

## Kurzarbeit: Rechtzeitig das Rechtliche klären

Der wirtschaftliche Krebsgang dauert an, auch Firmen der Verpackungsindustrie sehen sich zunehmend gezwungen, Kurzarbeit einzuführen. PA-Autorin Brigitte Kraus-Meier, lic. iur. und PR-Beraterin, beschreibt, was bei der Einführung von Kurzarbeit rechtlich und in der Unternehmenskommunikation zu beachten ist.

Für diesen April wird mit rund 100 000 Kurzarbeitenden gerechnet, doppelt so viel wie in der Krise in den Neunzigerjahren. Der Bundesrat hat daher per 1. April beschlossen, die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung von 12 auf 18 Monate zu verlängern und gleichzeitig die monatliche Karenzfrist auf einen Tag zu reduzieren.

Kurzarbeit ist grundsätzlich bewilligungspflichtig. Bei der Voranmeldung an das kantonale zuständige Amt wird zunächst geprüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigung gegeben sind. Das Unternehmen muss darlegen, dass die Kurzarbeit auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden der von der Kurzarbeit betroffenen Belegschaft ausmacht. Wird die Voranmeldung für Kurzarbeit und damit der Bezug für Kurzarbeitsentschädigung abgelehnt, kann das Unternehmen die Arbeitszeit trotzdem reduzieren. Soll damit eine Lohnreduktion verknüpft werden, geht dies rechtlich nur über Änderungskündigungen.

### So funktioniert Kurzarbeit

Grundsätzlich werden während Kurzarbeit die Arbeitspensen reduziert. Die Arbeitszeitreduktion muss mindestens 10 Prozent und kann vorübergehend bis zu 100 Prozent betragen. Ob Kurzarbeit eingeführt werden soll, ist grundsätzlich ein unternehmerischer Entscheid, wobei die betroffenen Mitarbeitenden ihre ausdrückliche, schriftliche Zustimmung geben müssen. Die Behörde prüft bei der Voranmeldung lediglich, ob Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht. Die Arbeitslosenkasse überprüft dann in einem zweiten Schritt die Anträge auf Kurzarbeitsentschädigung und zahlt auf Grund ihres Entscheids die Kurzarbeitsentschädigung an den Arbeitgeber aus.

### Anspruch nach Personengruppen

Für verschiedene Personengruppen besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Das sind Mitarbeitende, deren

Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist, sowie mitarbeitende Ehegatten und Personen, die in einer arbeitgeberähnlichen Funktion eingestellt sind, z. B. Geschäftsführer. Keinen Anspruch haben auch Personen mit befristeten Arbeitsverträgen, Arbeitnehmende in gekündigter Stellung, Arbeitnehmende auf Abruf, Temporärangestellte und Lehrlinge. Der Arbeitgeber kann auch für diese Personengruppen ein reduziertes Arbeitspensum anordnen, doch dann hat er ihnen den vollen Lohn aus eigenen Mitteln zu bezahlen.

### Wer zahlt was?

Für die geleistete Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmende den vollen Lohn. Für die Kurzarbeit, also die arbeitsfreie Zeitspanne, besteht Anspruch auf 80 Prozent des darauf entfallenden Lohnes. Diesen Teil bezahlt die Arbeitslosenkasse, wobei der Arbeitgeber vorleistungspflichtig ist. Der Arbeitgeber muss den Lohn am ordentlichen Zahltermin überweisen und darf ihn lediglich um 20 Prozent für den Kurzarbeitsteil kürzen. Wenn die Arbeitszeit beispielsweise um 50 Prozent reduziert wird, übernimmt die Arbeitslosenkasse 80 Prozent des Lohnausfalls (hier also 40 Prozent, nämlich 80 Prozent auf 50 Prozent). Insgesamt erhält der Mitarbeitende 90 Prozent seines Lohns. Für die Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung ist der vereinbarte Lohn massgebend, der in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit galt. Darin sind vertragliche und regelmässig bezahlte Zulagen einzuzurechnen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind auf den vollen Lohn zu entrichten.

### Was sonst zu berücksichtigen ist

Bevor überhaupt Kurzarbeit angemeldet wird, sollten Überstunden kompensiert werden. Vorgängig sind die eigenen Arbeitsbedingungen zu konsultieren. Wenn diese eine Kompensation nicht schon vertraglich vorsehen, muss der Arbeitgeber das Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter einholen. Nicht so bei den Ferien, diese können



Brigitte Kraus-Meier, Agentur für Recht und Kommunikation «konzis», Zürich, [www.konzis.ch](http://www.konzis.ch)

vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden. Wobei die Ankündigung so lange wie möglich im Voraus geschehen soll. Werden hier Fehler gemacht, läuft das Unternehmen Gefahr, Überstunden und Ferien nochmals vergüten oder gewähren zu müssen. Wird dann Kurzarbeit geleistet, so muss das Unternehmen eine genaue Zeitkontrolle führen, wonach für jeden Mitarbeitenden ersichtlich ist, wann gearbeitet und wann Kurzarbeit geleistet wurde. Die Erfahrung zeigt: Das Arbeitsinspektorat prüft das peinlich genau und schreckt nicht davor zurück, bei ungenügender Zeiterfassung die Rückzahlung von bereits bezogenen Kurzarbeitsentschädigungen zu verfügen.

### Intern kommunizieren

Mitarbeitende sind von der Nachricht, dass Kurzarbeit eingeführt werden soll, selten überrascht. Trotzdem ist eine solche Nachricht meist ein Schock, der seinen Höhepunkt erst nachher zeigt. Schnell ist die Angst da, den Arbeitsplatz vielleicht vollständig zu verlieren. Um in einer solchen Phase die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Ängsten und Fragen nicht allein zu lassen, sollte schon vor der Verkündung der Kurzarbeit ein Konzept für die interne Kommunikation bereitstehen. Vor allem sind für die Mitarbeitenden Möglichkeiten zu schaffen, ihre Fragen zu deponieren. Die Antworten für die zu erwartenden Fragen sollten schon vorher festgelegt werden. Schliesslich soll Kurzarbeit eine vorübergehende Phase sein, und danach soll mit den gleichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wieder volle Höchstleistung erbracht werden.

Brigitte Kraus-Meier