



CH-3003 Bern, SECO/DA/TC/bsi

# Weisung

---

**An die** : - **kantonalen Arbeitsämter**  
: - **öffentlichen und privaten Arbeitslosenstellen**

**Ort, Datum** : **Bern, 22. Juli 2020**

**Nr.** : **10 (ersetzt die Weisung 2020/08 vom 1. Juni 2020 und Präzisierungen vom 11. Juni 2020)**

---

## **Weisung 2020/10: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie»**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorliegende Weisung aktualisiert und ersetzt die Weisung 2020/08, die wir Ihnen am 29.05.2020 zugestellt hatten, sowie die Präzisierungen vom 11. Juni 2020.

Sofern nicht ausdrücklich eine andere Dauer festgelegt wird, so gelten die Bestimmungen dieser Weisung für die gesamte Dauer der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033), also rückwirkend seit dem 01.03.2020 und bis zum 31.08.2020.

Weiterhin werden die aktuellen und wichtigen Informationen zum Coronavirus für die Durchführungsstellen unter folgendem Link veröffentlicht: <https://tcnet.arbeit.swiss/publications#F-202003-0022>. Bei Rückfragen zur Weisung, wenden Sie sich bitte an die zentrale Anlaufstelle oder für fachliche Umsetzungsfragen an die Gruppen Vollzugsunterstützung. Von dort aus werden wir Ihre Anfragen intern den zuständigen Stellen weiterleiten und Ihnen so rasch als möglich antworten.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Arbeitslosenentschädigung (ALE)</b>	<b>4</b>
1.1	Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert	4
1.2	Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später	4
1.3	Anpassung der Dauer der Rahmenfrist Beitragszeit an die verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug	5
1.4	Taggeldanspruch bei Rückkehr aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	5
1.5	Auszahlungen der Arbeitslosenkasse (ALK)	6
1.6	Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	6
1.7	ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall	7
<b>2</b>	<b>Kurzarbeitsentschädigung (KAE)</b>	<b>8</b>
2.1	Vorübergehender Arbeitsausfall	8
2.2	Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen Gründen	8
2.3	Arbeitsausfälle aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstände	8
2.4	Rückkehr einer Person aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	8
2.5	Anspruch auf KAE im Rahmen der schrittweisen Lockerung	9
2.6	Voranmeldungen von Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen, etc.)	10
2.7	Arbeitnehmende ohne Anspruch auf KAE bei Kurzarbeit des Betriebs	11
2.8	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020	12
2.9	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020	12
2.10	KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss	13
2.11	KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt	13
2.12	KAE für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat	14
2.13	Voranmeldung von Kurzarbeit	14
2.14	Verlängerung der maximalen Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate	15
2.15	Voranmeldungen bei Anpassungen an der Verordnung	15
2.16	Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus	15
2.17	Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall	16
2.18	Geltendmachung und Vergütung der KAE	16
2.19	Zwischenbeschäftigung während KAE	17
2.20	Abzug geleisteter Mehrstunden aufgehoben und Regelung ab 1. Sept. 2020	17
2.21	Voranmeldung von Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	18
2.22	Zuständigkeit auf Seiten der KAST und ALK bei Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	18
2.23	Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende	19
2.24	Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende	19

2.25	Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende	19
2.26	Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebsschliessungen	19
<b>3</b>	<b>Weitere Vollzugsbestimmungen</b>	<b>21</b>
3.1	Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort	21
3.2	Homeoffice	21
3.3	Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle	21
3.4	Finanzierung der Verwaltungskosten	21
3.5	Anmeldung und Meldepflicht während der Arbeitslosigkeit	21
3.6	Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV	22
3.7	Aufhebung der Pflicht von den Arbeitgebern zur Meldung meldepflichtiger Stellen und der damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber sowie die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV)	23
3.8	Leistungsexport gemäss Art. 64 der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004	23
3.9	Informationssystem AVAM	24
3.10	ALV-Portal und Online Services	24
3.11	Cashmanagement im Pandemiefall	24
3.12	Rechnungsführung im Pandemiefall	24
3.13	Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen - Zahlungsfreigabe	24
3.14	Datentransfer	24
3.15	Bescheinigung der Beschäftigungszeiten (PDU1, U002, U004, U006, U017)	25
3.16	Trägerhaftungen	25

# **1      *Arbeitslosenentschädigung (ALE)***

## **1.1      *Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert***

Die bestehenden Regelungen im Bereich ALE gelten grundsätzlich unverändert. Die Ausnahmen während der Dauer der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) sind abschliessend in dieser Weisung aufgeführt.

## **1.2      *Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später***

Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Corona-Krise reduziert die Chancen, rasch eine Stelle zu finden. Mit zusätzlichen Taggeldern und verlängerten Rahmenfristen Leistungsbezug soll darum verhindert werden, dass versicherte Personen während dieser Zeit die ihnen zustehenden Taggelder abbauen, obwohl die Stellensuche sehr stark erschwert ist.

Jede versicherte Person, die am 01.03.2020 ihren Taggeldanspruch noch nicht ausgeschöpft hatte, erhält für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.08.2020 (Dauer COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) maximal 120 zusätzliche Taggelder. Die normalen Taggelder werden während dieser Zeit erst beansprucht, wenn die 120 zusätzlichen Taggelder aufgebraucht sind. Auch während dem Bezug der zusätzlichen Taggelder kommen sämtliche Bestimmungen des AVIG zum Tragen (z.B. betreffend Warte- und Einstelltage).

Die Rahmenfrist Leistungsbezug wird für alle Personen, die am 01.03.2020 bereits eine Rahmenfrist Leistungsbezug haben und ab dem 01.03.2020 noch anspruchsberechtigt sind, um 6 Monate verlängert. Für Personen, für die nach dem 01.03.2020 eine Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wird, wird diese um die Dauer vom Beginn der Rahmenfrist Leistungsbezug bis zum 31.08.2020 verlängert.

Drei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:

- Person A hat seit 01.11.2019 eine Rahmenfrist Leistungsbezug und hat am 01.03.2020 noch 300 Taggelder offen. Sie bezieht vom 01.03.2020 bis am 14.08.2020 ohne Unterbruch die zusätzlichen 120 Taggelder. Sie kann ab dem 14.08.2020 wieder normale Taggelder beziehen und ihr Anspruch beträgt weiterhin 300 Taggelder. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wird um 6 Monate (184 Tage) verlängert.
- Person B erhält am 01.04.2020 eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Während der Zeit vom 01.04.-31.08.2020 bezieht Person B ausschliesslich die zusätzlichen Taggelder. Erst ab dem 01.09.2020 beginnt der übliche Taggeldbezug. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wird um 5 Monate verlängert.
- Person C wurde per 25.02.2020 ausgesteuert, aber ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauert noch bis am 31.03.2020. Sie kann keine zusätzlichen Taggelder beziehen, weil sie am 01.03.2020 bereits nicht mehr anspruchsberechtigt war.

Übergangsregelung für Personen, die nach dem 01.03.2020 noch ausgesteuert wurden (bevor die Bestimmungen der Weisung 2020/04 in Kraft traten): Für sie wird rückwirkend die Rahmenfrist Leistungsbezug verlängert und sie können rückwirkend ab der Aussteuerung die zusätzlichen Taggelder beziehen. Voraussetzung ist, dass die Person aktiv beim RAV angemeldet ist. Eine allfällige Wiederanmeldung erfolgt per vorherigem Abmeldedatum und die betroffene Person kann ab dem 01.03.2020 von den zusätzlichen Taggeldern profitieren.

Die Angaben zur versicherten Person (AvP) müssen aber für die ganze Bezugsdauer, inklusive den ganzen Monat März, der zuständigen Arbeitslosenkasse (ALK) zugestellt werden.

### **1.3 Anpassung der Dauer der Rahmenfrist Beitragszeit an die verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug**

Falls nach Beendigung der verlängerten Rahmenfrist Leistungsbezug eine Folgerahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wird, so dauert die neue Rahmenfrist Beitragszeit gleich lang wie die vorangehende verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug. Damit wird sichergestellt, dass ein allfälliger Anspruch beim ursprünglichen Ende der Rahmenfrist Leistungsbezug erhalten bleibt. Die verlängerte Rahmenfrist Beitragszeit gilt für alle Folgerahmenfristen Leistungsbezug, die in den 6 Monaten nach Aufhebung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung am 31.08.2020 eröffnet werden.

