie die Voranmeldung beim AWA ein. Es kommt immer noch vor, dass Firmen das Gesuch an eine andere Stelle schicken. Das Voranmeldeformular finden Sie unter: *www.ag.ch/awa/de/pub/angebote/arbeitslosenkasse/kurzarbeitsentschaedigung.php*

2. Wählen Sie bereits vorgängig die Arbeitslosenkasse, bei der Sie abrechnen wollen. Verzeichnis: *http://www.ag.ch/awa/shared/dokumente/pdf/verzeichnis_alk17.06.2008.pdf*

3. Beantworten Sie die Fragen 9–12 der Voranmeldung ausführlich und nicht bloss in Stichworten.

4. Wenn Sie das Gesuch bereits vor der 10-Tage-Frist einreichen, kann es rechtzeitig bewilligt werden.

Was prüfen die zuständigen Stellen?

Es erfolgt eine zweiteilige Prüfung: Das AWA prüft in der Voranmeldung, ob der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend, unvermeidlich und auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist sowie, ob durch die Einführung von Kurzarbeit Arbeitsplätze erhalten werden können. Dabei geht es von der Vermutung aus, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, sofern keine konkreten Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen. Weiter prüft es, ob der Arbeitsausfall nicht auf eine behördliche Massnahme (z.B. Strassensperre infolge von Erdrutschgefahr) zurückzuführen ist, die beantragte Betriebsabteilung anerkannt werden kann, ob die wirtschaftlichen Gründe nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblich oder auf saisonale Beschäftigungsschwankungen zurückzuführen sind und ob die Anmeldung rechtzeitig erfolgte. Nach dieser Prüfung erlässt das AWA eine Verfügung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen Einsprache erhoben werden. Das Einspracheverfahren ist kostenlos.

In einem zweiten Schritt prüft die Arbeitslosenkasse beim Einreichen der Abrechnung die Anzahl Ausfallstunden sowie die Anspruchsberechtigung der einzelnen betroffenen Arbeitnehmer. Der Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung muss nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode innert dreier

./.

Telefon +41 (0)62 837 18 18 • Fax +41 (0)62 837 18 19 • E-Mail info@aihk.ch • www.aihk.ch • www.ahv-aihk.ch • Postkonto 50-208-2

Monate erfolgen. Diese Frist gilt auch, wenn der Arbeitgeber Einsprache gegen den Entscheid des AWAs einreichte oder das AWA noch keinen Entscheid über das Kurzarbeitsgesuch gefällt hat. Wird der Anspruch nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht, verfällt dieser.

Was passiert, wenn die Voranmeldung nicht zehn Tage vor Einführung von Kurzarbeit erfolgt?

Meldet der Arbeitgeber die Kurzarbeit verspätet an, so ist der Arbeitsausfall grundsätzlich erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar. Die Anmeldefrist beträgt ausnahmsweise drei Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretenen, nicht voraussehbaren Umständen eingeführt werden muss. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Grossauftrag plötzlich annulliert wird oder beim Eintritt eines Elementarschadenereignisses. Bei unverschuldetem Hindernis des Arbeitgebers (z.B. plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person) kann die Frist mittels Gesuch wieder hergestellt werden.

Kann Kurzarbeit eingeführt werden bevor der Entscheid des AWAs vorliegt?

Grundsätzlich ist dies möglich. Der Arbeitgeber trägt aber das Kostenrisiko, falls sein Gesuch nicht bewilligt wird, da ihn eine Vorleistungspflicht trifft.

Um wie viel darf das Pensum reduziert werden?

Der Umfang der Reduktion ergibt sich aus der wirtschaftlichen Situation des Betriebs. Im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) ist keine Höchstgrenze festgesetzt, d.h. die Arbeit kann auch ganz eingestellt werden. Dabei ist aber zu beachten, dass ein Arbeitsausfall, der 85 Prozent der normalen Arbeitszeit übersteigt, höchstens während vier Monaten entschädigt wird.

Was sind normale und was verkürzte Arbeitszeiten?

Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit des Mitarbeiters, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Untersteht der Betrieb einem GAV, so darf die darin festgehaltene Normalarbeitszeit für die Berechnung der KAE nicht überschritten werden. Für Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit gilt die vertraglich vereinbarte, durchschnittliche Jahresarbeitszeit als normale Arbeitszeit.

Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht. Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi bis zu 20 Arbeitsstunden aus betrieblichen Gleitzeitregelungen sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen. Ein betriebliches Reglement muss allerdings den Zeitpunkt der Kompensation der Vor- oder Nachholstunden festhalten.

Welchen Einfluss haben Gleitzeitsysteme auf die Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Innerhalb einer Bandbreite von zwanzig Plus- bzw. Minusstunden haben Gleitzeitsysteme keinen Einfluss auf die KAE. Der Auf- und Abbau eines Gleitzeitsaldos muss aber grundsätzlich in der Entscheidungskompetenz des Mitarbeiters liegen und fortlaufend übertragen werden können. Ein Gleitzeitsystem kann von der Arbeitslosenkasse nur anerkannt werden, wenn der Betrieb über ein schriftliches Gleitzeitreglement verfügt, das bereits seit einer gewissen Zeit in Kraft ist.

Was muss bei Überstunden beachtet werden?

Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode für Kurzarbeit beginnt eine zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzar-

beit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine solche Frist, so sind die von den einzelnen Mitarbeitern in den sechs vorangegangenen Monaten geleisteten Überstunden bis auf zwanzig Stunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen. Läuft die Rahmenfrist bereits, werden alle von den einzelnen Mitarbeitern bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Überstunden von ihren Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten zwölf Monaten und nur soweit ein «Überstundensaldo» von 20 Stunden überschritten wird. Deshalb sollten Überstunden bis zur Einführung von Kurzarbeit bis auf zwanzig Stunden reduziert werden. Zum Abbau von Überstunden braucht es allerdings die Zustimmung des Mitarbeiters.

Wie hoch sind die Sozialversicherungsbeiträge während der Zeitdauer von Kurzarbeit und wer bezahlt diese?

Während der Kurzarbeit schuldet der Arbeitgeber die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, EO, ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (=100 % des Lohnes). Er ist allerdings berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Mitarbeiter abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Die Anteile der Arbeitgeber an die AHV, IV, EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der Arbeitslosenkasse zusammen mit der Kurzarbeitsentschädigung vergütet.

Was muss bei einer Zwischenbeschäftigung des Arbeitnehmers beachtet werden?

Das AWA kann Arbeitnehmern, die von ganz- oder halbtägigen Arbeitsausfällen betroffen sind, eine geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigung zuweisen. Mitarbeiter, deren Arbeit länger als einen Monat ganz eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen. Sie müssen den Nachweis ihrer Arbeitsbemühungen (Bewerbungen, Absagen etc.) dem Arbeitgeber einreichen, der die Unterlagen bei der Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung der Arbeitslosenkasse weiterleiten muss.

Mitarbeiter, die von Kurzarbeit betroffen sind, können vorübergehend in anderen Betrieben, die sich in einem personellen Engpass befinden, eingesetzt werden. Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bleibt dabei bestehen. Der Mitarbeiter, der eine Zwischenbeschäftigung annimmt, braucht dafür die Zustimmung seines Arbeitgebers. Dieser darf die Zustimmung nur verweigern, wenn der Arbeitnehmer wegen der Zwischenbeschäftigung seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht einhalten könnte. Insbesondere die Befürchtung einer Treuepflichtverletzung nach Art. 321a OR wie z.B. die Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder des Konkurrenzverbotes, müssten berücksichtigt werden. Eine ungerechtfertigte Verweigerung der Zustimmung führt zum Verlust des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung.

