

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00167 vom 8. März 2021

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-03-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00167

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00167 du 8 mars 2021

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00167 del 8 marzo 2021

Erwägungen

E. 1

X.____ meldete am 19. März 2020 (Urk. 5/3-4) beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) für zwei

privat bei ihr angestellte Personen für die Zeit vom 19. März bis 30. April 2020 Kurzarbeit an.

Mit Verfügung vom 30. März 2020 (Urk. 5/2) bewilligte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich die Voranmeldung von Kurzarbeit. Mit Verfügung vom 18. Mai 2020 (Urk. 5/1)

erhob das

AWA

Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung und hob die Verfügung vom 30. März 2020 auf. Die von X.____ dagegen erhobene Einsprache (Urk. 5/7) wies das AWA mit Entscheid vom 15. Juni 2020 (Urk. 5/6 = Urk. 2) ab.

E. 1.1

Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht, wenn der Arbeitsausfall anrechenbar sowie voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 lit.

b und d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIG). Ein Arbeitsausfall ist unter anderem anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art. 32 Abs. 1 lit.

a AVIG). Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender und an sich grundsätzlich anrechenbarer Arbeitsausfall gilt jedoch dann nicht als anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Art. 33 Abs. 1 lit.

b AVIG). Damit will das Gesetz vor allem regelmässig wiederkehrende Arbeitsausfälle von der Kurzarbeitsentschädigung ausschliessen (BGE 121 V 371 E. 2a, 119 V 357 E. 1a, je mit Hinweisen). Ebenfalls nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, der durch Umstände bedingt ist, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören (Art. 33 Abs. 1 lit. a 2. Satzteil AVIG; ARV 2004 Nr. 5 S. 58 E. 2.1).

Die Rechtsprechung legt den Begriff der wirtschaftlichen Gründe - in Berücksichtigung des präventiven Charakters der Kurzarbeitsentschädigung - sehr weit aus und versteht darunter sowohl strukturelle als auch konjunkturelle Gründe insgesamt und nicht nur den Rückgang

der Nachfrage nach den normalerweise von einem Betrieb angebotenen Gütern und Dienstleistungen (Urteil des Bundesgerichts C 279/05 vom 2. November 2006 E. 1; ARV 2004 S. 128 E. 1.3, je mit Hinweisen).

E. 1.2

Gemäss Art. 32

Abs.

E. 1.3

Im Zusammenhang mit Massnahmen wegen des Coronavirus (COVID 19) wurde das Covid-19- Gesetz vom 25. September 2020 erlassen. Der Bundesrat erliess zudem die Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 3) vom 19. Juni 2020 (zuvor COVID-19-Verordnung 2), die Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) vom 20. März 2020 und die Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall) vom 20. März 2020. Die Verordnungen haben mehrere Änderungen erfahren. 2.

E. 2

X.____ erhob am 15. (Poststempel vom 22.) Juni 2020 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 15. Juni 2020 (Urk. 2) . Sinngemäss beantragte sie , der Entscheid sei aufzuheben und es sei den betreffenden Angestellten Kurzarbeitsentschädigung zuzusprechen (Urk. 1).

Das AWA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 8. Juli 2020 (Urk. 4) die Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführerin am 21. Juli 2020 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 6). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

Der Beschwerdegegner vertrat den Standpunkt , Kurzarbeitsentschädigung sei für Unternehmen eingeführt worden, die Waren herstellen oder Dienstleistungen erbringen würden, in einem direkten Kontakt mit dem Markt stünden und ihr eigenes Betriebsrisiko tragen würden . Eine Voraussetzung sei, dass das Unternehmen in direktem Kontakt mit einem Markt stehe. Raumpflegerinnen, Hausangestellte und Tagesmütter hätten daher keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie über einen Arbeitsvertrag mit einer Privatperson verfügten (Urk. 2 S. 1). Aus den Akten gehe hervor, dass die Beschwerdeführerin Kurzarbeit für ihren Privathaushalt (Kinderbetreuung und Raumpflege) angemeldet habe. Die Kurzarbeit richte sich nicht an private Arbeitgeber, die Arbeitnehmer für die Erbringung einer privaten Dienstleistung eingestellt hätten. Private Arbeitgeber könnten weder als Selbständigerwerbende noch als Unternehmen eingestuft werden (S. 2).

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin brachte vor, der Entscheid des Beschwerdegegners bringe ihre von Covid-19 finanziell stark betroffene Familie weiter in Verlegenheit und Geldnot. Hätte sie im März 2020 gewusst, dass für ihre Angestellten keine Berechtigung für Kurzarbeit bestehe, hätte sie diese bis im September

des Jahres entlassen, worauf diese vom RAV Geld erhalten hätten. Die Familie sei nun mit der Situation konfrontiert, dass sie die Angestellten nicht mehr entlassen könnten und gleichzeitig keine Hilfe vom Staat erhielten. Ihr Ehemann habe als frei schaffender Musiker alle seine Engagements von März bis Oktober verloren. Die Kompensation, die sie von der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich erhalte, sei leider unzureichend. Selber befinde sie sich seit Mai dieses Jahres in Kurzarbeit, wobei sie mit einem Lohnausfall von 20 % rechnen müsse (Urk. 1).

E. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob für zwei privat bei der Beschwerdeführerin angestellte Personen von einem anrechenbaren Arbeitsausfall auszugehen ist und ob für diese ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht.

