

Fragen und Antworten zur Kurzarbeit für Lernende Covid-19/6 – Information vom 16. April 2020

Der Bundesrat hat den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) auf Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Lehrverhältnissen oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit ausgedehnt. Mit dem Instrument der KAE können vorübergehende Beschäftigungsrückgänge abgefedert und Lehrstellen erhalten werden. Für Lehrbetriebe sind diese Massnahmen neu und haben entsprechend eine Reihe von Fragen aufgeworfen. Die folgenden Antworten wurden in Absprache mit dem SECO formuliert, das für das Arbeitsrecht und die Arbeitslosenversicherung zuständig ist.

Definition

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vom Arbeitgeber angeordnete vorübergehende Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit, die auf Härtefälle oder andere, vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen ist; das Arbeitsverhältnis bleibt weiterbestehen. Zweck der Kurzarbeit ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Erhalt von Arbeitsplätzen, damit die Unternehmen schwierige wirtschaftliche Perioden überbrücken und die volle Produktionskapazität bewahren können. Mit der KAE für Lernende soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber die lernende Person entlässt oder in Zukunft darauf verzichtet, Lehrstellen bereitzustellen.

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung werden die Leistungen an den Arbeitgeber ausgerichtet. Entschädigt wird nur der tatsächliche Arbeitsausfall. Die KAE betrifft nur die Zeit, die die lernende Person im Lehrbetrieb verbringt, nicht aber die Zeit an der Berufsfachschule oder in den überbetrieblichen Kursen (ÜK). Die Unterrichts- oder ÜK-Tage müssen (namentlich in Form von Fernunterricht) absolviert werden und begründen keinen Anspruch auf KAE.

Wenn also die Lernenden nicht mehr genügend Arbeit haben und somit während ihren Arbeitsstunden nicht ausgelastet sind, kann der Lehrbetrieb für den Arbeitsausfall KAE beantragen. Dazu stellt er bei der zuständigen Arbeitslosenkasse einen KAE-Antrag, der die Lernenden einschliesst. Die Arbeitgeber müssen bei der zuständigen Kantonalen Amtsstelle (KAST) eine Voranmeldung einreichen.

Fragen der Lehrbetriebe

1. Was passiert, wenn ein Unternehmen – beispielsweise ein Eisenwaren- oder Haushaltfachgeschäft– aufgrund der behördlichen Entscheide vollständig auf Kurzarbeit gesetzt ist?

Die Lernenden sind während der ganzen Woche von der Arbeit freigestellt. Sie sind jedoch verpflichtet, am Fernunterricht ihrer Berufsfachschule sowie allfälligen ÜK teilzunehmen. Der Arbeitgeber kann hingegen für die Zeit, die die Lernenden für die Berufsfachschule oder die ÜK aufwenden, keine KAE beantragen.

Die für die Schule eingesetzte Zeit zählt rechtlich als Arbeitszeit. Im Rahmen der KAE gilt die Teilnahme am Unterricht folglich nicht als Arbeitsausfall und wird daher nicht entschädigt.

Die Pflicht zur Teilnahme am Berufsfachschulunterricht besteht weiterhin. Die für die Berufsfachschule eingesetzte Zeit – auch in Form von Fernunterricht – gilt als Arbeitszeit. Entsprechend kann ein Lehrbetrieb eine lernende Person nicht zu 100% der Kurzarbeit unterstellen,

sondern höchstens für die normalerweise tatsächlich im Betrieb verbrachte Zeit (d.h. 100% minus die Zeit für den Berufsfachschulunterricht, die ÜK und gegebenenfalls den Berufsmaturitätsunterricht).

2. Was geschieht, wenn ein Unternehmen sein Personal beispielsweise zu 60% auf Kurzarbeit setzt: Gilt die für die Berufsfachschule eingesetzte Zeit als produktive Arbeitszeit (40%) oder als Zeit, die unter die KAE fällt (60%)?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn auszuzahlen, selbst wenn die lernende Person die Berufsfachschule oder die ÜK besucht. Diese Pflicht fällt bei Kurzarbeit nicht weg. Mit anderen Worten wird die für den Fernunterricht der Berufsfachschule oder die ÜK aufgewendete Zeit der produktiven Arbeitszeit angerechnet. In diesem Beispiel wird sie also von den 40% produktiver Arbeitszeit abgezogen, die nicht der KAE untersteht.

3. Was machen die Lernenden, wenn sie z.B. 40% oder 60% nicht arbeiten können und zuhause sind?

Wenn das Unternehmen für die Lernenden nicht genügend Arbeit hat und KAE beantragt, bedeutet dies, dass die Lernenden während der Kurzarbeit nicht arbeiten dürfen. Die Lernenden werden angehalten, die frei gewordene Zeit zur Ergänzung der Lerndokumentation, zur Wiederholung oder Vertiefung der Berufskennnisse oder der Allgemeinbildung oder, sofern die Situation und der Lehrberuf dies erlauben, der beruflichen Praxis zuhause zu nutzen. Den Unternehmen wird geraten, ihren Lernenden falls machbar Möglichkeiten zu bieten, damit sie ihre praktischen Kompetenzen zuhause selbstständig weiterentwickeln können, beispielsweise indem sie ihnen die nötige Ausrüstung zur Verfügung stellen.

