



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

AUSGABE 2024

Information für Arbeitgeber
und Arbeitgeberinnen

Kurzarbeitsentschädigung

INFO-SERVICE
Arbeitslosenversicherung
(ALV)

HINWEISE

Die vorliegende Broschüre gibt Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen einen Überblick über die Rechte und Pflichten sowie die Schritte, die Sie unternehmen können bei Kurzarbeit oder drohender Kurzarbeit.

Basis dieses Info-Service bildet das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG, SR 837.0) und dessen Verordnung (AVIV, SR 837.02). Die Broschüre kann nicht alle Einzelheiten des Gesetzes wiedergeben. Für die Beurteilung des Einzelfalls ist immer der Gesetzestext massgebend.

Weitere Informationen sowie alle Publikationen zur Arbeitslosenversicherung finden Sie unter www.arbeit.swiss. Sie finden dort die notwendigen Informationen, alle Adressen der Vollzugsstellen und sämtliche Formulare. **Für eine effiziente und speditive Einreichung der Voranmeldung und der Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung empfiehlt sich die Abwicklung über den jeweiligen eService auf www.arbeit.swiss.**

Die aufgeführten Zahlen (z. B. Frankenbeträge) können Änderungen erfahren. Bei Ihrer Arbeitslosenkasse erfahren Sie die jeweils gültigen Zahlen.

Neu sind die monatlich einzureichenden Formulare alle in einem Dokument enthalten. Das Formular «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit» 1042Xd beinhaltet die folgenden Register:

- Anleitung zum Ausfüllen
- Formular «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung» Nr. 1042Ad
- Formular «Stammdaten Mitarbeitende» Nr. 1042Bd
- Formular «Saisonale Ausfallstunden» Nr. 1042Cd
- Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» Nr. 1042Dd
- Formular «Rapport für Berufsbildner/innen» Nr. 1042Fd
- Formular «Abrechnung von Kurzarbeit» Nr. 1042Ed

Das Dokument finden Sie unter www.arbeit.swiss.

ABKÜRZUNGEN

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung
EO	Erwerbsersatzordnung
IV	Invalidenversicherung
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SWE	Schlechtwetterentschädigung

INHALTSVERZEICHNIS

1	Was ist Kurzarbeit?	5
2	Was bezweckt Kurzarbeit?	5
3	Was fällt nicht unter Kurzarbeit?	5
4	Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?	5
5	Ist eine Mindestdauer der Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vorausgesetzt?	5
6	Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?	6-7
7	Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen?	7
8	Wird ein Mindestausfall an Arbeitsstunden vorausgesetzt?	7
9	Kann eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden?	8-9
10	Wie ist das Voranmeldeverfahren geregelt?	9
11	Wer ist die «kantonale Amtsstelle» (KAST)?	10
12	Wann entscheidet die kantonale Amtsstelle und wie ist vorzugehen, wenn die Kurzarbeit verlängert werden muss?	10
13	Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin?	10-11
14	Was ist weiter zu beachten?	12
15	Wer bezahlt die Kurzarbeitsentschädigung?	12
16	Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?	12
17	In welchem Umfang wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?	12
18	Was gilt als: • normale Arbeitszeit? • verkürzte Arbeitszeit? • Istzeit?	13
19	Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?	13
20	Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Kurzarbeitsentschädigung?	14
21	Was gilt als Abrechnungsperiode?	15
22	Wie ist bei einem Arbeitsausfall infolge wetterbedingter Ausfälle von Kunden und Kundinnen vorzugehen?	15-16
23	Haben Heimarbeitnehmer und Heimarbeitnehmerinnen auch Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?	16
24	Betriebe mit saisonalen Ausfallstunden: Was ist zu beachten?	17
25	Haben Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für die zur Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden Anspruch auf KAE?	17-18
26	Wer erteilt Auskünfte?	18
	Website	19

Was ist Kurzarbeit?

1

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Kurzarbeit ist in der Regel wirtschaftlich bedingt.

Als Kurzarbeit gelten auch Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere, vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin nicht zu vertretende Umstände, zurückzuführen sind. Darunter fallen auch Arbeitsausfälle infolge wetterbedingter Ausfälle von Kunden und Kundinnen.

Was bezweckt Kurzarbeit?

