

FAQ: KAE - ordentliches Abrechnungsverfahren

Dieses Dokument zeigt die Eigenheiten des ordentlichen Abrechnungsverfahrens von KAE aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie auf. Entsteht ein Arbeitsausfall ausschliesslich aufgrund pandemiefremder Gründe, kann die ordentliche Broschüre «Info-Service Kurzarbeitsentschädigung» herangezogen werden.

1. Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren bei weiter andauernder KAE aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie 2
2. Welche Unterschiede bestehen zwischen dem summarischen und dem ordentlichen Abrechnungsverfahren? 2
3. Welche Unterlagen benötigt die Arbeitslosenkasse? 2
4. Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen? 2
5. Welche anlässlich der Pandemie eingeführten Bestimmungen wurden im Covid-19-Gesetz bis zum 31.12.2022 verlängert und gelten somit auch im ordentlichen Verfahren? 3
6. Was gilt bezüglich Karenzzeit? 3
7. Müssen Zwischenbeschäftigungen berücksichtigt werden? 3
8. Besteht nach wie vor eine spezielle Regelung für Geringverdienende? 3
9. In welchem Umfang wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet? 3
10. Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet? 3
11. Was ist eine Rahmenfrist und wann wird diese eröffnet? 4
12. Wird ein Mindestausfall an Arbeitsstunden vorausgesetzt? 4
13. Wie muss ich den jährlichen Ferienanspruch eingeben, wenn dieser in Kalendertagen vereinbart ist? 4
14. Müssen Mehrstunden aus den Vormonaten wieder berücksichtigt werden? 4
15. Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt? 5
16. Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Kurzarbeitsentschädigung? 5
17. Betriebe mit saisonalen Ausfallstunden: Was ist zu beachten? 7

1. Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren bei weiter andauernder KAE aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie

Um Betriebe, die wegen der Auswirkungen des Coronavirus in Schwierigkeiten geraten sind, schnell und unkompliziert zu unterstützen, war der administrative Aufwand für die Voranmeldung und die Abrechnung von Kurzarbeit per 01.03.2020 stark vereinfacht worden. Anstatt des ordentlichen Verfahrens wurde ein summarisches Abrechnungsverfahren eingeführt.

Seit 01.04.2022 gilt wieder das ordentliche Abrechnungsverfahren.

Die im Covid-19-Gesetz eingeführte Geringverdienerregelung wurde vom Parlament bis 31.12.2022 verlängert und kommt daher bei Kurzarbeit in Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie weiterhin zur Anwendung.

2. Welche Unterschiede bestehen zwischen dem summarischen und dem ordentlichen Abrechnungsverfahren?

Während beim summarischen Abrechnungsverfahren die KAE als Pauschale in Prozenten der Lohnsumme berechnet und ausgerichtet wurde, erfolgt beim ordentlichen Verfahren eine individuelle Entschädigung des Arbeitsausfalls jeder einzelnen betroffenen Person. Dazu benötigt die Arbeitslosenkasse zusätzliche Angaben vom Arbeitgeber.

Die Kombination der Formulare «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung» und «Abrechnung von Kurzarbeit» entfällt im ordentlichen Verfahren. Neben dem weiterbestehenden «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» müssen für die Abrechnung monatlich zwei separate Formulare eingereicht werden.

Die beiden Formulare sind in den selben eService «Antrag/Abrechnung KAE - ordentliches Abrechnungsverfahren» integriert.

3. Welche Unterlagen benötigt die Arbeitslosenkasse?

- Kopie der Bewilligung für Kurzarbeit (Verfügung der kantonalen Amtsstelle)
- Kopie der Voranmeldung
- Formular „Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung“
- Formular „Abrechnung von Kurzarbeit“
- Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden»

Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat der Betrieb der Arbeitslosenkasse ausserdem die folgenden Angaben einzureichen:

- Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit
- Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten (falls vorhanden)
- Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem (falls vorhanden)
- Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Feiertagen
- Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen
- Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden (Dies gilt auch bei erneuter KAE-Abrechnung innert einer laufenden Rahmenfrist). Siehe Frage 14.

4. Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen?

