

## FAQ zum Ausfüllen des Antrag- und Abrechnungsformulars Covid-19

### **Entspricht eine Abrechnungsperiode immer einem Kalendermonat?**

Ja, eine Abrechnungsperiode entspricht immer einem Kalendermonat. Das gilt auch, wenn die Kurzarbeit im Verlauf eines Kalendermonats eingeführt oder beendet wird. Das erleichtert dem Betrieb die Einträge bei der Summe der Sollstunden und der ahv-pflichtigen Lohnsumme, da diese aus dem ganzen Monat im Formular eingetragen werden können und keine pro-rata-Berechnung notwendig ist.

Wird jedoch der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % nur deshalb nicht erreicht, weil im Monat der Einführung bzw. im Monat der Beendigung der Kurzarbeit der prozentuale wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall aus dem ganzen Kalendermonat berechnet wurde, ist das Erfordernis des Mindestarbeitsausfalls von 10 % ab dem ersten Tag der Kurzarbeit bis zum Ende der Abrechnungsperiode bzw. vom Beginn der Abrechnungsperiode bis zum letzten Tag der Kurzarbeit zu überprüfen. Diese Überprüfung erfordert für die Summe der Sollstunden und die ahv-pflichtige Lohnsumme eine pro-rata-Berechnung. Vergleiche dazu AVIG-Praxis KAE C27 auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss).

### **Warum sind Absenzen wie Ferien, Feiertage, Krankheit etc. im Formular in den Sollstunden zu berücksichtigen? Dies führt zu einem tieferen prozentualen wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall als wenn diese weggelassen würden.**

Da die ahv-pflichtige Lohnsumme des ganzen Kalendermonats in der Abrechnung eingetragen wird, müssen auch die Sollstunden aus dem ganzen Kalendermonat mit allen gearbeiteten Stunden, den Kurzarbeitsstunden und allen weiteren Abwesenheitszeiten wie Ferien, Feiertage, Krankheit etc. berücksichtigt werden.

Die Summe der Sollstunden und die ahv-pflichtige Lohnsumme müssen den gleichen Zeitraum umfassen, damit der prozentuale wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall korrekt berechnet wird.

### **Warum wird die ahv-pflichtige Lohnsumme bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn ohne und bei Arbeitsverhältnissen im Stundenlohn mit einer Ferien-/Feiertagsentschädigung berücksichtigt?**

Mitarbeiter im Monatslohn erhalten auch bei einem Ferienbezug oder während Feiertagen den vollen Monatslohn ausbezahlt. Ihr ahv-pflichtiger Lohn enthält denn auch keine Ferien-/Feiertagsentschädigung, welche zusätzlich bei der Lohnsumme berücksichtigt werden könnte.

Anders verhält es sich bei den Arbeitnehmern im Stundenlohn. Diese erhalten während Ferien- und Feiertagen keine Lohnzahlung, weshalb hier ein Prozentzuschlag für Ferien und auf Wochentage fallende Feiertage erfolgt. Diese erhaltene Ferien- und Feiertagsentschädigung ist denn auch beim massgebenden Verdienst bzw. in der Lohnsumme für die Berechnung der KAE zu berücksichtigen.

### **Was ist bei der ahv-pflichtigen Lohnsumme bei den Arbeitsverhältnissen im Stundenlohn für Abwesenheiten infolge Ferien oder Feiertagen einzusetzen?**

Da diese Abwesenheitszeiten in der Summe der Sollstunden enthalten sind und damit gleiche Zeiträume verglichen werden, sind für solche Abwesenheitszeiten die vertraglich vorgesehenen Stundenlöhne bei der Lohnsumme zu berücksichtigen. Im Rahmen des vereinfachten summarischen Abrechnungsverfahrens während der ausserordentlichen Lage ist es vertretbar, die Stundenlöhne inkl. Ferien-/Feiertagsentschädigung einzutragen. Eine Differenzierung der Stundenlöhne ist somit nicht notwendig.

### **Warum erhält der Betrieb nicht genau den Betrag als KAE, welche er den Mitarbeitenden bezahlen muss?**

Angesichts von inzwischen weit mehr als 100'000 Betrieben die Kurzarbeit für über 1'500'000 Mitarbeitende angemeldet haben, ist eine Abrechnung von Kurzarbeit pro individuellem Mitarbeiter/individuelle Mitarbeiterin nicht mehr möglich.

Während der ausserordentlichen Lage wird die Kurzarbeitsentschädigung in vereinfachtem Verfahren summarisch abgerechnet. Das vereinfachte Verfahren ist notwendig um das übergeordnete Ziel zu erreichen, während der ausserordentlichen Lage den betroffenen Betrieben unbürokratisch schnellstmöglich Zahlungen leisten zu können. Dies führt aber auch dazu, dass zur herkömmlichen einzelmitarbeiterbezogenen Abrechnung Differenzen auftreten können. Das geschieht immer dann, wenn Mitarbeiter mit unterschiedlichen Löhnen in unterschiedlichem Ausmass von wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden betroffen sind. Diese Differenzen müssen zur Erreichung des übergeordneten Ziels hingenommen werden.