2

Die Einführung von Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Mit der KAE bietet die Versicherung dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin spart damit die Kosten der Personalfuktuation (Einarbeitungskosten, Verlust von betrieblichem Know-how) und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für die Arbeitnehmenden sind: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, Vermeidung von Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

Was fällt nicht unter Kurzarbeit?

3

Nicht unter Kurzarbeit fallen Arbeitsausfälle, die:

- nicht vorübergehend sind. In Zweifelsfällen kann die kantonale Amtsstelle eine Betriebsanalyse durchführen lassen;
- Arbeitsplätze nicht erhalten;
- durch betriebsorganisatorische Massnahmen wie Reinigungs-, Reparatur- oder Unterhaltsarbeiten sowie andere übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen oder Umstände verursacht werden, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gehören;
- durch branchen-, berufs- und betriebsübliche oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht werden;
- durch Feiertage entstehen sowie an den 2 Arbeitstagen vor und nach Feiertagen, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sofern in einer Abrechnungsperiode nur für diese ein Anspruch geltend gemacht wird;
- durch Betriebsferien entstehen sowie für die 5 Arbeitstage unmittelbar vor und nach denselben, sofern in einer Abrechnungsperiode nur für diese ein Anspruch geltend gemacht wird.

Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

4

- Arbeitnehmende, die für die ALV beitragspflichtig sind;
- Arbeitnehmende, welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, das Mindestalter für die AHV-Beitragspflicht jedoch noch nicht erreicht haben.

Ist eine Mindestdauer der Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vorausgesetzt?

5

Nein. So können z. B. neueingereiste Jahresaufenthalter/innen, Saisonarbeitnehmende und Grenzgänger/innen vom ersten Tag der Anstellung an KAE beziehen, sofern sie nicht in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit stehen und die übrigen Voraussetzungen erfüllen.

Wer hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

6

- Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, während der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist, wobei unerheblich ist, welche Vertragspartei gekündigt hat;
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Die Erfüllung dieser gesetzlichen Bestimmung setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (vgl. auch Ziff. 7);
- Der oder die mitarbeitende Ehegatt/in resp. der oder die mitarbeitende eingetragene Partner/in des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin;
- Unselbstständig erwerbende Personen, die in ihrer Eigenschaft als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin bei einer AG, als Gesellschafter oder Gesellschafterin bei einer GmbH, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Betriebs bestimmen oder massgeblich beeinflussen können sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten, Ehegattinnen oder eingetragene Partner oder Partnerinnen. Erkundigen Sie sich bei Bedarf bei Ihrer Vollzugsstelle;
- Arbeitnehmende, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind (Entlöhnung nach Arbeitsvertrag);
- Arbeitnehmende, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer ohne vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit stehen;
- Arbeitnehmende, die in einem Lehrverhältnis stehen und ihnen gleichgestellte Personen;

- Arbeitnehmende, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden KAE beanspruchen;
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall auf eine kollektive Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen ist;
- Arbeitnehmende, die von einer fremden Firma zugemietet worden sind.

Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen?

7

Für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende muss eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte, elektronische Zeiterfassungssysteme) geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrigen Absenzen wie z. B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabweesenheiten Auskunft gibt.

Wird ein Mindestausfall an Arbeitsstunden vorausgesetzt?

8

Ja. Ein Arbeitsausfall ist erst anrechenbar, wenn er je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Soll-Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebes bzw. der anerkannten Betriebsabteilung insgesamt zu leisten wären.

In die Gesamtstundenabrechnung sind grundsätzlich die Arbeitsstunden aller Arbeitnehmenden des Betriebes einzubeziehen. Ausgenommen sind die Arbeitsstunden jener Arbeitnehmenden, die keinen Anspruch auf KAE haben oder keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden können.

Der Berechnung des Mindestausfalles wird das Total der betrieblichen Sollstunden zugrunde gelegt, das sich nach Abzug aller bezahlten und unbezahlten Absenzen ergibt (vgl. Formular «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit» Nr.1042Xd).

Fällt die Einführung bzw. Aufhebung der Kurzarbeit nicht auf den Beginn oder das Ende der Abrechnungsperiode, so berechnet sich der Mindestausfall von 10 % auf den Soll-Arbeitsstunden seit Beginn bzw. Ende der Kurzarbeit.