Zwei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:

- Person D hätte ihren normalen Taggeldbezug per 31.03.2020 ausgeschöpft, ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauert aber noch bis 01.06.2020. Sie kann vom 01.03.2020 bis 31.08.2020 die zusätzlichen 120 Taggelder und ab dem 01.09.2020 (oder früher falls die 120 zusätzlichen Taggelder bereits bezogen sind) ihren Restanspruch an Taggeldern beziehen. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wird um 6 Monate (184 Tage) verlängert. Falls sie innert 6 Monaten ab dem 01.09.2020 eine Folgerahmenfrist Leistungsbezug eröffnen möchte, so wird auch die Rahmenfrist Beitragszeit um 6 Monate verlängert.
- Person E hat eine Rahmenfrist bis am 30.04.2020. Ihre Rahmenfrist wird bis 31.10.2020 (um 6 Monate resp. 184 Tage) verlängert und sie bezieht ab dem 01.03.2020 bis 31.08.2020 zusätzliche Taggelder. Ihren Restanspruch am 01.03.2020 kann sie ab dem 31.08.2020 (oder früher falls die 120 zusätzlichen Taggelder bereits bezogen sind) bis am 31.10.2020 beziehen. Falls sie innert 6 Monaten nach dem 01.09.2020 eine Folgerahmenfrist Leistungsbezug eröffnen möchte, so wird auch die Rahmenfrist Beitragszeit um 6 Monate verlängert.

Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen in einem Übergangsgesetz nach dem 01.09.2020.

### **1.4 Taggeldanspruch bei Rückkehr aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise**

Personen, die sich in Quarantäne befinden, sind grundsätzlich nicht in der Lage, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen oder an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Dennoch kann nicht in jedem Fall die Vermittlungsfähigkeit solcher Person abgesprochen werden. Entscheidend ist, ob die versicherte Person vor Reiseantritt wusste oder hätte wissen müssen, dass die Reisedestination als Staat oder Gebiet mit erhöhtem Infektionsrisiko zu erachten ist/war (vgl. Liste im Anhang der Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs(SR 818.101.27))<sup>1</sup>.

Sollte die versicherte Person also die Reise angetreten haben, obwohl im Zeitpunkt der Abreise die Reisedestination auf der Liste aufgeführt war, war ihr bewusst bzw. hätte ihr bewusst sein müssen, dass sie sich nach der Rückkehr in Quarantäne begeben muss. Dies

---

<sup>1</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20201948/index.html>

wird sich entsprechend auf die Vermittlungsfähigkeit auswirken, d. h. die Vermittlungsfähigkeit während der zehntägigen Quarantäne ist in einem solchen Fall abzusprechen. Die versicherte Person kann noch vorhandene kontrollfreie Tage beziehen.

Gehörte die Reisedestination im Zeitpunkt der Abreise hingegen nicht zu den Staaten oder Gebieten mit erhöhtem Infektionsrisiko und wurde der Status der Feriendestination während dem Urlaub der versicherten Person geändert, ist die nach ihrer Rückreise anzutretende Quarantäne nicht der versicherten Person anzulasten. Die Vermittlungsfähigkeit ist während der zehntägigen Quarantäne als gegeben zu erachten. In diesem Fall sind weder zusätzliche kontrollfreie Tage anzurechnen noch die Quarantänetage als unbezahlten Urlaub zu behandeln. Die Tage in der Quarantäne sind wie normale Tage kontrollierter Arbeitslosigkeit zu werten.

Die versicherte Person hat allerdings während der Quarantäne in jedem Fall weiterhin Arbeitsbemühungen zu tätigen. Ebenso kann sie verpflichtet werden, an telefonischen Beratungsterminen oder digital angebotenen AMM teilzunehmen.

### **1.5 Auszahlungen der Arbeitslosenkasse (ALK)**

Die Auszahlung der ALE ist, soweit wie möglich, im bisherigen Verfahren sicherzustellen. Im Falle einer pandemiebedingten eingeschränkten Vollzugstätigkeit kann die Auszahlung basierend auf einer summarischen Prüfung in Form von Vorschusszahlungen (Systemvorschüsse via Bezügerbewirtschaftung) erfolgen. Vorschüsse können durch die versicherten Personen auch telefonisch beantragt werden (die ALK erstellt in diesem Fall eine Aktennotiz), oder per E-Mail geltend gemacht werden. Auf das Formular Vorschusszahlung ist zu verzichten. Die definitive Leistungsberechnung erfolgt, sobald die ALK über die nötigen Ressourcen verfügt.

Vorschusszahlungen sind nur für kontrollierte Tage möglich, wenn die versicherte Person den Antrag auf ALE gestellt hat, nachweislich die Beitragszeit erfüllt hat oder ein Befreiungsgrund vorliegt. Für die übrigen Anspruchsvoraussetzungen reicht eine Glaubhaftmachung.

In der Leistungsabrechnung ist festzuhalten, dass die ALE in Form eines Vorschusses entrichtet worden ist, welcher vom später berechneten definitiven Taggeldanspruch abgezogen oder bei fehlendem Anspruch zurückgefordert wird.

Zur Geltendmachung dieses Anspruchs auf einen Vorschuss sind sämtliche Dokumente gemäss Art. 29 AVIV bei der ALK einzureichen, vorbehältlich nachfolgender Ausnahmen:

- Auf Arbeitgeber- und Zwischenverdienstbescheinigungen kann verzichtet werden, wenn die versicherte Person die notwendigen Angaben über die Arbeitsverhältnisse anderweitig erbringen kann (Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Bankauszüge, etc.).
- Der Art. 29 Abs. 4 AVIV, wonach die ALK ausnahmsweise unterschriebene Erklärungen der versicherten Person akzeptieren kann, wenn diese für den Anspruch erhebliche Bescheinigungen nicht beizubringen vermag, ist angemessen zu berücksichtigen.

### **1.6 Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag**

Zum Schutz der Arbeitnehmenden kann auf die Anwendung von Art. 29 AVIG nicht verzichtet werden. Angesichts der ausserordentlichen Belastung im Vollzug kann die Prüfung der Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber aber verschoben werden. Im letzten Quartal

des Jahres 2020 wird eine Neubewertung der Situation stattfinden, um zu entscheiden, ob diese Aussetzung fortgesetzt oder aufgehoben werden soll.

Die ALK haben ALE-Zahlungen bereits vor der Subrogation auszurichten.

### **1.7 ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall**

Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis auf Abruf regelmässig war oder nicht, ist weiterhin die 20%-Regel anzuwenden. Auf die Prüfung dieser Regel kann aber verzichtet werden bei versicherten Personen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, deren Vertrag nicht gekündigt wurde und die wegen der Pandemie überhaupt nicht mehr abgerufen werden. Sie gelten als arbeitslose Personen mit einem anrechenbaren Erwerbsausfall. Der Arbeitgeber muss eine Bestätigung ausstellen, dass die Person aufgrund der Pandemie nicht mehr abgerufen wurde und er für diese Person nicht gleichzeitig KAE beantragt hat.

Für Arbeitnehmende auf Abruf, deren Arbeitsvertrag ausgelaufen ist, muss diese Prüfung nicht vorgenommen werden. Falls sie die Voraussetzungen von Art. 8 AVIG erfüllen, haben sie Anspruch auf ALE.

Bei Arbeitnehmenden auf Abruf wird auf die Anwendung von Art. 29 AVIG verzichtet.

## **2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)**

### **2.1 Vorübergehender Arbeitsausfall**

Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Pandemie in mehreren aufeinander folgenden Wellen auftritt, sind sowohl die Pandemie selber als auch die daraus resultierenden Arbeitsausfälle als vorübergehend zu betrachten.

### **2.2 Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen Gründen**

Eine Pandemie kann aufgrund des jähen Auftretens, des Ausmasses und der Schwere nicht als normales, vom Arbeitgeber zu tragendes Betriebsrisiko im Sinne von Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG betrachtet werden, selbst wenn unter Umständen jeder Arbeitgeber davon betroffen sein kann. Demnach sind Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG anrechenbar. Der Hinweis auf die Pandemie genügt als Begründung.

### **2.3 Arbeitsausfälle aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstände**

Durch die Behörden ergriffene Massnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie sind ebenfalls als aussergewöhnliche Umstände zu betrachten, so dass Arbeitsausfälle aufgrund solcher Massnahmen unter die Sonderregelung nach Art. 32 Abs. 3 AVIG und Art. 51 AVIV fallen. Der Hinweis auf die behördlichen Massnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie genügt.

Als nicht durch den Arbeitgeber zu vertretender und somit anrechenbarer Arbeitsausfall gilt beispielsweise, wenn es den Arbeitnehmenden unmöglich ist, am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Nicht anrechenbar sind hingegen Arbeitsausfälle, die auf ein Fehlverhalten des Arbeitgebers zurückzuführen sind (Art. 51 Abs. 3 AVIV).