Der Bundesrat musste entscheiden was Vorrang habe: Sicherstellung einer schnellen und administrativ einfachen Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung oder deutlich verzögerte Auszahlung unter Beachtung sämtlicher gesetzlicher und rechnerischen Vorgaben gemäss der vorbestehenden Gesetzgebung. Es wurde klar entschieden, dass eine schnelle, administrativ einfache Auszahlung Vorrang habe. Um diese zu ermöglichen wurden Anpassungen an den vorbestehenden gesetzlichen Grundlagen vorgenommen. Dabei mussten zur Sicherstellung der Ziele (rasch und einfach) gewisse Unschärfen in Kauf genommen werden.

Schlussendlich erfolgt im Vergleich zum herkömmlichen Abrechnungsverfahren für die Betriebe keine Schlechterstellung, da mitberücksichtigt werden muss, dass während der Sondermassnahmen jeder Betrieb gleichzeitig von einigen Erleichterungen profitiert (keine Anrechnung von bestehenden Mehrstundensalden, keine Anrechnung von Zwischenbeschäftigungen und eine reduzierte Karenzzeit).

**Wie könnte eine geeignete betriebliche Unterlage aussehen, welche die Sollstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie die Löhne aufführt und deren Totale hervorhebt?**

### Übersicht Löhne, Sollstunden und Ausfallstunden März 2020

Name	Bruttolohn	AHV	BVG	Nettolohn	Sollstunden	Kurzarbeit (Std.)
Muster Sandra	5'200.00	274.30	327.60	4'598.10	176	44
Meier Alberto	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
Müller Rolf	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
<b>Total</b>	<b>15'000.00</b>	<b>791.25</b>	<b>945.00</b>	<b>13'263.75</b>	<b>528.00</b>	<b>220.00</b>

### Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung

<b>Wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall</b>	
Anzahl anspruchsberechtigte Arbeitnehmende	3
Anzahl von Kurzarbeit (KA) betroffene Arbeitnehmende	3
Summe Sollstunden insgesamt <u>aller anspruchsberechtigten</u> Arbeitnehmenden	Std. 528.00
Summe wirtschaftlich bedingter Ausfallstd. <u>aller von KA betroffenen</u> Arbeitnehmenden	Std. 220.00
Prozentualer wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall	41.67%
<i>Bei Ausfall unter 10% besteht kein Anspruch</i>	
<b>Verdienstaufschlag</b>	
AHV-pflichtige Lohnsumme <u>aller anspruchsberechtigten</u> Arbeitnehmenden (max. Fr. 12'350 pro Person bzw. Fr. 4'150 für Personen mit massgebenden Entscheidbefugnissen und deren Ehegatten - vgl. Rückseite)	Fr. 15'000.00
Lohnsumme für ausgefallene Stunden (% wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall)	Fr. 6'250.00

### Wie wird der Anspruch von Personen in Arbeitsverhältnissen auf Abruf beurteilt?

Personen in Arbeitsverhältnissen auf Abruf mit erheblichen Schwankungen haben ab 1. September 2020 keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeitsentschädigung. Sollten aber während des vorangehenden Zeitraums von 6 oder 12 Monaten bzw. bei mehrjährigen Arbeitsverhältnissen im Jahresvergleich regelmässige Einsätze erfolgt sein, besteht auch nach dem 1. September 2020 Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

Die Arbeitslosenkasse stellt im Zweifelsfall die Schwankungen nach den Weisungen des SECO in AVIG-Praxis ALE Randziffer B97ff ([www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)) anhand der vom Betrieb zur Verfügung zu stellenden monatlichen Lohnabrechnungen aus dem erforderlichen Beobachtungszeitraum fest und entscheidet über die Anspruchsberechtigung der betreffenden Personen.

Die Mindestdauer von sechs Monaten Anstellung *vor Einführung der Kurzarbeit* muss dabei zwingend gegeben sein, da bei einer kürzeren Anstellungsdauer keine Normalarbeitszeit ermittelt werden kann.

### Wie ist der Anspruch von befristet angestellten Personen geregelt?

Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen ohne vertraglich vereinbarte vorzeitige Kündigungsmöglichkeit haben ab 1. September 2020 keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeitsentschädigung.

Lässt ein befristeter Arbeitsvertrag jedoch eine Kündigung vor Ende einer vereinbarten Befristung zu, besteht Anspruch auf KAE. In den letzten Monaten des befristeten Arbeitsverhältnisses, welche der Dauer der möglichen Kündigungsfrist entsprechen, besteht kein Anspruch mehr auf KAE.