Kann eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden?

9

Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb gleichgestellt, wenn sie eine mit eigenen personellen und technischen Mitteln ausgestattete organisatorische Einheit bildet, die:

- einer eigenen, innerbetrieblich selbstständigen Leitung untersteht;
- oder Leistungen erbringt, die auch durch selbstständige Betriebe erstellt und auf dem Markt angeboten werden könnten.

Damit eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann, sollte sie innerhalb des Gesamtbetriebes eine gewisse Autonomie haben. Sie muss eine Gruppe von Arbeitnehmenden umfassen, die im Gesamtbetrieb eine – auch für die kantonale Amtsstelle feststellbare – organisatorische Einheit bildet. Ferner muss sie einen eigenen Betriebszweck verfolgen oder im innerbetrieblichen Produktionsablauf eigene Leistungen erbringen (z. B. Herstellung eines Zwischenproduktes). Eine räumliche Trennung ist nicht unbedingt erforderlich.

Für eine Betriebsabteilung sprechen:

- die Befugnis, direkte ausserbetriebliche Kontakte zu pflegen;
- die Berechtigung, Rechtshandlungen vorzunehmen, die für den Gesamtbetrieb verbindlich sind (eigene Materialdisposition, Einstellung von Personal in eigener Kompetenz, selbstständiger Ein- oder Verkauf).

Keine Betriebsabteilung im Sinne des AVIG liegt vor:

- wenn die Gruppe von Arbeitnehmenden nur wenige Arbeitnehmende umfasst;
- wenn eine enge personelle und technische Verflechtung mit andern betrieblichen Einheiten (reger Personalaustausch von einer Abteilung zur anderen) besteht;
- wenn sie bis auf die Ebene von Meister- oder Meisterinnen-Bereichen und Arbeitsgruppen geht.

Das Vorhandensein eines Meisters oder einer Meisterin, eines Maschinenführers oder einer Maschinenführerin oder eines Gruppenleiters oder einer Gruppenleiterin erfüllt in der Regel das Erfordernis einer innerbetrieblich selbstständigen Leitung nicht.

Die kantonale Amtsstelle entscheidet, ob eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann. Hierzu hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der kantonalen Amtsstelle zusammen mit der Voranmeldung ein Organigramm einzureichen. Anstelle eines Organigramms kann auch eine andere Beschreibung der Betriebsabteilung zugelassen werden.

Die Unterlagen müssen zumindest den Namen des Leiters oder der Leiterin sowie die genaue Zahl der Arbeitnehmenden der betreffenden Betriebsabteilung enthalten.

Während der 2-jährigen Frist kann ein Betrieb bei echten Veränderungen der Betriebsstruktur in Betriebsabteilungen aufgeteilt werden oder es können Betriebsabteilungen zusammengelegt werden.

Bei der Aufteilung werden die verbrauchten Abrechnungsperioden des Gesamtbetriebes jeder Betriebsabteilung angerechnet. Bei der Zusammenlegung (Fusion) von Betriebsabteilungen werden dem Gesamtbetrieb alle konsumierten Abrechnungsperioden angerechnet.

Für jede Betriebsabteilung kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine eigene Kasse wählen.

Beschäftigten Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen Heimarbeiter oder Heimarbeiterinnen und sind diese von Kurzarbeit betroffen, so bilden sie immer eine Betriebsabteilung. Weitere Informationen betreffend Heimarbeiter oder Heimarbeiterinnen können Sie dem speziellen Info-Service über Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen (Nr. 716.401 d) entnehmen. Dieses Info-Service ist auf der Internetseite www.arbeit.swiss, unter Publikationen, Broschüren abrufbar.

Wie ist das **Voranmeldeverfahren geregelt?**

10

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss die geplante Kurzarbeit in der Regel mindestens 10 Tage vor deren Beginn der kantonalen Amtsstelle schriftlich voranmelden. Die Anmeldefrist beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener, nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss. Meldet der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Kurzarbeit verspätet an, so ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar. Das Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d ist unter www.arbeit.swiss abrufbar.