### **2.4 Rückkehr einer Person aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise**

Seit 6. Juli 2020 gilt gemäss Beschluss des Bundesrats vom 1. Juli 2020 Quarantänepflicht für Einreisende aus bestimmten Gebieten.<sup>2</sup>

Der Arbeitgeber ist gemäss Artikel 324a OR zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen (z.B. Unfall oder Krankheit) und ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird. Reist ein Arbeitnehmer in ein durch die Behörden bezeichnetes Risikogebiet und muss bei seiner Rückkehr darum in die 10-tägige Quarantäne, so ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, da es sich dabei um eine vorsätzliche Handlung seitens Arbeitnehmer handelt (das eingangs erwähnte Kriterium «ohne sein Verschulden» ist nicht erfüllt).

---

<sup>2</sup> Aktuelle Liste: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html#331057480> und <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20201948/index.html>



Ab dem 6. Juli gilt folgende Regelung: Wer aus einem Risikogebiet in die Schweiz einreist, muss sich in eine 10-tägige Quarantäne begeben. Es ist dabei unerheblich, ob die Person vor oder ab dem 6. Juli in ein Risikogebiet gereist ist/reist.

Konkret bedeutet dies für den Anspruch auf Leistungen der ALV (KAE): Personen, die ab dem 6. Juli in ein Land reisen, welches zum Zeitpunkt der Einreise auf der offiziellen Liste der Risikogebiete steht, haben während der 10-tägigen Quarantäne keinen Anspruch auf KAE. Diese Personen sind aus eigenem Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert und haben keinen Lohnfortzahlungsanspruch. Ihr Arbeitsausfall ist für die KAE nicht zu berücksichtigen.

Personen, die vor dem 6. Juli in ein Risikoland gereist sind und ab dem 6. Juli in die Schweiz zurückkehren und sich darum in die 10-tägige Quarantäne begeben müssen, können Anspruch auf eine KAE haben, wenn ein ärztliches oder behördliches Attest eingeholt wurde. Dasselbe gilt für Personen, die in ein Gebiet reisen, welches erst nach ihrer Abreise zu einem Risikogebiet erklärt wird. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist in solchen Fällen allerdings rechtlich umstritten. Es wird sich zeigen, wie die Gerichte diese Frage beurteilen. Wenn der Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht nicht anerkennt und für die Zeit der Quarantäne keinen Lohn bezahlt, ist auch keine KAE zu entrichten.

## **2.5 Anspruch auf KAE im Rahmen der schrittweisen Lockerung**

Mit der schrittweisen Lockerung entfällt für die betroffenen Betriebe in den meisten Fällen die behördliche Massnahme als Begründung. Der Betrieb muss also grundsätzlich wiederaufgenommen werden, sobald dies erlaubt ist. Diese Voraussetzung ist Ausdruck der Schadensminderungspflicht. Es gibt aber vier Konstellationen, bei denen der Anspruch auf KAE weiterhin bestehen kann:

(1) Ein Betrieb kann aufgrund der weiterhin geltenden Massnahmen zum Gesundheitsschutz nur einen Teil der Arbeitnehmenden wieder beschäftigen. Dann ist der Anspruch auf KAE für Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden gegeben, die nur teilweise oder nicht beschäftigt werden können, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. In diesem Fall ist der anrechenbare Arbeitsausfall immer noch auf behördliche Massnahmen zurückzuführen und Art. 32 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 51 AVIV kommt zur Anwendung.

(2) Ein Betrieb kann aus wirtschaftlichen Gründen nur einen Teil der Arbeitnehmenden wieder beschäftigen. Oder es gelingt ihm nicht, die für eine vollständige Wiederaufnahme seiner Tätigkeit notwendigen Produkte zu beschaffen und er kann deshalb nur einen Teil der Arbeitskräfte wieder beschäftigen. Der anrechenbare Arbeitsausfall ist auf die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie zurückzuführen. Der Anspruch auf KAE ist dann immer noch gegeben, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein Betrieb muss weiterhin geschlossen bleiben, wenn er die verlangten Verhaltens- und Hygienemassnahmen unmöglich umsetzen kann oder wenn der Verlust bei Wiedereröffnung grösser als bei vorübergehender Schliessung wäre. Ist es objektiv unmöglich, die notwendigen Verhaltens- und Hygienemassnahmen umzusetzen, muss die Arbeit eingestellt bleiben. In diesem Fall hat der Arbeitgeber für die betroffenen Arbeitnehmenden Anspruch auf KAE, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Der Betrieb muss plausibel darlegen, dass der Verlust bei Wiedereröffnung grösser ist als bei der vorübergehenden Schliessung. Ist dies der Fall und damit das Risiko von Entlassungen oder einer definitiven Schliessung erhöht, so besteht ebenso Anspruch auf KAE.

(4) Ein Betrieb muss weiterhin geschlossen bleiben als indirekte Folge der noch bestehenden behördlichen Massnahmen. Zum Beispiel kann ein Restaurant nicht wieder öffnen, da es nur über ein touristisches Transportunternehmen erreicht werden kann (z.B. eine Seil- oder Gondelbahn), das noch einem Betriebsverbot unterliegt. Um einen Anspruch auf KAE geltend zu machen, muss der Arbeitgeber diese indirekte Folge nachweisen. Denn Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, sind anrechenbar, wenn der Arbeitgeber sie nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen kann (Art. 51 Abs. 1 AVIV).

Sofern ein Betrieb für die Abrechnungsperioden ab Juni weiterhin einen Arbeitsausfall von über 85% geltend macht, so muss er dies gegenüber der ALK begründen und mit plausiblen betrieblichen Unterlagen untermauern. Nicht plausibilisierte Abrechnungen über dem Schwellenwert hat die ALK der KAST zur Prüfung zu unterbreiten. Wie die Prüfung im Falle der Gastronomiebetriebe vorzunehmen ist, ist im Anhang 1 von Weisung 2020/08 beschrieben – der Anhang bleibt weiterhin gültig. Dieses Vorgehen kommt analog auch bei anderen Betrieben und auch bei späteren Lockerungsschritten zu Anwendung.

Für die Abrechnungsperiode Mai 2020 darf der Betrieb auch ohne Begründung weiterhin zu mehr als 85% abrechnen. Es steht der ALK aber frei, auch für diese Abrechnungsperiode Begründungen einzufordern.

## **2.6      *Voranmeldungen von Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen, etc.)***

Sinn und Zweck der KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen. Es soll verhindert werden, dass durch einen vorübergehenden Rückgang der Nachfrage nach den angebotenen Waren und Dienstleistungen und der sich daraus ergebenden Arbeitsausfälle kurzfristig Kündigungen ausgesprochen werden (vgl. so auch BGE 121 V 362 E. 3. a). Dieses (unmittelbare) Arbeitsplatzabbaurisiko besteht grundsätzlich nur bei Unternehmen, welche die Erbringung ihrer Dienstleistungen ausschliesslich mit den damit erzielten Einkünften oder Geldern von Privaten finanzieren.

Erbringer von öffentlichen Leistungen tragen im Gegensatz zu privaten Unternehmern in der Regel kein Betriebs- bzw. Konkursrisiko, weil sie die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrzunehmen haben. Allfällige finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder gar Verluste aus deren Betriebstätigkeit werden aus öffentlichen Mitteln gedeckt, sei es mittels Subventionen oder anderen Geldwerten. In diesen Fällen droht daher prinzipiell kein unmittelbarer Arbeitsplatzverlust.

Aufgrund des Auftrages der Erbringer öffentlicher Leistungen ergibt sich unter Berücksichtigung des Zweckes der KAE, dass die Leistungserbringer für ihre Mitarbeitenden grundsätzlich keinen Anspruch auf KAE haben. Eine Ausrichtung von KAE bei vorübergehendem Aussetzen dieser Leistungserbringung käme einer Abwälzung der Lohnkosten auf den Fonds der ALV gleich, ohne dass die vom Gesetzgeber zu bekämpfende Gefahr von kurzfristigen Entlassungen in Bezug auf diese öffentlich-rechtlichen Betriebe gegeben wäre.

Diese Überlegungen gelten sowohl für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber an sich (z.B. in Bezug auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeangestellte) wie auch für privatisierte Bereiche, die im Auftrag eines Gemeinwesens gestützt auf eine Vereinbarung Dienstleistungen erbringen.

Die Gewährung von KAE für die Mitarbeitenden von Erbringern einer öffentlichen Leistung ist nur dann zulässig, wenn die betroffenen Arbeitnehmenden einem unmittelbaren und konkreten Kündigungsrisiko ausgesetzt sind. Dies kann auch nur einen Teilbereich eines Leistungserbringers betreffen. Zum Beispiel kann ein Transportunternehmen sowohl eine Betriebsabteilung, bei der im Falle eines Umsatzeinbruchs ein Anspruch auf KAE für die betroffenen Arbeitnehmenden besteht (z.B. Touristenbus) wie auch eine Betriebsabteilung, bei der kein Anspruch auf KAE besteht (subventionierter Betrieb eines Ortsbusses), umfassen.

