

VPOD Information Coronavirus (Stand 30. März 2020)

## Infos zur Kurzarbeit in Kitas und Krippen

### **Kurzarbeit in der vorschulischen Kinderbetreuung**

Viele Kitas sind durch die Coronakrise in einer existenzbedrohenden Situation. In manchen Kantonen wurden sie geschlossen, an anderen Orten müssen sie offenbleiben, aber die Eltern bringen gemäss Bitte der Gesundheitsbehörden ihre Kinder nicht mehr. Doch auch wenn die Eltern nicht zahlen, müssen die Löhne der Angestellten trotzdem bezahlt werden. Dafür können die Einrichtungen jetzt Kurzarbeitsentschädigungen beantragen.

### **Was ist Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?**

Kurzarbeit ist ein Instrument zur Abfederung von schwierigen, wirtschaftlichen Situationen, mit dem Ziel Arbeitsplätze zu erhalten. Sprich: (Massen-)Entlassungen zu vermeiden. Kurzarbeit ist die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, bei der aber die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung bestehen bleibt.

Die Vorteile für die Arbeitnehmenden sind: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Aufrechterhalten des sozialen und arbeitsrechtlichen Schutzes im Arbeitsverhältnis, Beitragslücken bei der beruflichen Vorsorge werden vermieden.

### **Meine Krippe ist wegen der Corona-Krise in finanzielle Schwierigkeiten. Kann ich Kurzarbeit beantragen?**

Ja. Als Arbeitgeberin müssen Sie die geplante Kurzarbeit schriftlich bei der kantonalen Amtsstelle (z.B. AWA ZH oder KIGA BL) voranmelden. Die gängige Karenzfrist wurde auf Grund des Coronavirus von 10 auf 1 Arbeitstag reduziert. Weiterhin ist eine schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Angestellten zur Kurzarbeit nicht mehr nötig. Der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin muss seine/ ihre Angestellten fragen, ob sie mit der Kurzarbeit einverstanden sind, wenn diese zustimmen, reicht dies als Angabe für den Antrag. Die bereits gesenkte Karenzfrist (Wartefrist) für KAE wird aufgehoben. Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen. Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden ausserdem dringliche Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird beispielsweise eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen via KAE möglich.

Der Kanton prüft, ob die Kurzarbeit rechtmässig ist und ob sie tatsächlich dem Erhalt der Arbeitsplätze dient. Sofern das kantonale Arbeitsamt die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber die Geltendmachung bei der kantonalen Arbeitslosenkasse einreichen. Die

Kasse überprüft die Anspruchsvoraussetzungen im Detail und vergütet bei positivem Bescheid anschliessend die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin.

### **Kann ich auch für Lernende und PraktikantInnen Kurzarbeit beantragen?**

Ja. Das SECO hat den Anspruch für die Kurzarbeit im Rahmen der Coronakrise auf diese Personalkategorien ausgeweitet, ebenso auf befristet Angestellte

### **Meine Kita ist eine GmbH. Ich bin Inhaberin. Kann ich auch für mich Kurzarbeit beantragen?**

Ja, neu gilt die Kurzarbeit auch für arbeitgeberähnliche Angestellte. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten z.B. GesellschafterInnen einer GmbH, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners oder der Partnerin mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren. Sie sollen eine Pauschale von 3320.- Franken als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen können.

### **Was heisst Kurzarbeit für mich als Mitarbeiterin in einer Kita?**

Die KAE beträgt 80% des anrechenbaren Verdienstaufschlags. Das bedeutet z.B.: Bei 100% Kurzarbeit (es wird keine Arbeitsleistung erbracht) liegt die KAE bei 80% des normalen Lohns.

Bei 50% Kurzarbeit (50% der vertraglichen Arbeitsstunden werden erbracht) wird der halbe Lohn normal ausbezahlt, die andere geschuldete Hälfte wird zu 80% als KAE entgolten.

#### **Beispiel: Lohn 4000 CHF/Monat**

<b>50% des Lohnes</b>	<b>2000 CHF</b>
<b>80% KAE von 50%Lohn</b>	<b>1600 CHF</b>
<b>Total</b>	<b>3600 CHF</b>

Der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin kann – und das fordert der VPOD – die Einbusse von 20% übernehmen, so dass die Mitarbeitenden keinen Lohnausfall haben. Dann werden dem Arbeitgeber also 80% der Lohnkosten für die ausfallenden Arbeitsstunden von der Arbeitslosenversicherung gedeckt und den Rest übernimmt der Betrieb.