Für die Voranmeldung ist die kantonale Amtsstelle jenes Kantons zuständig, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung den Sitz hat. Das Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d kann online über www.arbeit.swiss oder direkt bei der kantonalen Amtsstelle eingereicht werden.

Wird Kurzarbeit nur für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt, so muss je Abteilung ein Formular ausgefüllt werden.

Wer ist die «kantonale Amtsstelle» (KAST)?

11

In den meisten Kantonen ist die kantonale Amtsstelle eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion.

Wann entscheidet die kantonale Amtsstelle und wie ist vorzugehen, wenn die Kurzarbeit verlängert werden muss?

12

Die kantonale Amtsstelle entscheidet in der Regel innerhalb der 10-tägigen Voranmeldefrist. Ein Entscheid ist nur dann möglich, wenn das Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» Nr. 10040d vollständig ausgefüllt ist. Die kantonale Amtsstelle ist berechtigt, weitere Unterlagen einzuverlangen.

Dauert die Kurzarbeit länger an, als von der kantonalen Amtsstelle bewilligt, so ist mindestens 10 Tage vor Ablauf der bisherigen Bewilligung eine erneute Voranmeldung einzureichen.

Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin?

13

Von Gesetzes wegen muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin:

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstausfalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten. Dieser umfasst nebst dem vertraglich vereinbarten Lohn auch die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen;
- vom anrechenbaren Arbeitsausfall 1 Karenztag übernehmen;
- während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge usw.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100 % des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber oder der Arbeitgeberinnen an die AHV/IV/EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der ALK zurückerstattet;
- die Auskunfts- und Meldepflicht erfüllen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin haftet dem Bund für alle Schäden, die absichtlich oder fahrlässig verursacht wurden;

- den Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmenden nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode raschmöglichst mit den erforderlichen Abrechnungsunterlagen bei der gewählten ALK geltend machen. Dazu gehören:
 - Formular «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung» Nr. 1042Ad;
 - Formular «Stammdaten Mitarbeitende» Nr. 1042Bd;
 - evtl. Formular «Saisonale Ausfallstunden» Nr. 1042Cd;
 - Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» Nr. 1042Dd (das Total der monatlichen Ausfallstunden ist von jedem Arbeitnehmenden mit Unterschrift bestätigen zu lassen);
 - evtl. Formular «Rapport für Berufsbildner/innen» Nr. 1042Fd (Das Total der monatlich für die Ausbildung aufgewendeten Stunden muss von jeder Berufsbildnerin und jedem Berufsbildner unterschriftlich bestätigt werden);
 - evtl. Formular «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» Nr. 10052d (vgl. Frage 14);
 - Formular «Abrechnung von Kurzarbeit» Nr. 1042Ed;
 - Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit;
 - Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten;
 - evtl. Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem;
 - Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Feiertagen;
 - Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen;
 - Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden (vgl. Ziff. 18).

Der Entschädigungsanspruch ist innert 3 Monate nach Beendigung jeder Abrechnungsperiode bei der gewählten ALK geltend zu machen. Dies gilt auch dann, wenn der Entscheid der kantonalen Amtsstelle für die Bewilligung der Kurzarbeit noch hängig ist. Auch ein Einsprache- oder Beschwerdeverfahren unterbricht die Frist von 3 Monaten nicht. Verspätet geltend gemachte Ansprüche erlöschen;
- alle betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.

Was ist weiter zu beachten?

14

Von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende können vorübergehend in anderen Betrieben, die sich in einem personellen Engpass befinden, eingesetzt werden. Zwischen der arbeitnehmenden Person und dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin der Zwischenbeschäftigung wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ohne dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgegeben wird. Die gegenüber dem ursprünglichen Arbeitgeber oder der ursprünglichen Arbeitgeberin bestehenden arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (insbesondere die Treuepflichten nach Art. 321a OR, wie z. B. die Geheimhaltungspflicht) sind weiterhin zu beachten.

Die Arbeitnehmenden müssen das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mitteilen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin deklariert das Einkommen der ALK.

Wer bezahlt die Kurzarbeitsentschädigung?

15

KAE wird durch die ALK ausgerichtet.

Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

16

KAE wird innerhalb der 2-jährigen Rahmenfrist während höchstens 12 Abrechnungsperioden (in der Regel Kalendermonate) ausgerichtet. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85 % ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden anrechenbar. Abrechnungsperioden, für welche SWE geltend gemacht wurde, werden für die Ermittlung des Höchstanspruches mitberücksichtigt.

In welchem Umfang wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

17

Die KAE beträgt nach Abzug der Karenzzeit 80 % des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.

Was gilt als

18

- **normale Arbeitszeit**

Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit.

- **verkürzte Arbeitszeit**

Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht. Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi bis zu 20 Arbeitsstunden aus betrieblichen Gleitzeitregelungen sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen.

Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE oder SWE ausgerichtet wird, beginnt eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abzuziehen.

Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten.

- **Istzeit**

Als Istzeit gelten alle in einer Abrechnungsperiode geleisteten Arbeitsstunden.

Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?

19

Ja. Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden laufend entschädigt, soweit sie ausfallen.

In Abrechnungsperioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen.

Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Kurzarbeitsentschädigung?

20

Ein Gleitzeitsystem von höchstens 20 Plusstunden hat keinen Einfluss auf die KAE.

Im Rahmen der Gleitzeitregelung gearbeitete Mehrstunden oder nicht gearbeitete Fehlstunden sollen sich in Bezug auf die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden neutral verhalten. Mehrstunden, welche auf die Gleitzeitregelung zurückzuführen sind, führen demnach zu keiner Reduktion der anrechenbaren Ausfallstunden bzw. derartige Fehlstunden führen zu keiner Erhöhung der Ausfallstunden (vergl. Beispiel unten).

Gleitzeitsaldi werden bis +20 Stunden nicht an die Ausfallstunden angerechnet. Darüber liegende Gleitzeitsaldi reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden.

Damit während Kurzarbeitsphasen nicht unverhältnismässig viele Mehrstunden im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung geleistet werden können, ohne dass sich dadurch die Ausfallstunden reduzieren, ist auch eine Limitierung des Minussaldos auf -20 Stunden erforderlich. Hat z. B. eine arbeitnehmende Person zu Beginn einer Kurzarbeitsphase einen Gleitzeitsaldo von -60 Stunden, sind als Saldo Ende vorhergehende Abrechnungsperiode -20 Stunden einzutragen. Dies hat zur Folge, dass sich Mehrstunden im Rahmen einer Gleitzeitregelung nur in der Bandbreite von -20 bis +20 Stunden «neutral» verhalten; es sind höchstens 40 «neutrale» Mehrstunden möglich.

Zu viel oder zu wenig gearbeitete Stunden innerhalb des Gleitzeitsaldos sind demnach in die Abrechnung aufzunehmen. Stunden, die den Höchstsaldo des Gleitzeitreglements zu Beginn von Kurzarbeit übersteigen, sind hingegen als Mehrstunden zu berücksichtigen (vgl. Frage 18, verkürzte Arbeitszeit).

Beispiel:

Für einen Arbeitnehmer werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat der Arbeitnehmer 70 Stunden gearbeitet, wovon 10 zur Erhöhung des Gleitzeitsaldos von 5 auf 15 Stunden führen.

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

Sollstunden in der Abrechnungsperiode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Ausfallstd. Total
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abr.- Periode	Ende Abr.- Periode	
36.87	160.00	70.00	–	5.00	15.00	100.00

Was gilt als Abrechnungsperiode?

21

In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode, unabhängig davon zu welchem Zeitpunkt im Monat die Lohnzahlung erfolgt. Ein Zeitraum von 4 Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, 2 oder 4 Wochen ausbezahlt werden.

Wie ist bei einem Arbeitsausfall infolge wetterbedingter Ausfälle von Kunden und Kundinnen vorzugehen?

22

Ein diesbezüglicher Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er auf einen ungewöhnlichen Wetterverlauf zurückzuführen ist, der den Betrieb stilllegt oder erheblich einschränkt. Als für einen Betrieb ungewöhnlicher Wetterverlauf gilt namentlich der Schneemangel in Wintersportgebieten, sofern er in einen Zeitraum fällt, in dem der Betrieb in 3 der letzten 5 Vorjahre geöffnet war. Der Betrieb gilt lediglich dann als erheblich eingeschränkt, wenn der Umsatz in der betreffenden Abrechnungsperiode 25 % der im Durchschnitt der 5 Vorjahre im gleichen Zeitraum erzielten Umsätze nicht erreicht. Falls der Vorjahresvergleich anhand der Umsätze zu unbilligen Ergebnissen führen würde, kann ausnahmsweise auf andere Indikatoren des Geschäftsvolumens (Übernachtungen, Frequenzen etc.) abgestellt werden.