Ein unmittelbares, konkretes Arbeitsplatzabbaurisiko besteht, sofern im Falle eines Nachfragerückgangs resp. einer angeordneten Angebotsreduktion seitens des Auftraggebers keine Garantie/Zusicherung für die vollständige Deckung der Betriebskosten besteht und die betroffenen Betriebe zwecks Senkung der Betriebskosten die Möglichkeit haben, Arbeitnehmende unmittelbar zu entlassen. Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

Die KAST hat einzig zu prüfen, ob ein unmittelbares, konkretes Arbeitsplatzabbaurisiko besteht und der Arbeitgeber dies anhand von geeigneten Unterlagen nachzuweisen vermag. Es obliegt somit den Betrieben, die öffentlichen Leistungen (Service Public) erbringen, mit geeigneten Unterlagen (Personalreglemente, Arbeitsverträge, Leistungsaufträge, Konzessionen, Subventionsvereinbarungen, GAV etc.) gegenüber der KAST glaubhaft nachzuweisen, dass im Falle eines Arbeitsausfalls ein unmittelbares, konkretes Kündigungsrisiko besteht. Weitere Prüfungen sind nicht erforderlich. Die Einführung von Kurzarbeit ist nur dann abzulehnen, wenn die vom Arbeitgeber eingereichten Unterlagen das Bestehen eines Arbeitsplatzverlustrisikos nicht rechtsgenügend nachzuweisen vermögen.

Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und KAE gewährt wird, hat die Einrichtung im Umfang der ausgefallenen Arbeitsstunden und des anrechenbaren Ausfalls ohne irgendeinen Unterschied Anspruch auf KAE, genau wie jedes andere Unternehmen, das die Anspruchsvoraussetzungen für KAE erfüllt. Es gilt insbesondere zu beachten, dass bei der Berechnung der KAE weder der subventionierte Anteil noch die Staatsgarantie abgezogen werden. Ebenso wenig führen nachträglich von Parlament oder Bundesrat beschlossene Unterstützungsmassnahmen zu einer Kürzung von KAE (das bedeutet, dass solche Zahlungen weder zu einer geringeren Auszahlung von KAE noch zu Rückforderungen führen würden). Diese Präzisierungen treten rückwirkend per 1. Juni 2020 in Kraft.

Im Falle eines Einspracheentscheids muss die Erfüllung beider oberwähnten Anspruchsvoraussetzungen (konkretes Arbeitsplatzverlustrisiko und keine vollständige Deckung der Betriebskosten) mit dem genauen Verweis auf das zugrundeliegende Dokument *klar und deutlich* aus der Begründung hervorgehen.

## **2.7 Arbeitnehmende ohne Anspruch auf KAE bei Kurzarbeit des Betriebs**

Arbeitnehmende, die ihre Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen, beispielsweise Krankheit, Angst vor Ansteckung oder familiäre Verpflichtungen (z.B. Pflege eines Familienmitglieds im Krankheitsfall, Betreuung der Kinder bei Schliessung der Schulen oder Horte) nicht erbringen können, haben keinen Anspruch auf KAE. Die daraus resultierenden Erwerbsausfälle gehen nicht zu Lasten der ALV, vorbehältlich der besonders gefährdeten Personen gemäss COVID-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24), die mit einem ärztlichen Zeugnis belegen können, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten sollten, jedoch nur für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2020 (Gültigkeitszeitraum der COVID-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24)).

Keinen Anspruch auf KAE haben Raumpflegerinnen, Hausangestellte und Tagesmütter, die einen Arbeitsvertrag mit einer Privatperson abgeschlossen haben. Die KAE wurde für Unternehmen eingeführt, die Waren herstellen, Dienstleistungen erbringen, in einem direkten Kontakt mit dem Markt stehen und ihr eigenes Betriebsrisiko tragen, d. h. ein Konkursrisiko bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten eingehen. Der Begriff Unternehmen ist nicht gleichbedeutend mit dem Begriff Arbeitgeber. Die blossе Tatsache, dass jemand Arbeitgeber ist, reicht nicht aus, um im Falle von ausgefallenen Arbeitsstunden Anspruch auf eine Entschädigung zu haben. Demzufolge haben diese Personen keinen Anspruch auf KAE, wenn sie über einen Arbeitsvertrag mit einer Privatperson verfügen. Eine andere Ausgangslage liegt vor, wenn die Raumpflegerin beispielsweise von einem Reinigungsunternehmen eingestellt wurde, welches sie an einen privaten Kunden vermittelt.

## **2.8 Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020**

Folgende Personen hatten im genannten Zeitraum neu Anspruch auf KAE:

- Personen in einem Lehrverhältnis (Lernende)
- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner)

Für Personen in leitenden Funktionen (arbeitgeberähnliche Stellung) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner) gilt in Abweichung der Regeln für KAE pro Abrechnungsperiode ein Pauschalbetrag von 3'320 Franken (unabhängig vom vorherigen Verdienst, sofern ein AHV-pflichtiger Verdienst ausbezahlt wurde) als Entschädigung bei Vollzeitbeschäftigung. Als massgebender Lohn werden 4'150 Franken für die Berechnung berücksichtigt.

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner), die im Veranstaltungsbereich tätig sind, haben rückwirkend seit 1. Juni Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz. Für die Ausrichtung dieser Leistung sind die AHV-Ausgleichskassen zuständig. Diese Personen sind damit den indirekt betroffenen Selbständigewerbenden gleichgestellt. Sie haben keinen Anspruch auf KAE, ihre Mitarbeitenden hingegen schon.

## **2.9 Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020**

Folgende Personen haben im genannten Zeitraum Anspruch auf KAE:

- Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer
- Personen, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit in einem Einsatzbetrieb beschäftigt sind
- Alle Arbeitnehmenden auf Abruf, auch solche deren Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankt und die seit mindestens 6 Monaten in diesem Unternehmen auf Abruf arbeiten
- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die einen Arbeitsausfall erleiden und weiterhin Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen

Zudem haben besonders gefährdete Personen im Sinne der COVID-19 Verordnung 2 (SR 818.101.24) für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2020 Anspruch auf KAE sofern der wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall mindestens 10% des Gesamtbetriebes oder der Betriebsabteilung ausmacht. Besonders gefährdete Personen müssen mit einem Arztzeugnis

belegen können, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten sollten. Der Arbeitgeber war verpflichtet, geeignete sowie wirtschaftlich tragbare Massnahmen zur Vermeidung der Kurzarbeit zu treffen und nach Möglichkeit beispielsweise Homeoffice anzuordnen.

Bei Arbeitnehmenden auf Abruf wird zur Bestimmung einer Normalarbeitszeit nicht mehr vorausgesetzt, dass die Beschäftigungsschwankungen weniger als 20 Prozent vom Monatsdurchschnitt abweichen. Damit ein Arbeitsausfall relativ zu einer Normalarbeitszeit bestimmbar bleibt, gilt aber weiterhin die Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate gedauert hat. Der massgebende Verdienst und die Sollstunden pro Monat ermitteln sich aus dem Durchschnitt der letzten 6 oder 12 Monate vor Einführung der Kurzarbeit. Entscheidend ist das für die arbeitnehmende Person günstigere Ergebnis. Der monatsdurchschnittliche Verdienst wird bei der «AHV-pflichtigen Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden» eingerechnet. Die monatsdurchschnittliche Sollzeit wird bei der «Summe Sollstunden insgesamt aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden» eingerechnet. Die ALK muss den Einbezug der Arbeitnehmenden auf Abruf nicht weiter plausibilisieren.

Bei KAE für Temporärarbeitnehmende gilt: Sowohl der Anspruch als auch die weiteren Bestimmungen in dieser Weisung gelten nur für Temporärarbeitnehmende, die an mindestens einen Einsatzbetrieb verliehen sind.

## **2.10 KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss**

Neue Lernende können durch einen Betrieb angestellt werden, auch wenn sich der Betrieb in Kurzarbeit befindet.

Lernende nach Lehrabschluss können in ihrem Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden, obwohl der Betrieb sich in Kurzarbeit befindet. Die Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss gibt ihnen auch während der Corona-Krise die Möglichkeit, erste Berufserfahrung zu sammeln und vermindert damit das Risiko von Arbeitslosigkeit und Taggeldbezug. Das Arbeitsverhältnis kann auch befristet sein, z.B. für eine Dauer von 12 Monaten. Allerdings ist zu beachten, dass befristet angestellte Arbeitnehmende nach Aufhebung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung ab dem 01.09.2020 den Anspruch auf KAE wieder verlieren.

