



Merkblatt Pandemie / Coronavirus

Arbeitslosenversicherung

Die wichtigsten Änderungen in Kürze

Die vorliegenden Änderungen nehmen teilweise die Bestimmungen der Weisung 2020/04 vorweg, die per 3.4.2020 geplant ist. Die nachfolgenden Angaben haben selber aber keinen Weisungscharakter, sie erklären lediglich die geplanten Änderungen.

1) Erhöhung der Anzahl der Taggelder

Für die Geltungsdauer der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung erhalten alle Personen maximal 120 zusätzliche Taggelder. Setzt der Bundesrat die COVID-19-Verordnung bspw. nach 100 Arbeitstagen ausser Kraft, so können die betroffenen Personen maximal 100 Taggelder zusätzlich beziehen. Von den zusätzlichen Taggeldern profitieren Personen, welche im resp. ab März 2020 anspruchsberechtigt waren resp. sind.

Die technische Umsetzung im ASAL erfolgt über eine Erhöhung des Höchstanspruchs für ALE-Taggelder. Die Erhöhung der Taggelder erfolgt durch eine automatische Anpassung der Zähler der betroffenen Versicherten. Das bedeutet, dass Personen mit einem Höchstanspruch von 90 Tagen neu maximal 210 Taggelder beziehen können, Personen mit 400 Taggeldern neu maximal 520 Taggelder beziehen können, usw. Wenn die Verordnung ausser Kraft tritt, werden die zusätzlichen Taggelder automatisch auf die effektive Anzahl der während der Dauer der Verordnung bezogenen Taggelder reduziert. Die Berechnung der Dauer der zusätzlichen Taggelder startet ab 1. März 2020 bis zur Aufhebung der Verordnung.

Für die Versicherten, welche bereits in der Kontrollperiode März 2020 ausgesteuert wurden und nun auch zusätzliche Taggelder erhalten, wird den Kassen eine Abfrage zur Verfügung gestellt, damit die zusätzlichen Taggelder nachbezahlt werden können.

Die Anpassung im ASAL die Erhöhung der Anzahl Taggelder erfolgt per 31. März 2020.

Fünf Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise für den beispielhaften Fall, dass die COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung am 30.4. (61 Tage nach dem 1.3.) aufgehoben wird:

- Person A eröffnet am 17.3.2020 eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Während der Zeit vom 17.3.-30.4. bezieht Person A dann ausschliesslich die besonderen Taggelder. Erst ab dem 1.5. beginnt der übliche Taggeldbezug. Ihre Rahmenfrist wird um 61 Tage verlängert.
- Person B hat seit 1.11.2019 eine Rahmenfrist und hat am 1.3. noch 300 Taggelder offen. Sie bezieht vom 1.3. bis am 30.4. die besonderen Taggelder. Ihr Anspruch am 1.5. beträgt weiterhin 300 Taggelder. Ihre Rahmenfrist wird um 61 Tage verlängert.
- Person C hätte ihren normalen Taggeldbezug per 31.3. erschöpft, ihre Rahmenfrist dauert aber noch bis 1.6. Sie kann vom 01.03. bis am 30.4. die besonderen Taggelder und ab dem 01.05. ihren Restanspruch an Taggelder beziehen. Ihre Rahmenfrist wird um 61 Tage verlängert.
- Person D hat eine Rahmenfrist bis am 1.4. Bei ihr wird die Rahmenfrist bis am 31.5. (um 61 Tage) verlängert und sie bezieht ab dem 1.3. bis am 30.4. besondere Taggelder. Falls sie noch einen Restanspruch hat, dann kann sie diesen zwischen dem 30.4. und dem 31.5. beziehen.
- Person E wurde per 25.02.2020 ausgesteuert, aber ihre Rahmenfrist dauert noch bis am 31.3. Sie kann keine zusätzlichen Taggelder beziehen, weil sie am 01.03. bereits nicht mehr anspruchsberechtigt war.

2) Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug für versicherte Personen

Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist für alle Personen verlängert, welche am 1. März 2020 noch anspruchsberechtigt oder seit dem 1. März 2020 anspruchsberechtigt waren. Die Verlängerung erfolgt für die Dauer vom 1. März 2020 bis zur Ausserkraftsetzung der COVID-19-Verordnung.

Die technische Umsetzung im ASAL erfolgt durch eine Implementierung eines neuen Verlängerungsgrundes, welcher eine Verlängerung der Rahmenfrist um maximal zwei Jahre ermöglicht.