Je Arbeitnehmender oder je Arbeitnehmende gelten 2 Wochen (10 volle Arbeitstage), gerechnet frühestens vom Zustimmungsdatum der kantonalen Amtsstelle an und unter der Bedingung, dass ein Arbeitsverhältnis bestand, als Karenzfrist. Diese Frist ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mindestens im Umfang der KAE zu tragen. Für jede Abrechnungsperiode sind je Arbeitnehmender oder je Arbeitnehmende eine Karenzzeit von 3 vollen Arbeitstagen vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin zu tragen. Als voller Arbeitstag gilt der 5. Teil der wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Karenzfrist von 2 Wochen für den erstmaligen Arbeitsausfall innerhalb einer Saison hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin im vollen Umfang zu tragen, selbst wenn sie sich auf 2 oder mehr Abrechnungsperioden erstreckt. Beträgt der Rest der erstmaligen Karenzfrist in einer Abrechnungsperiode weniger als 3 Tage, sind von den zusätzlichen 3 vollen Arbeitstagen jedoch nur so viele zu bestehen, dass in dieser Abrechnungsperiode die Gesamtbelastung 3 Tage nicht übersteigt.

Kann für eine Abrechnungsperiode infolge Bestehens von Karenzfristen keine Auszahlung geleistet werden, wird sie nicht auf den Höchstanspruch innerhalb der Rahmenfrist angerechnet.

Der Arbeitsausfall infolge wetterbedingter Kundenausfälle muss spätestens am 5. Tag des folgenden Kalendermonats mit dem Formular «Meldung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» Nr. 10056d der kantonalen Amtsstelle gemeldet werden.

Die Abrechnung erfolgt mittels des Formulars «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» Nr. 1043Xd. Zusätzlich ist für jeden Mitarbeitenden das Formular «Beiblatt zur Abrechnung von Kurzarbeit bei wetterbedingten Kundenausfällen» Nr. 10050d einzureichen.

Haben Heimarbeitnehmer und Heimarbeitnehmerinnen auch Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung?

23

Auch Heimarbeitnehmer und Heimarbeitnehmerinnen können KAE erhalten. Die Anspruchsvoraussetzungen (beitragspflichtig für die ALV, nicht gekündigtes Arbeitsverhältnis, Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend, Arbeitsplatz wird durch Kurzarbeit erhalten) gelten auch für sie. Folgende Sonderregelungen nehmen auf die Besonderheiten Rücksicht:

Die Heimarbeitnehmer und Heimarbeitnehmerinnen bilden immer eine eigene Betriebsabteilung. Bei ihnen wird nicht auf den Mindestarbeitsausfall im Betrieb oder in der Betriebsabteilung abgestellt. Der durch die Kurzarbeit bedingte Verdienstauffall der einzelnen Arbeitnehmenden innert einer Abrechnungsperiode ist nur anrechenbar, wenn der Heimarbeitslohn 20 % oder mehr unter dem Lohn liegt, den der Heimarbeitnehmer oder die Heimarbeitnehmerin vor der ersten Abrechnungsperiode, höchstens aber nach dem Durchschnittslohn der letzten 12 Monate, erzielt hat.

Der Arbeitsausfall muss mit dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» Nr. 10041d der kantonalen Amtsstelle gemeldet werden.

Die Abrechnung erfolgt mittels des Formulars «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» Nr. 1044Xd.

Weitere Informationen können Sie dem speziellen Info-Service Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeitnehmende (Nr. 716.401 d) entnehmen. Dieses Info-Service ist auf der Internetseite www.arbeit.swiss, unter Publikationen, Broschüren abrufbar.

Betriebe mit saisonalen Ausfallstunden: Was ist zu beachten?

24

Die kantonale Arbeitsstelle prüft, ob im gesuchstellenden Betrieb saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Bei Vorliegen von saisonalen Ausfallstunden bringt die kantonale Arbeitsstelle im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an.