## **2.11 KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt**

Ein Anspruch auf KAE für Spieler eines Profisportvereins kann für die Zeit, während derer keine Spiele durchgeführt werden können, aufgrund eines hundertprozentigen Arbeitsausfalls bejaht werden. Hingegen ist ein Anspruch auf KAE ab dem Zeitpunkt, in welchem Vorbereitungshandlungen wie z.B. Trainings durchgeführt werden können, mangels Vorliegens eines Arbeitsausfalls oder zumindest eines bestimmaren Arbeitsausfalls zu verneinen. Dies gilt folglich auch für den Fall der Wiederaufnahme des Spielbetriebs, unabhängig davon, ob Zuschauer zugelassen sind oder nicht. In diesen Fällen ist nicht zwingend eine Wiedererwägung durch die KAST erforderlich, die ALK kann aufgrund nicht bestimmaren Arbeitsausfalls die Abrechnung mittels Verfügung ablehnen.

Falls eine teilweise Betriebsaufnahme zulässig ist, d.h. sobald z.B. Mannschaftstrainings, jedoch noch keine Spiele durchgeführt werden können, so ist zu unterscheiden, ob der Betrieb effektiv wieder teilweise aufgenommen wird oder nicht. Im ersteren Fall ist ein Anspruch auf KAE mangels Vorliegens eines bestimmaren Arbeitsausfalls zu verneinen. Hingegen kann im zweiten Fall ein Anspruch auf KAE bejaht werden, wenn der Sportverein plausibel nachweisen kann, dass die auferlegten Massnahmen nicht sinnvoll umgesetzt werden können oder

der Verlust bei einer Wiederaufnahme grösser ist als bei der vorübergehenden Schliessung und darum ein unmittelbarer Arbeitsplatzverlust drohen würde.

## **2.12 KAE für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat**

Ein Betrieb mit Anspruch auf KAE gemäss Art. 32 AVIG kann diesen Anspruch auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger geltend machen.

Im Besonderen: Die Arbeitsausfälle, die darauf zurückzuführen sind, dass die Behörden Massnahmen getroffen haben, welche es der arbeitnehmenden Person verunmöglichen, sich an den Arbeitsort zu begeben, sind durch die Art. 32 AVIG in Verbindung mit Art. 51 AVIV gedeckt. Der betroffene Betrieb hat den Nachweis zu erbringen, dass die Abwesenheit der Grenzgänger und Grenzgängerinnen in seinem Betrieb auf eine behördliche Massnahme nach Art. 51 AVIV zurückzuführen ist. Dasselbe gilt für diejenigen Fälle, in welchen ein Kanton gestützt auf Art. 21 des Bundesgesetzes vom 18.12.1970 über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (Epidemiengesetz, SR 818.101) den Teil einer Ortschaft oder eines Gebietes absperren lässt.

## **2.13 Voranmeldung von Kurzarbeit**

In Abweichung von Art. 36 Absatz 1 AVIG sowie Art. 58 Absätze 1 bis 4 AVIV war in der Zeit vom 01.03.2020 bis am 31.05.2020 keine Voranmeldefrist zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt auch für Betriebe, die für den Monat März bereits Bewilligungen mit einer Voranmeldefrist von 3 Tagen erhalten haben.

Für Voranmeldungen mit Eingangsdatum ab dem 01.06.2020 gilt wieder eine Voranmeldefrist von 10 Tagen. Voranmeldungen, mit denen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020 pandemiebedingte Kurzarbeit angemeldet wurde, können mittels neuer Verfügung auf insgesamt maximal 6 Monate verlängert werden, ohne dass eine neue Voranmeldung erforderlich ist. Die Ausgleichsstelle empfiehlt, Bewilligungen nur bis 31.08.2020 auszustellen, weil Bewilligungen von mehr als 3 Monaten Dauer am 31.08.2020 ihre Gültigkeit verlieren und somit gekappt werden. Diese Präzisierungen treten rückwirkend per 1. Juni 2020 in Kraft.

Falls aufgrund von Fehlern oder missverständlichen Hinweisen seitens der Durchführungsstellen das Eingangsdatum/Datum des Poststempels nicht mehr bestimmbar ist, so kann der vom Arbeitgeber gemeldete Beginn der voraussichtlichen Dauer, frühestens jedoch der 17.03.2020, als Eingangsdatum eingesetzt werden.

Bei verspätet eingereichten Anträgen, die bis zum 31.03.2020 (Eingangsdatum/Poststempel) eingereicht wurden und die sich auf Betriebsschliessungen (behördliche Massnahmen) beziehen, kann das Datum der behördlichen Massnahme (in der Regel ist das der 17.03.2020, aber z.B. bei einigen Skigebieten der 13.03.2020) als Eingangsdatum gesetzt werden.

Falls bisher für den Vormonat einzig aus dem Grund, dass weitere Anspruchsgruppen erst zu einem späteren Zeitpunkt neu zu den Berechtigten zählen, keine KAE beantragt wurde, kann die Voranmeldung für den Vormonat auch rückwirkend erfolgen. Dies betrifft beispielsweise Arbeitnehmende auf Abruf, die gemäss Entscheid vom 09.04.2020 rückwirkend ab 01.03.2020 Anspruch auf KAE erhalten haben.

Die Gewährung von KAE im Zusammenhang mit dem Coronavirus erfolgt in einem summarischen Verfahren rasch und unbürokratisch. Diese Erleichterung betrifft insbesondere die auf

dem Formular «COVID-19 Voranmeldung Kurzarbeit» zu beantwortenden Fragen. Das Formular steht zudem auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) und im TCNet zur Verfügung. Die für die Voranmeldung erforderlichen Angaben sind auf dem entsprechenden Formular aufgeführt und werden dort angepasst. Sämtliche noch mit herkömmlichen Formularen eingegangenen Voranmeldungen bezüglich Pandemie können ebenfalls analog dem vereinfachten neuen Formular geprüft werden.

#### **2.14 Verlängerung der maximalen Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate**

In Abweichung von Art. 36 Abs. 1 AVIG ist die Voranmeldung erst zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als 6 Monate dauert. Bewilligungen, die für weniger als 6 Monate ausgestellt wurden, können auf Ersuchen des Betriebs oder direkt durch die KAST mittels neuer Verfügung (Bewilligung) im summarischen Verfahren auf insgesamt maximal 6 Monate verlängert werden.

Die Ausgleichsstelle empfiehlt dringend, ab Juni 2020 nur noch Bewilligungen für 3 Monate zu erteilen (siehe 2.16).

#### **2.15 Voranmeldungen bei Anpassungen an der Verordnung**

Bei Anpassungen an der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung noch während ihrer Gültigkeitsdauer ist keine neue Voranmeldung nötig. Das betrifft insbesondere die Aufhebung des Anspruchs von arbeitgeberähnlichen Personen oder von Lernenden auf KAE ab dem 01.06.2020.

Auch ohne neue Voranmeldung gilt aber, dass für jede Abrechnungsperiode die dann geltenden Bestimmungen der Verordnung anzuwenden sind. Zum Beispiel bleibt eine sechsmonatige Bewilligungsdauer ab dem 17.03.2020 auch nach dem 01.06.2020 bestehen, aber für die Abrechnungsperioden ab Juni können arbeitgeberähnliche Personen und Lernende nicht mehr abgerechnet werden.

#### **2.16 Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus**

Mit der Aufhebung der meisten Artikel der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) am 31.08.2020 wird die maximale Bewilligungsdauer wieder von 6 auf 3 Monate gekürzt.

Bewilligungen, die am 01.09.2020 bereits länger als 3 Monate in Kraft sind, gelten nur bis zur Aufhebung der Verordnung am 31.08.2020. Dieses Vorgehen ist konsistent damit, dass gemäss Weisung 2020/04 die Bewilligungen mit dem Vorbehalt ergänzt wurden, dass der Anspruch auf KAE bei Aufhebung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung erlischt. Der Betrieb muss bei Bedarf eine neue Voranmeldung für Kurzarbeit einreichen. Je nach wirtschaftlicher Lage ist also bereits ab August 2020 (wegen den 10 Tagen Voranmeldefrist) mit einer Häufung der Voranmeldungen zu rechnen.

Bewilligungen, die am 01.09.2020 noch nicht 3 Monate in Kraft sind, werden am 01.09.2020 auf 3 Monate Dauer insgesamt gekürzt. Auf den Bewilligungen ab Juni 2020 ist darum ein entsprechender Vorbehalt zu vermerken. Die Ausgleichsstelle empfiehlt dringend, ab Juni 2020 nur noch Bewilligungen für 3 Monate zu erteilen; in diesen Fällen kann auch auf den Vorbehalt verzichtet werden. Für die Abrechnungsperioden ab September 2020 gelten dann die üblichen Bestimmungen des AVIG, vorbehaltlich anderslautende gesetzliche Übergangsbestimmungen.

