

Coronavirus COVID-19 – Frequently asked questions_18.03.2020

Kurzarbeitsentschädigung

Falls ein Einsatzbetrieb wegen Beschäftigungseinbrüchen aufgrund des Coronavirus Kurzarbeit einführt: Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

Die Verleihbetriebe können für ihr internes Personal (z.B. Personalberater, administratives Personal) eine Kurzarbeitsentschädigung beantragen.

Zudem haben Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Sie haben nur dann Anspruch, wenn die befristeten Verträge kündbar sind.

Gesellschafter, finanziell am Unternehmen Beteiligte oder Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums, welche die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen, haben keinen Anspruch auf KAE: i.d.R. Geschäftsführer, Verwaltungsräte einer AG (Art. 716 ff. OR) und die Gesellschafter einer GmbH (Art. 804 ff. OR) haben von Gesetzes wegen eine massgebliche Entscheidungsbefugnis.

Hat der Verleihbetrieb einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für seine temporären Mitarbeitenden?

Aktuell nicht. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden Kurzarbeitsentschädigung beanspruchen. Der Bundesrat hat jedoch das SECO beauftragt, bis zum 20. März 2020 eine Ausweitung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung auf verliehenes und befristet angestelltes Personal zu prüfen. Eine solche Ausweitung setzt indessen eine (dringliche) Gesetzesanpassung voraus.

Wie ist das Anmeldeverfahren für Kurzarbeitsentschädigung geregelt?

Der Bundesrat hat entschieden, die Karenzfrist für die Einführung von Kurzarbeit von normalerweise 3 Tagen auf 1 Tag pro Abrechnungsperiode zu reduzieren (d.h. ab dem 2. Tag greift die Kurzarbeitsentschädigung), unter Anwendung einer Voranmeldefrist von 3 Tagen.

Das Gesuch ist bei der zuständigen Amtsstelle des Kantons (AWA, Arbeitslosenkasse) anzumelden. Die zuständige Stelle finden Sie hier:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/institutionen-medien/links.html>

Unter welchen Voraussetzungen kann ein Verleihbetrieb Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

- Arbeitsausfall aufgrund Abriegelung der Städte (behördliche Massnahme) oder
- Unvermeidbare Nachfragerückgänge infolge Infizierungsängsten (wirtschaftliche Gründe)

- Arbeitsverhältnisse dürfen nicht gekündigt sein
- Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass die Arbeitsplätze durch die Einführung von Kurzarbeit erhalten werden können
- Arbeitszeit wird erfasst und ist kontrollierbar: bitte erfassen Sie die geleisteten Arbeitsstunden Ihres internen Personals, damit ein Arbeitsausfall nachgewiesen werden kann.
- Arbeitsausfall macht mindestens 10% der Arbeitsstunden aus
- Die betreffenden Mitarbeitenden sind mit der Kurzarbeit einverstanden und bestätigen dies schriftlich.

Der generelle Verweis auf den Coronavirus reicht nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Vielmehr muss glaubhaft dargelegt werden, weshalb die im Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfällen auf das Auftreten des Coronavirus zurückzuführen sind. Mögliche Beweismittel sind z.B. die Kündigung von vielen Verleihverträgen innert kurzer Zeit und seit Ausbruch der Krise oder auch der übermässige Rückgang von Bestellungen im Vergleich zum Vorjahr.

Wo finde ich das Formular für Kurzarbeitsentschädigung und wie fülle ich es aus?

Zur Anmeldung des Anspruchs können Sie das Formular Voranmeldung Kurzarbeit verwenden.

Beantworten Sie nur die folgenden Fragen:

9a) *Tätigkeitsgebiet Ihrer Firma («Personalverleih»)*

10b) *monatliche Umsätze/Honorarsummen der letzten 2 Jahren. Kontaktieren Sie hierzu bitte den für Ihre Unternehmung zuständigen Realisator-Buchhalter.*

Achtung: Gilt nur für Betriebe, für welche die Realisator AG die Buchhaltung übernimmt.

11a) *Begründung für die Kurzarbeit (Zusammenhang zwischen den Arbeitsausfällen in Ihrem Betrieb und dem Auftreten des Coronavirus) (z.B. «grossflächige Kündigung der Verleihverträge (ca. xy%) durch Einsatzbetrieb infolge bundesrätlich verhängter Massnahmen oder Nachfrageinbruch im Zusammenhang mit Existenz- und Infizierungsängsten»)*

11c) *Wurden Auftragstermine verschoben, wenn ja warum? Art und Umfang der verschobenen Aufträge*

Nicht einreichen müssen Sie für die Voranmeldung: das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» sowie eine Kopie des aktuellen Handelsregisterauszugs.

Spezialregime Bürgschaftswesen

Wobei handelt es sich beim Spezialregime Bürgschaftswesen?