Gibt ein Arbeitnehmer eine ihm zugewiesene zumutbare Zwischenbeschäftigung auf, nimmt er eine solche nicht an oder bemüht er sich zu wenig um Arbeit, so führt dies je nach den Umständen zu einem Abzug bei seiner Kurzarbeitsentschädigung von mindestens 100 und maximal 1000 Franken. Der Arbeitgeber kann solche Abzüge dem Mitarbeiter belasten.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet dem Arbeitgeber mitzuteilen, was er während der Kurzarbeit durch eine Zwischenbeschäftigung verdient hat. Diese Information muss mit dem Formular 716.305 (www.ag.ch/awa/de/pub/angebote/arbeitslosenkasse/kurzarbeitsentschaedigung.php) «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» an die Arbeitslosenkasse weitergeleitet werden.

Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben unter anderen folgende Personengruppen:

- Mitarbeiter, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen;
- Mitarbeiter, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar (normale Arbeitszeit kann aus dem Arbeitsvertrag nicht zuverlässig festgestellt werden) oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (bei Abrufs-, Gelegenheits- oder Aushilfstätigkeiten);
- Angestellte mit massgebendem Einfluss auf die Entscheidfindung des Betriebs;
- mitarbeitende Ehegatten des Arbeitgebers.

Wann ist ein Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet und unvermeidlich?

Gemäss der Rechtsprechung ist der Begriff des wirtschaftlichen Grundes weit auszulegen. Darunter fallen in erster Linie konjunkturelle Gründe, die einen Nachfrage- bzw. einen Umsatzrückgang zur Folge haben.

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall, wenn der Arbeitgeber die ihm zur Abwendung zumutbaren Vorkehrungen getroffen hat und ein Arbeitsausfall trotzdem eintritt. Es müssen konkrete Gründe vorliegen.

Was sind die wesentlichen Merkmale einer Betriebsabteilung?

Kurzarbeit kann auch nur für gewisse Abteilungen in einem Betrieb eingeführt werden. Der Bundesrat hat in der Verordnung zum Arbeitslosenversicherungsgesetz geregelt, unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist. So muss die Betriebsabteilung eine Organisationseinheit mit eigenen personellen und technischen Mittel bilden und entweder einer eigenen, innerbetrieblich selbständigen, Leitung unterstehen oder dann Leistungen erbringen, die auch von selbständigen Betrieben erbracht und auf dem Markt angeboten werden könnten. Sie muss also eine gewisse Autonomie aufweisen. Bei der Beurteilung wird überwiegend auf wirtschaftliche und weniger auf rechtliche Kriterien geachtet.

Bei der Voranmeldung von Kurzarbeit für bloss eine Betriebsabteilung muss der Arbeitgeber gleich vorgehen wie für die Anmeldung des Gesamtbetriebs und ein Organigramm des ganzen Betriebes einreichen.

Gemäss Richtlinien des Seco liegt keine Betriebsabteilung vor, wenn die Gruppe nur einzelne Personen umfasst oder zwischen den Abteilungen ein reger Personalaustausch besteht.

Wann sind Beschäftigungsschwankungen saisonal bedingt?

Saisonal ist eine Beschäftigungsschwankung, wenn der Arbeitsausfall nicht höher ist als der durchschnittliche Arbeitsausfall derselben Periode aus den beiden Vorjahren. Die Saisonalität muss somit im Einzelfall mit Blick auf Erfahrungswerte der Vergangenheit festgestellt werden. Saisonale Beschäftigungsschwankungen sind vor allem in den Wintermonaten (ca. November bis April) im Baugewerbe zu beobachten. Ein Arbeitsausfall aufgrund saisonaler Beschäftigungsschwankungen ist nicht anrechenbar.

Ist ein Arbeitsausfall bei einem Lehrling anrechenbar?

Nein, ein Arbeitsausfall bei einem Lehrling ist nicht anrechenbar. Grund dafür ist der überwiegende Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses. Ausserdem schliesst der Lehrvertrag einen Beschäftigungsanspruch des Lehrlings ein, was die Einführung von Kurzarbeit nicht zulässt. Dem Lehrverhältnis gleichgestellt werden in der Regel Anstellungsverhältnisse von Praktikanten.

Weitere Informationen:
Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) Peter Kaderli (*peter.kaderli@ag.ch*) oder unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Jan Krejci unter der Telefonnummer 062 837 18 02 oder per E-Mail an *jan.krejci@aihk.ch*.