

Merkblatt Kurzarbeitsentschädigung bei Angestellten im Monatslohn

Am 26. Februar 2021 hat das Kantonsgericht Luzern in einem konkreten Fall festgestellt, dass die Nichtberücksichtigung von Ferien- und Feiertagsentschädigungen bei der Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung im aufgrund der Corona-Pandemie eingeführten summarischen Verfahren bei im Monatslohn Angestellten gegen Art. 34 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) verstösst.

Die Arbeitslosenkassen haben ihre Berechnungen gestützt auf Weisungen des SECO ausgeführt. Das SECO hat als Aufsichtsbehörde ein grosses Interesse an dieser Entscheidung, welcher auch enorme finanzielle Auswirkungen haben könnte, müssten nachträglich noch zusätzliche Kurzarbeitsentschädigungen ausgerichtet werden. Angesichts des finanziellen Ausmasses, welches diese Rechtsfrage beinhaltet, hat das SECO bereits bestätigt, dass es entgegen dem kantonalen Urteil an seinen bisherigen Weisungen festhält und Beschwerde einreichen werde, weshalb eine endgültige rechtliche Überprüfung durch das Bundesgericht nötig wird.

Wie das Bundesgerichtsurteil aussehen wird, und welche konkreten nachträglichen Zahlungen von Kurzarbeitsentschädigungen anfallen werden, kann heute noch nicht beantwortet werden. Betroffen sind nur die Auszahlungen der Kurzarbeitsentschädigung seit Einführung des covidbedingten summarischen Verfahrens, welches am 20. März 2020 in Kraft getreten ist und vorerst bis Juni 2021 verlängert wurde. Erfasst werden somit Kurzarbeitsentschädigungen, welche ab März 2020 bezahlt wurden und während der gesamten Laufzeit des summarischen Verfahrens bezahlt werden. Da erst gegen Ende Jahr 2021 mit dem Vorliegen des Bundesgerichtsurteils gerechnet werden kann, müssen betroffene Unternehmen jetzt handeln, damit sie im Falle eines Urteils zu ihren Gunsten keinen Rechtsverlust erleiden.

EMPFEHLUNG:

Die Unternehmen, welche Kurzarbeitsentschädigungen seit März 2020 erhalten haben, fordern infolge noch gerichtlich zu klärender Fristenläufe sofort ihre zuständige Arbeitslosenkasse auf, eine formelle, anfechtbare Verfügung zu erlassen. Dies wird der Hauptfall darstellen. Jene Unternehmen, welche bereits früher eine solche Verfügung erhalten oder eingefordert haben, stellen ein formelles Wiedererwägungsgesuch.