Für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende muss weiterhin eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte) geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtlichen übrigen Absenzen wie z. B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten Auskunft gibt. Diese Unterlagen sind während 5 Jahren aufzubewahren.

5. Welche anlässlich der Pandemie eingeführten Bestimmungen wurden im Covid-19-Gesetz bis 31.12.2022 verlängert und gelten somit auch im ordentlichen Verfahren?

Für Kurzarbeit, die aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie entstanden ist, gelten folgende Massnahmen noch bis 31.12.2022:

- Aufhebung der Voranmeldefrist
- Bewilligungsdauer für Kurzarbeit von bis zu sechs Monaten
- Höhere KAE für geringe Einkommen (siehe Frage 8 und 9)

6. Was gilt bezüglich Karenzzeit?

Ab April 2022 gilt wieder eine Karenzzeit (Selbstbehalt der Arbeitgeber) von 1 Tag pro Abrechnungsperiode.

7. Müssen Zwischenbeschäftigungen berücksichtigt werden?

Ein allfälliges Einkommen ist mittels des Formulars 716.305 «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» vom Betrieb zu deklarieren und in der Abrechnung (Spalte «Verdienst Zwischenbeschäftigung») entsprechend anzurechnen.

Die KAE wird gekürzt, soweit sie zusammen mit dem Lohn aus Zwischenbeschäftigung den anrechenbaren Verdienstaussfall übersteigt.

8. Besteht nach wie vor eine spezielle Regelung für Geringverdienende?

Ja. Bei Kurzarbeit, die mindestens teilweise aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie eintritt, werden Personen mit besonders tiefen Einkommen bis 31.12.2022 nach der Geringverdienerregelung entschädigt. Vgl. Frage 9.

9. In welchem Umfang wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

Grundsätzlich beträgt die Kurzarbeitsentschädigung 80 % des Verdienstaussfalls.

Für Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen bis CHF 3'470 beträgt die KAE 100 %. Bei Einkommen von mehr als CHF 3'470 und weniger als CHF 4'340 Franken wird die Kurzarbeit bei einem vollständigen Verdienstaussfall mit mindestens CHF 3'470 entschädigt, teilweise Verdienstaussfälle werden anteilig berechnet. Ab CHF 4'340 beträgt die Kurzarbeitsentschädigung regulär 80 %. Die Einstufung von Teilzeitlöhnen findet anhand des auf ein Vollzeitpensum hochgerechneten Lohnes statt.

10. Wie lange wird Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet?

Bis Juni 2022 kann KAE innerhalb der 2-jährigen Rahmenfrist während bis zu 24 Abrechnungsperioden ausgerichtet werden. Ab Juli 2022 gilt wieder die Höchstbezugsdauer von 12 Monaten pro Rahmenfrist. Vergleiche auch Frage 11.

Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85 % ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden pro Rahmenfrist anrechenbar. Ein Bezug von KAE für einen Arbeitsausfall von über 85 % in den Abrechnungsperioden von März 2020 bis März 2021 sowie von Januar bis März 2022 wird diesen maximal 4 Monaten nicht angerechnet.

Abrechnungsperioden, für welche SWE geltend gemacht wurde, werden für die Ermittlung des Restanspruches mitberücksichtigt.

Beispiel: Ein Betrieb hat für September 2020 erstmals KAE abgerechnet. Die Rahmenfrist dauert folglich vom 01.09.2020 bis 31.08.2022. Hat dieser Betrieb bis Juni 2022 mindestens 12 Monate KAE bezogen, besteht für Juli und August 2022 kein Entschädigungsanspruch. Im September 2022 kann dieser Betrieb wieder KAE beziehen und es wird eine neue Rahmenfrist für die Zeit vom 01.09.2022 bis 31.08.2024 eröffnet. Er kann in der neuen Rahmenfrist insgesamt wieder für bis zu 12 Monate KAE abrechnen.

11. Was ist eine Rahmenfrist und wann wird diese eröffnet?

Per Beginn der ersten bezogenen Abrechnungsperiode wird eine Rahmenfrist eröffnet. Diese dauert fix 2 Jahre. Die Rahmenfrist ist massgeblich für die Höchstbezugsdauer wie auch für die Anzahl Monate, für die ein Arbeitsausfall von mehr als 85 % geltend gemacht werden kann (siehe Frage 10).