Die Lernenden dürfen hingegen keine produktiven Tätigkeiten für den Betrieb ausführen, da die für solche Aufgaben eingesetzte Zeit bei der Berechnung der KAE nicht berücksichtigt wird.

4. Sind die Lernenden, die unter Kurzarbeit stehen, vom Fernunterricht befreit?

Der Lehrbetrieb hat sicherzustellen, dass die Lernenden den Berufsfachschulunterricht besuchen können. Mit den aktuell umgesetzten Unterstützungsmassnahmen und der Einführung der KAE für Lernende gilt dies auch für den Fernunterricht. Haben die Lernenden die Möglichkeit, die Berufsfachschule in Form von Fernunterricht zu besuchen, muss ihnen der Lehrbetrieb diese Zeit zur Verfügung stellen. Dabei haben sowohl der Betrieb als auch die lernende Person die Weisungen des Berufsbildungsamtes einzuhalten.

5. Darf die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner im Betrieb auch während der Kurzarbeit Ausbildungsaufgaben übernehmen?

Berufsbildnerinnen und Berufsbilder, die einen Arbeitsausfall erleiden, die aber weiterhin Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen, haben Anspruch auf eine KAE.

6. Dürfen/müssen die Lernenden, die der Kurzarbeit unterstellt sind, Aufträge für den Betrieb erledigen?

Um Anspruch auf KAE zu haben, muss ein tatsächlicher Arbeitsausfall vorliegen. Erledigen die Lernenden Aufträge für den Betrieb, erhalten sie für die entsprechende Zeit keine KAE.

7. Wie wird die Zeit der Kurzarbeit nachgeholt, was den Erwerb der Kompetenzen anbelangt?

Wie die verpasste Lehrzeit nachgeholt wird, muss von Fall zu Fall je nach Umfang und Dauer der Kurzarbeit sowie Bildungsverlauf der lernenden Person entschieden werden. Es wird empfohlen, nach Beendigung der Kurzarbeit im Lehrbetrieb eine Standortbestimmung vorzunehmen und allenfalls nötige Folgemaßnahmen festzulegen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Kurzarbeit

sich nicht nachteilig auf den Bildungsverlauf der lernenden Person auswirkt und ihre Chancen auf ein Bestehen der Qualifikationsverfahren nicht beeinträchtigt.

Zur Unterstützung können die Betriebe das zuständige kantonale Berufsbildungsamt beiziehen. Sollte der Umfang und die Dauer der Kurzarbeit zur Folge haben, dass gewisse Bildungsinhalte in der ordentlichen Lehrzeit nicht vermittelt werden können, ist auf jeden Fall das Berufsbildungsamt zu informieren.

8. Wie wird gerechnet? Werden die «Schultage» von der Kurzarbeit abgezogen? Und wie läuft es mit den abgesagten ÜK?

Bei der KAE-Abrechnung wird nur der tatsächliche Arbeitsausfall im Betrieb berücksichtigt.

Wenn also beispielsweise Ausbildungstage (zum Beispiel ÜK) abgesagt werden und die Lernenden während dieser Tage aufgrund fehlender Beschäftigung nicht arbeiten, kann dieser tatsächliche Arbeitsausfall bei der KAE angerechnet werden.

Können die Kurse jedoch im Fernunterricht durchgeführt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn für die Tage auszubezahlen, an denen die lernende Person an den Kursen teilnimmt. Die für die Berufsfachschule (im Fernunterricht) aufgewendete Zeit zählt als Arbeitszeit. Im Rahmen der KAE wird die Unterrichtszeit nicht als anrechenbarer Arbeitsausfall betrachtet und entsprechend nicht entschädigt.

Die Lehrbetriebe haben Folgendes zu beachten:

- Die Auszahlung der KAE für einen Monat erfolgt jeweils im darauf folgenden Monat.
- Die Unternehmen, die Kurzarbeit beantragt haben, müssen ihren Arbeitnehmenden 80% des Verdienstaufschlags ordentlich und fristgerecht als Lohn auszahlen.
- Die Unternehmen haben die vollen Sozialversicherungsbeiträge auf dem 100%-Lohn zu entrichten; Arbeitgeberanteile werden für die Ausfallzeiten via KAE rückvergütet.
- Sofern nichts anderes mit den Arbeitnehmenden vereinbart wurde, sind die Unternehmen berechtigt, die Beitragsanteile der Arbeitnehmenden auf Basis des 100%-Lohns abzuziehen.
- Die Eltern (gesetzliche Vertretung) sowie das Berufsbildungsamt sind möglichst frühzeitig über die Einführung von Kurzarbeit zu informieren.
- Schultage sind Arbeitstage. Der Ferienanspruch bleibt ungeschmälert. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

Quelle: Schweizerischer Gewerbeverbandes sgV