- Bei Personen, welche ab 1. März 2020 bis zur Aufhebung der COVID-19-Verordnung das Rahmenfristende erreichen, muss die Rahmenfrist manuell um 2 Jahre verlängert werden.
- Für die Ermittlung der Fälle mit Rahmenfristende während der Kontrollperiode März 2020 wird den Kassen eine Abfrage zur Verfügung gestellt, damit die betroffenen Rahmenfristen manuell verlängert und die zusätzlichen Taggelder nachbezahlt werden können.
- Wenn die Verordnung aufgehoben wird, werden die manuell verlängerten Rahmenfristen automatisch auf die effektive Dauer der Verordnung gekürzt.
- Die übrigen betroffenen Rahmenfristen werden automatisch um die effektive Dauer der Verordnung verlängert. Ausgenommen von der Rahmenfristverlängerung sind Personen, welche das AHV-Rententalter erreichen, da sie ab Rahmenfristende die AHV-Rente erhalten.

Die Anpassung im ASAL für die Verlängerung der Rahmenfrist erfolgt per 31. März 2020

3) Aufhebung der Frist zur Voranmeldung von Kurzarbeit

Aufgrund der aktuellen Notlage mit behördlichen Anordnungen zur Einstellung verschiedener wirtschaftlicher Aktivitäten müssen die Unternehmen keine Frist zur Voranmeldung von Kurzarbeit mehr abwarten.

Die Aufhebung der Voranmeldefrist gilt rückwirkend und ist ab Beginn März 2020 anwendbar. Allfällige Nachzahlungen können zu einem späteren Zeitpunkt getätigt werden.

4) Verlängerung maximale Bewilligungsdauer Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate

Um Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern, soll die Bewilligung von Kurzarbeit rasch und unbürokratisch erfolgen. Durch die Verlängerung der maximalen Bewilligungsdauer von 3 auf 6 Monate kann die Anzahl Gesuche reduziert und das Bewilligungsverfahren beschleunigt werden. Die Voranmeldungen von Kurzarbeit sind also erst zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als 6 Monate dauert.

Alle Bewilligungen, die ab dem 1. März 2020 bis zur Aufhebung der COVID-19-Verordnung erteilt werden, können mit einer Gültigkeitsdauer von 6 Monaten verfügt werden. Es liegt im Ermessensspielraum der KAST die bis zur Systemanpassung bereits erteilten Bewilligungen mit einer neu auszustellende Bewilligung auf 6 Monate zu ersetzen oder die Bewilligungen erst per Ablauf der aktuell gültigen Bewilligungsdauer zu erneuern. Für die Unternehmen, deren Bewilligungen nicht auf 6 Monate ausgestellt wurde, wird das SECO den KAST eine entsprechende Abfrage zur Verfügung gestellt. Damit können die KAST per Ablauf der Bewilligung die Dauer verlängern und eine neue Verfügung erlassen.

Die technische Anpassung im AVAM, damit die Bewilligungsdauer neu maximal 6 anstatt wie bisher maximal 3 Monate dauert, wurde in der Nacht vom Freitag 27. auf den Samstag 28. März 2020 umgesetzt.

5) Aufhebung der Karenzfrist

Die Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigung ist nun vollständig aufgehoben. Damit hat der Arbeitgeber keine Karenztage mehr zu bestehen.

Die Aufhebung der Karenzfrist gilt rückwirkend und ist ab Beginn März 2020 anwendbar. Allfällige Nachzahlungen können durch die Arbeitslosenkassen zu einem späteren Zeitpunkt getätigt werden.

6) Aufhebung der Stellenmeldepflicht und der damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber sowie die öffentliche Arbeitsvermittlung

Der Bundesrat hat aufgrund der ausserordentlichen Lage entschieden, die Stellenmeldepflicht ab dem 26. März 2020 vorübergehend auszusetzen (COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht). Die Aufhebung gilt für die Dauer von 6 Monaten ab Inkrafttreten.

Die technische Umsetzung wurde in der Nacht vom Freitag 27. auf Samstag 28. März 2020 umgesetzt.

7) Verzicht auf die Einreichung des Nachweises von Arbeitsbemühungen

Die versicherten Personen haben sich nach wie vor um Arbeit zu bemühen und ihre Arbeitsbemühungen nachzuweisen.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu, wobei die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen sind.

Während der ausserordentlichen Lage wird auf das Einreichen des Nachweises von Arbeitsbemühungen verzichtet. Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen spätestens einen Monat nach Aufhebung der COVID-19-Verordnung einreichen. Als einzige Kontrollperiode gilt die ganze Gültigkeitsdauer der COVID-19-Verordnung rückwirkend ab Kontrollperiode März 2020. Die Überprüfung der getätigten Arbeitsbemühungen erfolgt nach Aufhebung dieser Verordnung.

8) FAQ - Arbeitsausfälle und Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus

a. Kann ein Bauunternehmer Kurzarbeit einführen, dessen Baustellen im Zusammenhang mit den von den Bundesbehörden wegen des Coronavirus getroffenen Massnahmen vollständig oder teilweise geschlossen werden müssen?