## **2.17      *Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall***

Die Einschränkung der maximalen Bezugsdauer bei mehr als 85% Arbeitsausfall wird während den 6 Monaten Dauer der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) ausgesetzt. Die Abrechnungsperioden ab März 2020 bis und mit August 2020 werden für die maximale Bezugsdauer von vier Abrechnungsperioden bei mehr als 85% Arbeitsausfall nicht angerechnet.

Fallbeispiel: Ein Betrieb hat bereits im Januar und Februar 2020 Kurzarbeit mit 90% Arbeitsausfall geltend gemacht und während den Abrechnungsperioden März bis August 2020 macht er einen Arbeitsausfall von 100% geltend. Dann kann er ab September 2020 immer noch für zwei Abrechnungsperioden einen Arbeitsausfall von mehr als 85% geltend machen.<sup>3</sup>

## **2.18      *Geltendmachung und Vergütung der KAE***

Die AHV-pflichtige Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (Zeile 27 des Antrags- und Abrechnungsformulars) muss anhand der Unterlagen des Betriebes plausibilisiert werden (z.B. Lohnsumme auf dem Lohnjournal). Ein Vergleich der AHV-beitragspflichtigen Lohnsumme mit dem Lohnjournal des Betriebes ist ausreichend. Die gleiche Plausibilisierung ist für die Summe der Sollstunden aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden durchzuführen (Zeile 22 des Antrags- und Abrechnungsformulars).

Die Karenzfrist (Wartefrist) für KAE ist vollständig aufgehoben. Damit hat der Arbeitgeber für Abrechnungsperioden März 2020 bis und mit August 2020 keine Karenztage zu bestehen. Ab 1. September 2020 gilt wieder eine Karenzfrist von 1 Tag.

Bei Auszahlungen für die Abrechnungsperioden März 2020 bis und mit August 2020 muss die Rechtsmittelfrist von 30 Tagen nicht abgewartet werden.

Um den Arbeitgebern zu ermöglichen, den Arbeitnehmenden die Löhne am ordentlichen Zahltagstermin auszurichten, können Arbeitgeber die Auszahlung von KAE verlangen, ohne diese vorschiesen zu müssen.

Der Abrechnungsprozess im summarischen Verfahren ist vereinfacht und betrifft insbesondere das Formular «COVID-19 Antrag und Abrechnung Kurzarbeitsentschädigung»:

- Das Antragsformular und die Abrechnung von KAE sind in einem einzigen Formular zusammengefasst.
- Auf die weiteren Beilagenformulare «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden», «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» und «Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden» wird verzichtet.
- Der Betrieb muss nur fünf Angaben einsetzen (grau markierte Felder), die restliche Berechnung erfolgt automatisiert. Die fünf Angaben sind mit geeigneten betrieblichen Unterlagen zu belegen (z.B. Lohnjournal, Übersicht der Stundenabrechnungen, Auszüge aus der Zeiterfassung des Betriebs). Nach Möglichkeit soll die ALK sich auf Unterlagen stützen, die der Betrieb aus seinen HR-Systemen ziehen kann.
- Auf der Rückseite sind bei den Hinweisen die nicht anspruchsberechtigten Personenkategorien aufgeführt. Dies betrifft Personen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis oder die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind, ab dem 01.06.2020 aber auch wieder

---

<sup>3</sup> Unter der Voraussetzung, dass das COVID-19-Gesetz und die Anpassung der COVID-19-Verordnung ALV wie geplant in Kraft gesetzt werden.



- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner) sowie Lernende.
- Für die Abrechnungsperioden März bis Mai 2020 habe Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung Anspruch auf eine Pauschale. Auch hier hat die Ausgleichsstelle die Berechnung vereinfacht: Das Unternehmen muss bei der Angabe der AHV-pflichtigen Lohnsumme zu den Löhnen der Mitarbeitenden die Summe der Pauschalen für die arbeitgeberähnlichen Personen hinzurechnen und den Gesamtbetrag ins Formular einsetzen.
  - Wenn im Zeitpunkt eines frühzeitigen Antrags bereits im Verlauf der Abrechnungsperiode die Sollstunden, die Ausfallstunden und die Lohnsumme für den Monat mit ausreichender Sicherheit feststehen, d.h. die geforderten Belege vom Arbeitgeber bereits eingereicht werden können, kann sogleich eine definitive Zahlung erfolgen. In dieser Konstellation muss nichts mehr nachgerechnet werden.
  - Alternativ kann das Formular auch für approximative Vorschusszahlungen verwendet werden. Die Vorschusszahlungen sind jedoch spätestens nach 3 Monaten durch eine definitive Abrechnung zu ersetzen und ggf. zu korrigieren.
  - Das Formular steht den ALK bereits für die Abrechnungsperiode ab März 2020 zur Verfügung, weil die Massnahmen aus dem Bundesratsbeschluss rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft gesetzt werden. Somit muss die ALK die gesamte Abrechnungsperiode März 2020 (für den gesamten Monat) nach den neuen Regeln berechnen.
  - In der aktuellen Lage dürfen die KAST und die ALK ausnahmsweise eingescannte handschriftlich unterschriebene oder digital signierte Formulare akzeptieren. Ausgeschlossen sind als Bilddatei eingefügte Unterschriften.

Versicherte, deren Anspruch sich erst aus der späteren Verordnungsänderung ergeben (z.B. Arbeitnehmende auf Abruf mit mehr als 20% Beschäftigungsschwankungen ab dem 09.06.2020) können rückwirkend per 01.03.2020 in Abrechnung gestellt werden. Falls die Abrechnung für den März bereits eingereicht wurde, so muss sie vom Arbeitgeber nochmals korrigiert werden und die ALK kann dann die Nachzahlung vornehmen.

Alle Abrechnungsperioden ab März 2020 bis und mit August 2020 werden zwingend nach dem summarischen Verfahren abgewickelt. Der Betrieb kann also nicht wählen, ob er das ausserordentliche oder das bisherige Abrechnungsformular einreicht.

### **2.19 Zwischenbeschäftigung während KAE**

Personen, die KAE beziehen, können gemäss Art. 41 AVIG einer Zwischenbeschäftigung nachgehen. In Abweichung von Art. 63 AVIV führt ein Einkommen aus Zwischenbeschäftigung aber nicht mehr zu einer Kürzung der KAE. Dies auch nicht, wenn das so generierte Einkommen aus Kurzarbeit und Einkommen aus Zwischenbeschäftigung den massgebenden Verdienst übersteigt.

### **2.20 Abzug geleisteter Mehrstunden aufgehoben und Regelung ab 1. Sept. 2020**

Die Absätze 4 und 5 von Art. 46 AVIV sind vom 01.03.2020 bis 31.08.2020 vorübergehend aufgehoben. Die vor Einführung der Kurzarbeit geleisteten Mehrstunden müssen nicht mehr zuerst abgebaut werden.

Ab 1. September 2020 müssen die in den 6 vorangegangenen Monaten vor Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug geleistete Mehrstunden von den einzelnen Arbeitnehmenden wieder von den Arbeitsausfällen abgezogen werden.

Während einer laufenden Rahmenfrist müssen ab 1. September wieder alle Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen werden, die innerhalb der letzten 12 Monaten vor erneuter Kurzarbeit entstanden sind.

Mehrstunden die vor Abrechnungsperioden (AP) gemäss COVID-19-Verordnung entstanden sind und in solchen AP nicht abgezogen werden mussten, müssen auch in nachfolgenden AP ab September nicht mehr berücksichtigt werden. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Sinn und Zweck der Ausnahmebestimmung, wonach während des Zeitraums der COVID-19 Verordnung, vorangehend entstandene Mehrstunden nicht an die Arbeitsausfälle angerechnet werden müssen, nicht nachträglich ausgehebelt wird.

Hingegen gelten ab 1. September für Mehrstunden die während oder nach AP gemäss COVID-19-Verordnung entstanden sind, die wieder eingeführten Anrechnungsregeln.

Fallbeispiel 1: Ein Betrieb rechnet von Mai 2020 – Oktober 2020 KAE ab. Mehrstunden, die vor Mai, d.h. vor Abrechnungsperioden nach COVID-19 angefallen sind, werden nicht von der KAE abgezogen. Hingegen müssen ab September 2020 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab Mai 2020 angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.

Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab September 2020 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis August 2020 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden, die in den letzten 6 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit angefallen sind, müssen abgezogen werden (AVIG-Praxis KAE B7).

Fallbeispiel 3: Ein Betrieb hat von November 2019 bis Januar 2020 KAE abgerechnet, ab Oktober 2020 rechnet er erneut KAE ab. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von November 2019 bis Oktober 2021. Von März 2020 bis August 2020 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im Oktober 2020 müssen abgezogen werden (AVIG-Praxis KAE B8).