Liegt ein entsprechender Vorbehalt vor, hat der Betrieb den durchschnittlichen prozentualen Ausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre zu ermitteln. Zu diesem Zweck verwendet er das Formular «Saisonale Ausfallstunden» Nr. 1042Cd.

Wurde in zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre Kurzarbeit abgerechnet, muss der Erhebungsbogen nicht ausgefüllt werden, da die massgebenden Prozentanteile von den entsprechenden Abrechnungen von Kurzarbeit erhoben werden können.

In der geltend gemachten Abrechnungsperiode werden nur diejenigen Ausfallstunden entschädigt, welche den durchschnittlichen Ausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre überschreiten.

Haben Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für die zur Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden Anspruch auf KAE?

25

Befindet sich der Betrieb in Kurzarbeit, haben Berufsbildnerinnen und Berufsbildner Anspruch auf KAE für die zur Ausbildung aufgewendeten Stunden, wenn zur Fortsetzung der Ausbildung der Lernenden keine andere Lösung gefunden werden kann. Dies gilt auch, wenn sie keinen effektiven Arbeitsausfall erleiden. Die betroffenen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner müssen über eine von einem kantonalen Berufsbildungsamt ausgestellte Bildungsbewilligung verfügen.

Dafür müssen Arbeitgeber bei der kantonalen Arbeitsstelle (KAST) mindestens zehn Tage vor dem Datum, ab dem der Arbeitgeber die Entschädigung für die zur Ausbildung von Lernenden aufgewendeten Stunden in Anspruch nehmen will (resp. drei Tage, wenn die Voranmeldefrist nur drei Tage beträgt), einen Bewilligungsantrag für die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner einreichen.

Das entsprechende Formular «Bewilligungsantrag für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner» 10552d ist auf der Internetseite www.arbeit.swiss, unter eServices und Formulare für Kurzarbeitsentschädigung verfügbar.

Der Bewilligungsantrag kann wie folgt übermittelt werden:

- via eService, als Anhang zur Voranmeldung von Kurzarbeit;
- per Post oder per E-Mail.

Via eService kann das Formular nur zusammen mit der Voranmeldung übermittelt werden. Per Post oder E-Mail kann es entweder direkt zusammen mit der Voranmeldung oder separat während einer laufenden Bewilligung für Kurzarbeit eingereicht werden.

Auf der Voranmeldung von Kurzarbeit schliesst der Arbeitgeber die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bei der Gesamtzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden ein, auch wenn er sich dazu entschliesst, für seine Berufsbildnerinnen und Berufsbildner vorerst keine Kurzarbeit einzuführen

Bewilligt die KAST den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die zur Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden den Bezug von KAE, rechnet der Arbeitgeber die entsprechenden Stunden mit seiner ordentlichen Abrechnung als wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden ab. Dafür zählt er die entsprechenden Stunden im Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1042Bd explizit nicht zur gearbeiteten Arbeitszeit und rechnet sie im Feld «Ist-Zeit» nicht mit ein. Im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» schliesst er die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden als Ausfallstunden mit ein und auf dem Formular «Rapport für Berufsbildner/innen» 1042Fd deklariert er diese zusätzlich separat. Beide Formulare lässt er von den betreffenden Mitarbeitenden unterschreiben.

Die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden sind in der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle gesondert aufzuführen

Die Arbeitslosenkasse entschädigt für den Ausbildungsaufwand, nach Abzug der Karenzzeit, 80 Prozent des anrechenbaren Verdienstaufschlags. Der Betrieb ist jedoch verpflichtet, den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten und die zur Ausbildung der Lernenden aufgewendet werden, den Lohn gemäss Arbeitsvertrag auszuzahlen (= 100 % des Lohnes).

Wer erteilt Auskünfte?

26

Über den Beitragsbereich erteilen die AHV-Ausgleichskassen Auskünfte. Für Fragen zur KAE wenden Sie sich bitte an die zuständige kantonale Amtsstelle oder die gewählte Arbeitslosenkasse.

Website

Weitere Informationen finden Sie unter www.arbeit.swiss.

Info-Service
Herausgegeben vom
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit, Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung
716.400 d 01.2024