

# Kurzarbeit und Kurzarbeitsentschädigung während Corona-Lockdown (Kurzinformatio)

Stand 19. März 2020 / 08.00 Uhr

Sehr geehrte Kundin  
Sehr geehrter Kunde

Seit Dienstag 17. März 2020 müssen grundsätzlich alle Geschäfte, ausser Lebensmittelläden und Gesundheitseinrichtungen, geschlossen bleiben. Der Notstand gilt vorerst bis 19. April 2020. Weil die Quarantäne behördlich angeordnet ist, ist der Arbeitnehmer unverschuldet teilweise oder voll an der Arbeit verhindert und hat entsprechend Anspruch auf Lohnersatzzahlungen.

Selbständig Erwerbende haben bis jetzt keinen Anspruch auf Erwerb ersatz. Alle vier Bundesratsparteien stellen die Forderung an den Bundesrat, dass auch diese Kleinunternehmer Unterstützung erhalten werden.

Das SECO wird am 20. März 2020 neue Infos zu allfälligen Erwerb ersatzmöglichkeiten veröffentlichen und ab 19. März 2020 wird eine Hotline vom SECO zur Verfügung stehen.

Der Bund hat verfügt, dass in dieser Zeit Betriebe sofort Kurzarbeit beantragen können. Die Voranmeldefrist wurde von 10 Tagen auf 3 Tage gekürzt. Auch wurde die Karenzfrist auf einen Tag reduziert. Der Karenztag gilt wiederkehrend für jede Abrechnungsperiode (i.d.R. Kalendermonat).

## Was man zur Kurzarbeit wissen muss

- Der Lohn für die Zeit der Kurzarbeit reduziert sich auf 80%.
- Maximal entschädigt sind Löhne welche ALV-pflichtig sind, bis zu einer Grenze von monatlich CHF 12'350.
  - Betriebsinhaber/innen und Geschäftsführende haben nach aktueller Regelung keinen Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung, dies kann sich je nach Auskunft des SECO am Freitag 20. März 2020 ändern. Eine Information dazu folgt nächste Woche.
  - die mitarbeitenden Ehegatten oder eingetragenen Partner des Arbeitgebers haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.
  - Auch keine Entschädigung erhalten temporäre und Mitarbeitende, welche in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
- Der Arbeitsausfall muss mindestens 10% betragen.
- Falls die Einführung / Aufhebung nicht auf den Beginn / Ende einer Abrechnungsperiode fällt, berechnen sich die 10% anteilig seit Beginn der Kurzarbeit.
- Der Abzug der Sozialversicherungsbeiträge ist auf dem 100%-Lohn geschuldet, die Arbeitnehmerbeiträge können dem Arbeitnehmer normal (auf Basis des 100%-Lohnes) in Abzug gebracht werden. Die Arbeitslosenkasse vergütet dem Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag an die AHV/IV/EO/ALV.
- Ferien dürfen im Unterschied zu Absenzen unter der Kurzarbeit nicht gekürzt werden.
- Kurzarbeitsentschädigung wird innerhalb von 2 Jahren während höchstens 12 Abrechnungsperioden ausgerichtet. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden anrechenbar.

## **Folgende Anforderungen an die betriebliche Arbeitszeitkontrolle müssen erfüllt sein**

- Für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende muss eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrigen Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten Auskunft gibt.
- Für jeden Mitarbeiter müssen Rapporte (Vorlagen können zur Verfügung gestellt werden) geführt werden, welche die Soll/Ist-Std. aufzeigen. Auf dieser Differenz wird Kurzarbeit bezahlt.
- Wir empfehlen Ihnen, sofern für Ihren Betrieb Kurzarbeit angemeldet wurde, die Arbeitszeitrapporte von Ihren Mitarbeitenden bereit zu halten.

## **Voranmeldeverfahren**

- Die Anmeldefrist beträgt (ausserordentlich) 3 Tage.
- Zuständig ist die kantonale Amtsstelle jenes Kantons, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung den Sitz hat.
- Voranmeldungsformulare erhält man bei der Kantonalen Amtsstelle oder bei der Arbeitslosenkasse.

## **Folgende zusätzliche Pflichten haben Arbeitgeber**

- 80% des Verdienstaufschlags muss am ordentlichen Zahltagstermin ausgerichtet werden. Dieser umfasst nebst dem vertraglichen Lohn auch die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen. Der Arbeitgeber kann auf freiwilliger Basis entscheiden, ob er seinen Arbeitnehmenden den max. Ausfall von 20% «aus der eigenen Tasche» entschädigt.
- Vom anrechenbaren Arbeitsausfall muss je Abrechnungsperiode (in der Regel Kalendermonat) ein Karenztag durch die Arbeitgeberin getragen werden.
- Während der Kurzarbeit müssen die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit (=100% des Lohnes) bezahlt werden. Die Arbeitgeber sind berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/EO und ALV werden für die Ausfallzeiten von der Arbeitslosenkasse zurückerstattet.
- Erfüllen der allgemeinen Auskunfts- und Meldepflicht.
- Der Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmenden nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode ist raschmöglichst mit den erforderlichen Abrechnungsunterlagen bei der gewählten Arbeitslosenkasse geltend zu machen (spätestens nach 3 Monaten). Dazu gehören:
  - Formular «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung».
  - Formular «Abrechnung von Kurzarbeit».
  - Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» (das Total der monatlichen Ausfallstunden ist von jedem Arbeitnehmenden mit Unterschrift zu bestätigen).
  - Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit.
  - Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten.
  - evtl. Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem.
  - Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Feiertagen.
  - Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen.

- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden.

## **Pflichten der Arbeitnehmenden**

- Arbeitnehmende müssen für Einsätze bei ihren Arbeitgebern verfügbar sein. Eine vernünftige Frist zwischen Aufgebot und Einsatz muss angesetzt werden.

## **Vorgehen in der jetzigen Situation**

- Im Hinblick auf eine mögliche Ausdehnung der Kurzarbeit durch den Bund können sich Selbständigerwerbende vorbereiten, in dem sie ihren möglichen Erwerbsausfall bereits vorab dokumentieren. Dies kann anhand von dokumentierten abgesagten Terminen erfolgen sowie durch Bereitstellung der Umsätze und Fixkosten der letzten 12 Monate, sowie der Fixkosten der nächsten Monate.
- Arbeitgeber sollten die nötigen Daten für das Ausfüllen der Formulare und Rapporten aufbereiten.

Gerne sind wir Ihnen beim Ausfüllen der Formulare behilflich oder stellen Ihnen die nötigen Formulare und Rapporte zur Verfügung. Wir werden Sie auch fortlaufend über die weitere Entwicklung informieren.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Fragen zur Verfügung.

NRS Treuhand AG

Badenerstrasse 141  
Postfach  
CH-8036 Zürich  
Tel. +41 (0)44 533 69 00  
Fax +41 (0)44 533 69 01  
info@nrs-treuhand.ch  
www.nrs-treuhand.ch