## **2.21 Voranmeldung von Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende**

Als Arbeitgeber ist es am Personalverleiher, die KAE bei der KAST voranzumelden. Die in einen von Kurzarbeit betroffenen Einsatzbetrieb ausgeliehenen Mitarbeitenden gelten jeweils als eine Betriebsabteilung des Arbeitgebers (Personalverleiher).

Für jede Betriebsabteilung (hier: anspruchsberechtigte verliehene temporäre Mitarbeitende in einem von Kurzarbeit betroffenen Einsatzbetrieb) ist eine separate Voranmeldung und ein eigenes Antrags- und Abrechnungsformular auszufüllen und einzureichen.

Beispiel: Personalverleih X hat 7 Mitarbeitende im Einsatzbetrieb Y. Alle 7 Temporärarbeitnehmende bilden eine Betriebsabteilung von Personalverleiher X.

In der «Voranmeldung von Kurzarbeit» ist im Feld «Betriebsabteilung» Name und Adresse des jeweiligen Einsatzbetriebes anzugeben. Alle weiteren in der Voranmeldung einzutragenden Angaben beziehen sich auf die vom Personalverleiher in diesen Einsatzbetrieb verliehenen Mitarbeitenden.

## **2.22 Zuständigkeit auf Seiten der KAST und ALK bei Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende**

Im Rahmen der aktuellen Erleichterungen ist es zulässig, alle Voranmeldungen der verschiedenen Betriebsabteilungen zentral bei der KAST am Hauptsitz des Betriebes (hier: des Personalverleihers) einzureichen. Für grosse Personalverleihunternehmen wird empfohlen,

die Beantragung und Abrechnung über die Filialen zu steuern. Soweit der Personalverleiher für alle Betriebsabteilungen zudem dieselbe Kasse wählt, kann er auch alle Antrags- und Abrechnungsfomulare bei derselben Kasse einreichen.

### **2.23      *Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende***

Die Information und Nachweise betreffend die Summe der Sollstunden und die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden aller anspruchsberechtigter Temporärmitarbeitenden pro von Kurzarbeit betroffenen Einsatzbetrieb (Betriebsabteilung) ist für jede Abrechnungsperiode vom Personalverleiher beim Einsatzbetrieb einzuholen.

Der Personalverleiher hat zudem die Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls bzw. der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten sicherzustellen resp. den Nachweis der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle für eine allfällige nachgelagerte Arbeitgeberkontrolle des SECO zu erbringen.

### **2.24      *Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende***

Im Formular «COVID-19 Antrag und Abrechnung Kurzarbeitsentschädigung» ist die Summe der Sollstunden und der wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden bezogen auf den jeweiligen Einsatzbetrieb und die dort eingesetzten verliehenen Mitarbeitenden einzutragen. Als AHV-pflichtige Lohnsumme ist das vom Personalverleiher diesen Mitarbeitenden geschuldete Arbeitsentgelt einzutragen.

### **2.25      *Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende***

Als eindämmende Massnahmen zur Aufdeckung allfälliger missbräuchlicher Doppelabrechnungen von KAE durch Einsatzbetriebe für an sie verliehene temporäre Mitarbeitende sind nachgelagerte Arbeitgeberkontrollen durch das SECO vorgesehen.

Für die KAST und ALK entsteht keine weitere Prüfpflicht. Offensichtliche Verstösse gegen diese Weisung müssen selbstverständlich von Amts wegen verfolgt werden. Verstösse können formlos an [tc-revisionsdienst@seco.admin.ch](mailto:tc-revisionsdienst@seco.admin.ch) gemeldet werden.

### **2.26      *Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebsschliessungen***

Wenn die Arbeitslosenkasse oder die KAST über hinreichende Anhaltspunkte bezüglich einer bevorstehenden oder erfolgten Betriebsschliessung verfügt, so sind - trotz der bewilligten Kurzarbeit - die Zahlungen vorderhand einzustellen, da die Anspruchsvoraussetzungen des vorübergehenden Arbeitsausfalles und der Arbeitsplatzerhaltung vermutlich nicht oder nicht mehr erfüllt sind (vgl. AVIG Praxis KAE B23). Die beiden Durchführungsstellen haben sich gegenseitig umgehend über ihre Erkenntnisse zu informieren.

Anschliessend obliegt es der KAST rasch abzuklären, ob eine Betriebsschliessung effektiv vorgesehen oder bereits erfolgt ist.

Ergeben die vertieften Abklärungen, dass weder eine Betriebsschliessung vorgesehen noch bereits erfolgt ist, hat die KAST der ALK mitzuteilen, dass der erfolgte Zahlungsstopp wieder aufgehoben werden kann.

Falls effektiv eine Betriebsschliessung vorgesehen oder diese bereits erfolgt ist, bleibt der Zahlungsstopp in Kraft. Die KAST hat ihren bisherigen positiven KAE-Entscheid auf den Zeitpunkt aufzuheben, an dem die Betriebsschliessung beschlossen wurde (prozessuale Revision oder wiedererwägungsweise). Eine Rückforderung der KAE kann nur für die Zeit ab Aufhebung des positiven KAE Entscheides vorgenommen werden.

Um von einer absehbaren Betriebsschliessung ausgehen zu können, müssen eindeutige Hinweise wie bspw. Protokolle von Verwaltungsratssitzungen oder Beschlüsse der Geschäftsleitung vorliegen, aus welchen ersichtlich ist, dass eine Beendigung der Geschäftstätigkeit vorgesehen ist. Die KAST ist in Anwendung von Art. 36 Abs. 3 AVIG berechtigt, alle notwendigen Unterlagen einzuverlangen, die sie für Ihren Entscheid benötigt.

Der Vollzug einer allfälligen Rückforderung erfolgt gemäss der gesetzlichen Kompetenzaufteilung durch die zuständige ALK.

Tritt während oder unmittelbar nach dem Bezug von KAE ein IE-Ereignis (Konkurseröffnung) ein, so sind folgende Varianten der IE-Auszahlung bezüglich der letzten vier Monate vor Eintritt dieses Ereignisses möglich:

- Wurden den Arbeitnehmenden während der Kurzarbeitsphase vom Arbeitgeber die Löhne ordnungsgemäss (d.h. mind. 80%) ausgerichtet, so besteht in diesem Umfang kein Anspruch auf IE.
- Wurden den Arbeitnehmenden während der Kurzarbeitsphase vom Arbeitgeber die Löhne nicht ordnungsgemäss ausgerichtet, so besteht ein Anspruch auf IE im Umfang der nicht ausgerichteten Löhne. Unerheblich ist dabei, ob für diese Phase bereits dem Arbeitgeber KAE ausgerichtet wurde. Eventuelle Doppelzahlungen sind in dieser Konstellation leider hinzunehmen, da es nicht an den Arbeitnehmenden ist für Versäumnisse ihre Arbeitgeber zu haften. Im Konkursverfahren sind von der ALK einerseits die erfolgten IE-Zahlungen und andererseits allfällige offene KAE-Rückforderungen einzugeben.

In diesem Zusammenhang weisen wir die Vollzugsstellen auf ihre Auskunftspflicht gemäss Art. 27 ATSG hin, insbesondere bezüglich dem Vorgehen der Arbeitnehmenden im Falle von ausbleibenden Lohnzahlungen (Abgrenzung IE/ALE AVIG Praxis IE A2 ff. etc.). Diese Informationspflicht ist im vorliegenden Kontext für die versicherten Personen von grosser Bedeutung.

## **3 Weitere Vollzugsbestimmungen**

### **3.1 Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort**

Wird eine Durchführungsstelle (Standort) unter Quarantäne gestellt, erfolgen die Arbeiten gemäss entsprechendem BCP (business continuity plan) normalerweise von einem anderen Standort oder von zuhause aus.

Das Arbeitsplatzgerät muss auch bei der Arbeit von zuhause grundsätzlich durch die Durchführungsstelle gemäss den Informatiksicherheitsanforderungen der ALV zur Verfügung gestellt werden. Ausnahmen für die Verwendung von privaten Arbeitsplatzgeräten für die Fallbearbeitung sind Zugriffe über eine Desktopvirtualisierung.

### **3.2 Homeoffice**

Homeoffice für Mitarbeitende ist erlaubt und kann auf verschiedene Arten ermöglicht werden, beschrieben in den Mitteilungen im TCNet.

### **3.3 Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle**

Falls eine Durchführungsstelle den Betrieb vorübergehend nicht mehr sicherstellen kann, ist das SECO umgehend zu informieren. Fällt eine ALK vorübergehend ganz aus, koordiniert das SECO die Übernahme der Aufgaben durch andere Kassen.