Während einer laufenden Rahmenfrist kann für denselben Betrieb oder dieselbe Betriebsabteilung keine zweite, überschneidende Rahmenfrist eröffnet werden.

Nach Ende einer Rahmenfrist wird eine neue Rahmenfrist eröffnet, sofern der Betrieb erneut KAE geltend macht. Während der neuen Rahmenfrist kann wieder von der gesamten, jeweils geltenden, Höchstbezugsdauer Gebrauch gemacht werden.

Beispiel: Zahlreiche Betriebe haben für März 2020 erstmals KAE abgerechnet. Ihre Rahmenfrist dauert folglich vom 01.03.2020 bis 28.02.2022. Macht ein solcher Betrieb im März 2022 erneut einen Anspruch auf KAE geltend, wird eine neue Rahmenfrist für die Zeit vom 01.03.2022 bis 29.02.2024 eröffnet.

12. Wird ein Mindestausfall an Arbeitsstunden vorausgesetzt?

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

In die Gesamtstundenabrechnung sind grundsätzlich die Arbeitsstunden aller Arbeitnehmenden des Betriebes einzubeziehen. Ausgenommen sind die Arbeitsstunden jener Arbeitnehmenden, die nicht anspruchsberechtigt sind.

Basis für die Berechnung des Mindestausfalles stellt das Total der betrieblichen Sollstunden dar, das sich nach Abzug aller bezahlten und unbezahlten Absenzen ergibt (vgl. Formular «Abrechnung von Kurzarbeit»; Nr. 716.303 oder eService «Antrag/Abrechnung KAE - ordentliches Abrechnungsverfahren»).

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 normalen Arbeitsstunden seit Beginn bzw. bis Ende der Kurzarbeit.

13. Wie muss ich den jährlichen Ferienanspruch eingeben, wenn dieser in Kalendertagen vereinbart ist?

Insbesondere verschiedene GAV definieren den Ferienanspruch in Kalendertagen. In diesem Fall werden sie für die Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung in Arbeitstage umgerechnet.

Beispiel: Bei Personen mit 35 Kalendertagen Ferien gemäss L-GAV Gastgewerbe sind 25 Arbeitstage als Ferien zu erfassen ($35 : 7 \times 5$).

14. Müssen Mehrstunden aus den Vormonaten wieder berücksichtigt werden?

Ja. Mehrstunden, die sich vor Einführung oder Wiedereinführung von Kurzarbeit ausserhalb von Kurzarbeitsphasen angesammelt haben, müssen im ordentlichen Verfahren vor dem Bezug der KAE abgebaut, resp. von den Ausfallstunden abgezogen werden.

Übergangsregelung summarisches – ordentliches Abrechnungsverfahren

Mehrstunden, die sich vor der letzten summarisch abgerechneten Kurzarbeitsphase des Betriebs angesammelt haben, müssen nicht angerechnet werden. Bei Wiedereinführung der Kurzarbeit während der laufenden Rahmenfrist sind längstens die Mehrstunden der letzten 12 Monate anzurechnen, zu Beginn einer neuen Rahmenfrist werden längstens die Mehrstunden der letzten 6 Monate berücksichtigt.

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.

Beispiel 1

Betrieb X erhebt für den Monat April 2022 wieder Anspruch auf KAE. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von Juni 2020 bis Mai 2022.

Variante a: Die Firma hat in Februar 2021 zuletzt KAE bezogen. Zu berücksichtigen sind somit sämtliche Mehrstunden, die sich seit dem 01.04.2021 angesammelt haben und die vor April 2022 nicht zeitlich abgebaut wurden.

Variante b: Hat diese Firma hingegen in Dezember 2021 zuletzt KAE bezogen, sind nur die Mehrstunden seit Januar 2022 anzurechnen.

Beispiel 2

Betrieb Y erhebt für den Monat April 2022 wieder Anspruch auf KAE. Die letzte Rahmenfrist endete per Februar 2022. Eine neue Rahmenfrist wird per April 2022 eröffnet.