### **Welche Voraussetzungen müssen sonst noch erfüllt sein, was ist sonst noch wichtig?**

- Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein (Art. 31 Abs. 1 Bst. c AVIG)
- Die Arbeitnehmenden müssen nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von KAE profitieren können.
- Der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehend und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG).

- Die Arbeitszeit ist kontrollierbar (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG).
- Der Arbeitsausfall macht je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden aus (Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG).
- Der Arbeitsausfall wird nicht durch Umstände verursacht, die zum normalen Betriebsrisiko gehören (Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG).

Wichtig auch zu wissen: Falls einem/ einer von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden eine Kündigung während oder unmittelbar nach der Kurzarbeit ausgesprochen wird, kann sie/er den erlittenen Lohnausfall durch die KAE-Massnahme nachträglich für die gesamte Zeit der Kurzarbeit vom Arbeitgeber nachfordern. Grund der Kurzarbeits-Massnahme ist der Erhalt von Arbeitsplätzen. Bei einer Kündigung ist der Zweck der Kurzarbeit nachträglich dahingefallen.

### **Muss ich als Arbeitnehmende/r meine Zustimmung geben?**

Arbeitnehmende dürfen Kurzarbeit verweigern. Dann muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den vollen Lohn weiter ausrichten. Allerdings haben diese Mitarbeitenden dann keinen besonderen Schutz vor Kündigung (siehe oben "Voraussetzung für Anspruch KAE ist ungekündigtes Arbeitsverhältnis").

Die Zustimmung zur Kurzarbeit über die PEKO/PV/BEKO/PA oder der Gewerkschaft genügt nicht, sondern setzt die Zustimmung des einzelnen Mitarbeitenden oder eine entsprechende Grundlage in einem Gesamtarbeitsvertrag voraus. Allerdings wurde auf Grund von Corona die Bestimmung über die Zustimmung gelockert: Nicht jeder und jede einzelne Mitarbeitende muss eine schriftliche Zustimmung erteilen, sondern das mündliche Einverständnis gegenüber dem Arbeitgeber reicht aus. Ist sich die Behörde nicht sicher, ob die Mitarbeitenden einverstanden sind, kann eine schriftliche Zustimmungserklärung nachgefordert werden und muss aber nicht zur Antragsstellung vorliegen.

**Der VPOD empfiehlt im Sinne der Solidarität, aber auch zur Vermeidung von Entlassungen und für euren Schutz, Kurzarbeit zuzustimmen. Wir stehen dir aber natürlich dazu gerne beratend zur Seite.**

### **Ermittlung des anrechenbaren Arbeitsausfalls (Formulare)**

Für die Ermittlung des anrechenbaren Arbeitsausfalles sind die in den letzten 6 Monaten vor Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigung geleisteten Mehrstunden zu berücksichtigen. Dazu zählen alle Mehrstunden, Überstunden, Überzeit etc., egal ob diese ausbezahlt wurden, als Guthaben in der Zeiterfassung auftauchen oder nicht kompensiert werden können. Damit wird verhindert, dass Betriebe zunächst Mehrarbeit leisten und anschliessend Kurzarbeit anmelden.

Bitte überprüft – oder fragt bei uns dafür nach –, ob die Berechnungen des Betriebs auf dem jeweiligen Formular korrekt sind.

### **Wie lange darf die Kurzarbeit andauern?**

Innerhalb von zwei Jahren wird für maximal 12 Monaten KAE ausgerichtet, ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85 % ist nur während längstens 4 Monaten anrechenbar.

### **Muss ich zuerst Überstunden abbauen?**

Nein, neu gilt, dass Arbeitnehmende nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen müssen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.

**Weitere Fragen?** [www.vpod.ch/regionen](http://www.vpod.ch/regionen) oder [vpod@vpod.ch](mailto:vpod@vpod.ch)

Die starke Gewerkschaft im Service public

[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch) – [vpod@vpod.ch](mailto:vpod@vpod.ch)