Der Bundesrat hat am 13. März 2020 zur Unterstützung von KMU in Liquiditätsschwierigkeiten aufgrund des Coronavirus das Spezialregime Bürgschaftswesen beschlossen. Den KMU mit finanziellen Engpässen stehen ab sofort bis zu 580 Millionen Franken an verbürgten Bankkrediten zu Verfügung. 10 Millionen Franken sollen zusätzlich an die Bürgschaftsorganisationen für ausserordentliche Verwaltungskosten gehen. Die mittels Bürgschaften erhaltenen Bankkredite im Umfang von bis einer Million Franken pro Unternehmen jeder Grösse müssen zurückbezahlt werden. Der Bundesrat erleichtert zudem die Bedingungen für die Bürgschaft.

Wenn Sie bei Ihrer Bank um einen Überbrückungskredit anfragen, so können Sie bei den Bürgschaftsgenossenschaften entsprechende Sicherheiten beantragen. Mehr dazu unter : https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/Buergschaften_fuer_KMU.html

Ausgewählte Sonderfragen

Ist eine Kündigung wegen der Coronakrise rechtmässig?

Es gilt nach wie vor das normale Arbeitsrecht aus dem Obligationenrecht: Eine ordentliche Kündigung innerhalb der vertraglichen Kündigungsfrist ist gültig. Sperrfristen, während denen eine Kündigung nichtig ist, sind zu beachten (z.B. Krankheit aufgrund Coronavirus).

Ein besonders gefährdeter Mitarbeitender kann nicht zu Hause arbeiten. Ist der Verleihbetrieb lohnfortzahlungspflichtig?

Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, besonders gefährdete Mitarbeitende ihre arbeitsvertraglichen Pflichten von zu Hause aus erledigen zu lassen (Homeoffice). Ist dies nicht möglich, so sind die Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung zu beurlauben. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen. (Art. 10c COVID-19-Verordnung 2).

Ein Einsatzbetrieb schliesst aufgrund der Coronakrise einen Teil oder den gesamten Betrieb. Was ist dem betroffenen Verleihbetrieb zu empfehlen?

- Bei nicht dringlichen Situationen und wo eine Weiterbeschäftigung in Bälde möglich scheint (weil Einsatzbetrieb wegen Coronafall im Betrieb kurzzeitig den Betrieb schliesst): Entscheid des Bundesrates abwarten, ob temporäre Mitarbeitende ebenfalls von der Kurzarbeitsentschädigung profitieren. Falls dies der Fall ist, die TMA für KAE anmelden.
- Bei unaufschiebbaren Situationen: Sofortige Kündigung der betreffenden Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung der vertraglichen Kündigungsfristen
- Während der Kündigungsfrist allfällige Überstunden/Überzeiten sowie Ferien abbauen. Der Arbeitnehmende kann aber nicht zum Ferienbezug verpflichtet werden.
- Sicherstellen, dass der Einsatzbetrieb die Kündigungsfristen des Verleihvertrags einhält und seinen Leistungen für diese Zeit nachkommt.

Hat der Verleihbetrieb eine allgemeine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Einsatzbetrieb den TMA wegen Verdacht auf Infizierung (Coronavirus) nach Hause schickt?

Falls sich herausstellt, dass der Mitarbeitende nicht infiziert ist, sondern arbeitsfähig gewesen wäre und er seine Arbeit angeboten hat, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Verleihbetriebs aufgrund von Annahmeverzug (Art. 324 OR). Falls sich herausstellt, dass der TMA infiziert ist, gilt er als unverschuldet arbeitsunfähig. Es besteht eine Lohnfortzahlungspflicht bzw. ist Krankentaggeld geschuldet (Art. 324a OR). Der Fall wäre diesfalls sofort der Krankentaggeldversicherung anzumelden.

Kann der Verleihbetrieb auf den Einsatzbetrieb Rückgriff nehmen, wenn dieser einen gesunden TMA wegen Verdacht nach Hause schickt?

Falls sich herausstellt, dass der TMA nicht infiziert ist, sondern arbeitsfähig gewesen wäre, kann der Verleiher auf dem Verleihvertrag bestehen. Damit wäre die ausgefallene Zeit durch den Verleihbetrieb zu bezahlen. Aus Kundenbindungsgründen kann es auch empfehlenswert sein, sich mit dem Einsatzbetrieb bezüglich einer Beteiligung zu einigen.

Haben interne Mitarbeitende und TMA Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Kinderbetreuung aufgrund geschlossener Schulen (analog der Kinderbetreuung wegen Krankheit)?

Es liegt eine unverschuldete Arbeitsverhinderung vor (siehe gesetzliche Betreuungspflicht nach Art. 276 ZGB) mit Lohnfortzahlungspflicht während einer beschränkten Zeit nach Art. 324a OR. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern – sich also zum Beispiel in der Betreuung abzuwechseln. Gemäss Medienkonferenz des Bundesrates vom 16.03.2020 müssen die Kantone dafür sorgen, dass die externe Kinderbetreuung gewährleistet bleibt z.B. durch KITAs oder Alternativen.

Realisator AG / eCare AG
Dietikon/Cham, 18. März 2020