Variante a: Der Betrieb hat in Mai 2021 zuletzt KAE bezogen. Zu berücksichtigen sind somit sämtliche Mehrstunden, die sich seit dem 01.10.2021 angesammelt haben und die vor April 2022 nicht zeitlich abgebaut wurden.

Variante b: Hat diese Firma hingegen in Dezember 2021 zuletzt KAE bezogen, sind nur die Mehrstunden seit Januar 2022 anzurechnen.

Beispiel 3

Betrieb Z erhebt für den Monat April 2022 wieder Anspruch auf KAE. Die letzte Rahmenfrist endete per März 2022. Eine neue Rahmenfrist wird per April 2022 eröffnet.

Variante a: Der Betrieb hat in Mai 2021 zuletzt KAE bezogen. Zu berücksichtigen sind somit sämtliche Mehrstunden, die sich seit dem 01.10.2021 angesammelt haben und die vor April 2022 nicht zeitlich abgebaut wurden.

Variante b) Hat diese Firma hingegen bisher durchgehend KAE bezogen, können sich seit der letzten summarischen KAE-Phase keine Mehrstunden ergeben haben und es sind keine Stunden anzurechnen.

15. Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?

Ja. Vorhol- und Nachholzeiten sind als Sollstunden der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden laufend entschädigt, soweit sie ausfallen.

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

16. Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Kurzarbeitsentschädigung?

Ein Gleitzeitsystem von höchstens 20 Plusstunden hat keinen Einfluss auf die KAE. Zuviel oder zu wenig gearbeitete Stunden innerhalb des Gleitzeitsaldos sind in die Abrechnung aufzunehmen (vgl. «Wegleitung: Ausfüllen der ordentlichen KAE-Abrechnung in Excel»). Stunden, die den Höchstsaldo des Gleitzeitreglementes zu Beginn von Kurzarbeit übersteigen, sind als Mehrstunden zu berücksichtigen (vgl. Frage 14).

Beispiel

(bei einem maximalen Gleitzeitsaldo von +/- 15 Stunden):

Sollstunden im Monat 1 (kein Gleitzeitsaldo)

20 Tage à 8 Stunden	160 Std.
Angeordnete Kurzarbeit 4 Tage à 8 Stunden	32 Std.
Mögliche Istzeit	128 Std.
Effektiv gearbeitete Stunden	137 Std.

Übertrag von 9 Mehrstunden auf den folgenden Monat.

Darstellung auf Abrechnung:

Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7			Sp. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende vorhergehende AP	Saldo Ende laufende AP	Differenz	
160	137	0	0	+9	-9	32

Sollstunden im Monat 2

21 Tage à 8 Stunden 168 Std.
 Angeordnete Kurzarbeit 5 Tage à 8 Stunden 40 Std.
 Mögliche Istzeit 128 Std.
 Effektiv gearbeitete Stunden 117 Std.

Übertrag von 2 Minusstunden auf den folgenden Monat unter Berücksichtigung des Vormonatssaldos.

Darstellung auf Abrechnung:

Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7			Sp. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende vorhergehende AP	Saldo Ende laufende AP	Differenz	
168	117	0	+9	-2	+11	40

Sollstunden im Monat 3

23 Tage à 8 Stunden 184 Std.
 Angeordnete Kurzarbeit 5 Tage à 8 Stunden 40 Std.
 Mögliche Istzeit 144 Std.
 Effektiv gearbeitete Stunden 131 Std.

Übertrag von 15 Minusstunden auf den folgenden Monat unter Berücksichtigung des Vormonatssaldos.

Darstellung auf Abrechnung:

Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7			Sp. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende vorhergehende AP	Saldo Ende laufende AP	Differenz	
184	131	0	-2	-15	+13	40

17. Betriebe mit saisonalen Ausfallstunden: Was ist zu beachten?

- **saisonale Ausfallstunden**

Die kantonale Amtsstelle prüft, ob im gesuchstellenden Betrieb saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Ist dem so, bringt die kantonale Amtsstelle im Kurzarbeitsentscheid einen 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 den dafür vorgesehenen Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden (Nr. 716.303.1, zu finden im dritten Registerblatt des Excel-Abrechnungsformulars und direkt im eService «Antrag/Abrechnung KAE - ordentliches Abrechnungsverfahren»).