Gemäss Artikel 6 des Arbeitsgesetzes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden zu treffen. Die mit der Epidemie verbundenen Risiken erfordern besondere Massnahmen: Das BAG und das SECO haben diesbezüglich Merkblätter veröffentlicht. Es ist in der Verantwortung des Arbeitgebers festzulegen, wie diese Massnahmen im spezifischen Kontext seiner Geschäftstätigkeit umgesetzt werden können. Der Arbeitgeber muss alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um die notwendigen Vorkehrungen für eine Fortsetzung der Arbeiten zu treffen. Wenn es objektiv gesehen nicht möglich ist, die erforderlichen Massnahmen umzusetzen, muss die Tätigkeit ganz oder teilweise unterbrochen werden. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für seine betroffenen Arbeitnehmenden, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

b. Haben Raumpflegerinnen, Hausangestellte und Tagesmütter, die einen Arbeitsvertrag mit einer Privatperson abgeschlossen haben, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

Die Kurzarbeitsentschädigung wurde für Unternehmen eingeführt, die Waren herstellen, Dienstleistungen erbringen, in einem direkten Kontakt mit dem Markt stehen und ihr eigenes Betriebsrisiko tragen, d. h. ein Konkursrisiko bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten eingehen. Der Begriff Unternehmen ist nicht gleichbedeutend mit dem Begriff Arbeitgeber. Die blossе Tatsache, dass jemand Arbeitgeber ist, reicht nicht aus, um im Falle von ausgefallenen Arbeitsstunden Anspruch auf eine Entschädigung zu haben. Eine Voraussetzung ist auch, dass das Unternehmen in direktem Kontakt mit einem Markt steht. Demzufolge haben die in der obigen Frage aufgeführten Personen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie über einen Arbeitsvertrag mit einer Privatperson verfügen. Eine andere Ausgangslage liegt vor, wenn die Raumpflegerin beispielsweise von einem Reinigungsunternehmen eingestellt wurde, welches sie an einen privaten Kunden vermittelt.

c. Was machen Hausangestellte mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen in der jetzigen Situation, wenn ihnen gekündigt wurde?

Wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten hinsichtlich der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen nachgekommen ist, so ist allenfalls ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung der ehemaligen Beschäftigten zu prüfen.

d. Haben öffentlich-rechtliche Unternehmen Anspruch auf Kurzarbeit?

Der Zweck der KAE besteht darin, Arbeitslosigkeit zu verhindern und Arbeitsplätzen zu erhalten (und nicht in erster Linie eine rein finanzielle Unterstützung für Unternehmen zu leisten). Wenn nun aufgrund der organisatorischen Ausgestaltung der öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (inkl. Transportunternehmen des öffentlichen Verkehrs), allfällige negative wirtschaftliche Entwicklungen nicht zu einem Stellenabbau führen können, würde der Zweckgedanke der KAE verletzt, wenn dennoch KAE Leistungen ausgerichtet würden.

In der Regel erfüllen öffentlich-rechtliche Unternehmen die Voraussetzungen nicht, die Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geben, da sie keine eigentlichen Betriebsrisiken eingehen. Wenn ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber kein Betriebsrisiko trägt, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Im Gegenteil – die Aufgaben, die ihm von Gesetzes wegen obliegen, müssen ungeachtet der Umstände ausgeführt werden. Ein solcher Arbeitgeber ist beispielsweise nicht dem Risiko einer Schliessung aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines Konkurses ausgesetzt.

Allerdings nimmt das staatliche Handeln sehr vielfältige Formen an. Daher lässt sich der Anspruch auf Kurzarbeit nicht von vornherein bei allen Arbeitnehmenden des öffentlichen Sektors ausschliessen. Der wesentliche Punkt, der zu prüfen ist, betrifft vor allem die Möglichkeit, Arbeitsverträge aufzulösen, und allgemeiner die Überlebensmöglichkeit des öffentlich-rechtlichen Unternehmens.

Beispiel: Die Gemeinde gewährt der Krippe A eine Defizitgarantie im Umfang von 80 Prozent. In einem solchen Fall kann davon ausgegangen werden, dass für die Krippe kein Risiko einer Schliessung aufgrund von wirtschaftlichen Gründen besteht, im Gegensatz zur Krippe B, die nur über eine staatliche Deckung von 20 Prozent verfügt. Krippe A hat keinen Anspruch auf Kurzarbeit, während Krippe B die Arbeitsausfälle ihrer Arbeitnehmenden geltend machen kann, da in diesem Fall ein tatsächliches Kündigungsrisiko besteht.

e. Ist es an der Verleihfirma oder am Einsatzbetrieb die KAE bei der KAST anzumelden?

Es ist an der Verleihfirma die KAE bei der KAST anzumelden. Sie ist als eigentlicher Arbeitgeber verantwortlich für die Verträge, die Lohnüberweisung und die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers. Aus diesem Grund ist sie alleine im Besitz der für die administrativen Schritte benötigten Informationen.