E. 3

sind deshalb hohe Anforderungen zu stellen. Die Nichtbefreiung muss ein hohes Opfer erfordern, so dass die Gutheissung des Gesuchs als dringend, billig und geradezu geboten erscheint. Zudem ist vom Arbeitgeber der Nachweis oder die Glaubhaftmachung einer qualifizierten ungünstigen Geschäftslage zu verlangen (ARV 1985 N 10 S. 40 E 4.2).

Ein Arbeitsausfall aufgrund behördlicher Massnahmen kann etwa eine baupolizeilich bedingte Arbeitseinstellung darstellen (ARV 1986 N 8 S. 37 E. 2a), ebenso die vorübergehende Schliessung eines Flugplatzes aufgrund von Massnahmen von Flugplatzgegnern (ARV 1978 N 29 S. 116 E. 2). Ein Arbeitsausfall aufgrund anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umständen kann etwa dann vorliegen, wenn ein Gebäude, an welchem ein Arbeitgeber mit seinen Angestellten Dachdeckerarbeiten ausführt, durch eine Feuersbrunst zerstört wird, da dies nicht zum normalen Betriebsrisiko gehört (ARV 2004 Nr. 4 S. 55 f. E. 2.2). In der Musikbranche gehört der Arbeitsausfall von Arbeitnehmenden, weil die Musiker wegen vorübergehenden Krankheiten oder Unpässlichkeiten oder infolge Todesfall nicht zur Verfügung stehen, zum normalen Betriebsrisiko (BGE 138 V 333 E. 4.2.3).

E. 3.1

und 3.2). An das Vorliegen eines Härtefalls nach Abs.

E. 3.2

Die Härtefallregelung in Art. 32 Abs.

E. 4

Gegen diese Entscheidung kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1. Juli bis und mit dem 1. August sowie vom 1. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons

E. 4.2

Unter Hinweis auf die zitierte Rechtsprechung (E. 3.2 hiervor) ist ein Arbeitsausfall auch unter der Härtefallregelung in Art. 32 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 51 AVIV nur dann anrechenbar, wenn die wirtschaftlichen Erschwernisse so eintreten, dass die Arbeitsleistung des Betriebes nicht mehr erbracht werden kann oder nur noch teilweise nachgefragt wird. Ein solcher Fall liegt nicht vor, auch wenn - wie noch in der Einsprache für eine der Angestellten unbelegt geltend gemacht (vgl. Urk. 5/7) - die Angestellten in einem Privathaushalt aus Gründen, die in ihrer Person liegen, ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr wie gewohnt weiter ausüben können oder sollten. Ein entsprechender Anspruch ergibt sich auch nicht aus Art. 27a Abs. 1 der COVID-19-Verordnung 3. Die Bestimmung sieht vor, dass der Arbeitgeber seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Daraus resultiert jedoch kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Privatpersonen.

Die Beschwerdeführer in machte in der Beschwerde denn auch nicht mehr geltend, dass es sich bei ihren Angestellten um besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen im Sinne von Art. 27a Abs. 1 COVID-19-Verordnung 3 handelt und ihnen die Ausübung ihrer Tätigkeit in der Zeit vom 19. März bis 30. April 2020 auch unter Einhaltung der Voraussetzungen von Art. 27a Abs. 3 lit. a und b der Verordnung beziehungsweise der bekannten Schutzmassnahmen nicht möglich war.

Der vom Beschwerdegegner vertretene Standpunkt (Urk. 2 S. 1 f.) deckt sich so dann mit der Stellungnahme des Bundesrates vom 19. August 2020 zum Postulat 20.3200 (Kurzarbeit. Entschädigung der Arbeitnehmenden auf Stundenlohnbasis bei Privatpersonen). Darin wurde ausgeführt, die Kurzarbeitsentschädigung richte sich an Unternehmen, die Waren herstellen, Dienstleistungen erbringen, in einem direkten Kontakt mit dem Markt stünden und ihr eigenes Betriebsrisiko tragen würden. Liege kein Betriebsrisiko vor, bestehe in der Regel kein Kündigungsrisiko, weshalb eine Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung, deren Zweck in der Erhaltung von Arbeitsplätzen stehe, nicht gerechtfertigt sei. Die blosse Tatsache, dass jemand Arbeitgeber sei, reiche demnach nicht aus, um Kurzarbeitsentschädigung geltend machen zu können. Privathaushalte würden in der Regel keine Waren und Dienstleistungen anbieten und daher aufgrund der Pandemie keinen Nachfragerückgang verzeichnen.

Zum gleichen Ergebnis führt, dass ein Arbeitsausfall nach Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG nur anrechenbar ist, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist. Auch wenn der Begriff der wirtschaftlichen Gründe weit auszulegen ist, wird dabei implizit von Unternehmen ausgegangen, die Waren herstellen, Dienstleistungen erbringen oder in einem direkten Kontakt mit dem Markt stehen. Die Beschwerdeführerin führt jedoch weder einen Betrieb noch hat sie ein wirtschaftliches Risiko zu tragen. Ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung fällt daher ausser Betracht.

E. 4.3

Zusammenfassend fehlt es an einem anrechenbaren Arbeitsausfall und einem Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für private Angestellte. Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit als rechtens. Die Beschwerde ist daher abzuweisen. Das Gericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) -
seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse Kanton Zürich

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte
Originaltext. Quellen-URL siehe oben.