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.

- **Beispiel**

Die kantonale Amtsstelle hat in ihrem Entscheid betreffend KAE einen Vorbehalt hinsichtlich der Saisonalität angebracht. Aufgrund dieses Vorbehaltes hat der Betrieb den Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden auszufüllen.

Der durchschnittliche saisonale Arbeitsausfall in den Vergleichsperioden der beiden Vorjahre beträgt 22,65 %.

In der Abrechnungsperiode Februar verzeichnet der Betrieb einen Arbeitsausfall von 52 % der gesamten Sollstunden .

– Arbeitsausfall in % im Februar	52.00
– Durchschnittlicher saisonaler Arbeitsausfall in % aus den Vergleichsperioden	- 22.65
– anrechenbarer wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall in % im Februar	29.35

Für alle auf der Abrechnung von Kurzarbeit aufgeführten und von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden wird folgende Rechnung vorgenommen:

Ausfallstunden gem. Spalte 8 geteilt durch Arbeitsausfall in % multipliziert mit wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall in % (Ausfallstunden : 52 x 29,35).

Das Ergebnis aus dem Arbeitsblatt „Saisonale Ausfallstunden« wird automatisch ins Arbeitsblatt «Abrechnung von Kurzarbeit» übertragen.

Auszug aus dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit»:

(Vergleiche auch «Wegleitung: Ausfüllen der ordentlichen KAE-Abrechnung in Excel»)

1		8	9	10	11	
AHV-Nummer Name/Vorname	Spalten 2 – 7	Ausfall- Stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- Stunden	Anrechenbare Ausfall-Std.	Spalten 12 – 15
AHV-Nr Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
AHV-Nr Bieri Brigitte		44	0	19.2	24.8	
AHV-Nr Donatello Diana		52	0	22.6	29.4	
AHV-Nr Clalüna Conradin		100	0	43.5	56.5	

Berechnung der Spalte 11:

Aubert Antoine: $80 : 52 \times 29.35$

Bieri Brigitte: $44 : 52 \times 29.35$

Donatello Diana: $52 : 52 \times 29.35$

Clalüna Conradin: $100 : 52 \times 29.35$

Spalte 10 ergibt sich aus der Differenz der Spalte 8 minus Spalte 11 (nur wenn Spalte 11 nicht durch Mehrstunden reduziert worden ist):

z. B. Aubert Antoine: $80 : 52 \times 22.65$

Gleicher Auszug aus dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit», jedoch mit zu berücksichtigenden Mehrstunden aus den Vormonaten:

1		8	9	10	11	
AHV-Nummer Name/Vorname	Spalten 2 – 7	Ausfall- Stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- Stunden	Anrechenbare Ausfall-Std.	Spalten 12 – 15
AHV-Nr Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
AHV-Nr Bieri Brigitte		44	15	19.2	24.8	
AHV-Nr Donatello Diana		52	30	22.6	22	
AHV-Nr Clalüna Conradin		100	150	43.5	0	

Berücksichtigung der Spalte 9 in der Spalte 11:

Aubert Antoine: Kein Mehrstundensaldo aus Vormonaten. Spalte 11 bleibt unverändert.

Bieri Brigitte: Die 15 Mehrstunden werden durch die saisonalen Ausfallstunden vollständig ausgeglichen. Spalte 11 bleibt unverändert.

Donatello Diana: Die 30 Mehrstunden überschreiten die saisonalen Ausfallstunden um 7.4 Stunden. Die grundsätzlich anrechenbaren 29.4 Ausfallstunden in Spalte 11 reduzieren sich um 7.4 Stunden.

Clalüna Conradin: Die 150 Mehrstunden können weder durch die saisonalen noch durch die grundsätzlich anrechenbaren Ausfallstunden vollständig ausgeglichen werden. In dieser Abrechnungsperiode können für Clalüna Conradin keine anrechenbaren Ausfallstunden geltend gemacht werden. Es verbleibt sogar ein Saldo von 50 Mehrstunden, welcher in einer allfälligen nächsten Abrechnung von Kurzarbeit in der Spalte 9 einzutragen ist.