### **3.4 Finanzierung der Verwaltungskosten**

Ausserordentliche Aufwendungen für Schutz- und Hygienemassnahmen im Zusammenhang mit COVID-19 werden wo nötig über Art. 7 (Besondere Situationen) der AVIG-Vollzugskostenentschädigungsverordnung (SR 837.023.3) entschädigt.

Der Personalaufwand für die Bewältigung der KAE-Gesuche wird bei den ALK aufwandsgerecht über Leistungspunkte, bei den Kantonen hingegen über Art. 7 der AVIG-Vollzugskostenentschädigungsverordnung (SR 837.023.3) abgewickelt.

Der Aufwand im Zusammenhang mit der zunehmenden Anzahl Stellensuchende resp. Bezüger) wird wie üblich über entsprechend steigenden Verwaltungskosten resp. Leistungspunkte abgewickelt werden.

### **3.5 Anmeldung und Meldepflicht während der Arbeitslosigkeit**

Die Anmeldungen und die Wahrnehmung der Meldepflicht während der Arbeitslosigkeit (inkl. Mutationen im AVAM) müssen auch im Pandemiefall sichergestellt werden. Die Anmeldung kann entweder per E-Mail oder Post, abhängig vom entsprechenden BCP, vorgenommen werden, die Meldepflicht wie bis anhin auch telefonisch. Die Durchführungsstellen können aufgrund ihrer Einschätzung der örtlichen Lage auf die persönliche Meldung verzichten. Für Anmeldungen bei der zuständigen Amtsstelle bleibt jedoch die Muss-Anforderung, dass die anzumeldende STES sich mit dem eigenen AHV-Ausweis und einem persönlichen Ausweis zu erkennen gibt. Stammdaten und Ausweiskopien sind der zuständigen Vollzugsstellen via E-Mail oder per Post einzureichen.

### 3.6 **Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV**

Das erste Beratungs- und Kontrollgespräch erfolgt innerhalb von 30 Tagen nach der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung und kann telefonisch geführt werden. Zudem können alle Beratungs- und Kontrollgespräche telefonisch und mit einer verminderten Frequenz von bis zu 3 Monaten durchgeführt werden.

Die Ausgleichsstelle empfiehlt die Fortführung telefonischer Gespräche bei Stellensuchenden, mit denen vor der Pandemie bereits persönliche Gespräche geführt worden sind. Mit Stellensuchenden, die bisher nur telefonische Kontakte hatten, die persönlichen Kontakt wünschen oder für die eine engere Begleitung sinnvoll erscheint, wird eine baldige Wiederaufnahme persönlicher Beratungsgespräche empfohlen, sofern die gesundheitlichen Voraussetzungen und Schutzmassnahmen dies zulassen.

Die Durchführungsstellen entscheiden selber, ab wann sie wieder für Kundenkontakte geöffnet sind. Die Öffnungsdaten der RAV sind der Ausgleichsstelle zu melden ([tc-geko@seco.admin.ch](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)). Folgende Voraussetzungen müssen für eine Öffnung gegeben sein:

- Die Vorgaben und Empfehlungen des BAG werden eingehalten
- Ein an die lokalen Gegebenheiten angepasstes Schutzkonzept liegt vor<sup>4</sup>
- Die kantonale Lage lässt eine Öffnung zu
- Die kantonsspezifischen Regelungen und Bestimmungen lassen eine Öffnung zu.

Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie hat insbesondere die Pflicht, zumutbare Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres erlernten Berufs (Art. 17 Abs. 1 AVIG).

In Anbetracht der Corona-Krise kann die Suche nach einer zumutbaren Arbeitsstelle in gewissen Branchen deutlich erschwert sein, weshalb diesem Umstand bei der Überprüfung gemäss Art. 26 Abs. 3 AVIV ein hoher Stellenwert beizumessen ist und folglich die Wiedereingliederungs-, Bewerbungs- und Vermittlungsstrategie in quantitativer und qualitativer Hinsicht darauf ausgerichtet werden muss.

Bei der Vermittlung und der Zuweisung auf offene Stellen ist die Zumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (AVIG-Praxis ALE B287 und B290) besonders zu beachten, insbesondere bei besonders gefährdeten Personen im Sinne der COVID-19 Verordnung 2. Besonders gefährdete Personen gelten aber nicht per se als vermittlungsunfähig.

Das primäre Ziel der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt soll allerdings weiterhin im Rahmen des Möglichen angestrebt werden.

Für versicherte Personen, die am 01.03.2020 bereits arbeitslos waren, gelten die Monate ab März 2020 bis und mit August 2020 (01.03.2020-31.08.2020) als eine einzige Kontrollperiode. Die versicherte Person muss den Nachweis der pro Monat getätigten Arbeitsbemühungen spätestens bis zum 05.09.2020 einreichen. Die sechsmonatige Verwirkungsfrist beginnt entsprechend am 01.09.2020.

---

<sup>4</sup> Als Mindeststandard gilt das Standard-Schutzkonzept des SECO für Büroarbeitsplätze mit gelegentlichem Kundenkontakt: [https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/DE\\_Schutzkonzept\\_Bueroarbeitsplaetze\\_11052020.pdf](https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/DE_Schutzkonzept_Bueroarbeitsplaetze_11052020.pdf)

Für Anmeldungen nach dem 01.03.2020 gilt der Zeitraum ab Arbeitslosigkeit bis und mit August 2020 als eine einzige Kontrollperiode. Für die Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit gelten die üblichen gesetzlichen Bestimmungen. Bei Abmeldungen vor dem 31.08.2020 gilt der Zeitraum März 2020 (oder später ab Arbeitslosigkeit) bis zur Abmeldung als eine einzige Kontrollperiode. Die Durchführungsstellen legen selber fest, ob sie in diesem Fall die Arbeitsbemühungen direkt mit der Abmeldung oder erst per 05.09.2020 einfordern. Diese Präzisierungen treten rückwirkend per 1. Juni 2020 in Kraft.

Zur Ausrichtung und Anpassung der Wiedereingliederungsstrategie kann das RAV die Person unverbindlich auffordern, die Arbeitsbemühungen bereits früher (z.B. immer im Folgemonat) einzureichen. Die Informationspflicht gemäss Art. 27 ATSG ist nach wie vor zu berücksichtigen. Die Prüfung der Arbeitsbemühungen sowie allfällige Einstellungen erfolgen erst ab dem 05.09.2020 für die ganze Kontrollperiode. Die Einstellungen orientieren sich am üblichen Raster, als wäre die ganze Kontrollperiode ein einziger Monat.

### **3.7 *Aufhebung der Pflicht von den Arbeitgebern zur Meldung meldepflichtiger Stellen und der damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber sowie die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV)***

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nur bis zur Aufhebung der COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht (SR 823.115) am 08.06.2020. Ab dem 08.06.2020 sind sämtliche Regelungen im Zusammenhang mit der Stellenmeldepflicht wieder in Kraft.

Aufgrund der aktuellen besonderen Notlage sollen die folgenden Massnahmen befristet umgesetzt werden:

- Vorübergehend werden alle offenen Stellen veröffentlicht. Der Informationsvorsprung bei der öAV gemeldeten Stellensuchenden gemäss Art. 21a Abs. 2 AIG entfällt.
- Arbeitgeber müssen offene Stellen bei Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit nicht der öAV melden. Der Zugriff auf die Informationen über die gemeldeten Stellen wird nicht für eine befristete Zeit auf Personen beschränkt, die bei der öAV in der Schweiz angemeldet sind.
- Die öAV muss den Arbeitgebern keine passenden Dossiers von angemeldeten Stellensuchenden innert kurzer Frist zustellen. Der Arbeitgeber muss keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einladen. Die Resultate müssen nicht der öAV mitgeteilt werden.
- Der Stellenmeldeprozess selbst wird durch die COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht nicht tangiert. Stellen können nach wie vor über die bekannten Kanäle eingereicht werden, und sie werden anschliessend im Job-Room veröffentlicht. Einzig die Meldepflicht – und damit auch die 5-tägige Sperrfrist vor der öffentlichen Publikation – fällt weg. Während die Stellenmeldepflicht ausgesetzt ist, gelangen Stellenmeldungen über die API-Schnittstelle direkt in den Job-Room und werden dort publiziert.
- Die COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht (SR 823.115) gilt seit dem 26.03.2020 um 00:00 Uhr. Die technische Umsetzung in den IT-Systemen der ALV erfolgte am 27.03.2020 abends.

### **3.8 *Leistungsexport gemäss Art. 64 der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004***

Angesichts der aktuellen Corona-Krise muss davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des Leistungsexports im Sinne des Art. 64 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht erfüllt sind. Die Ausgleichsstelle empfiehlt daher den zuständigen

Amtsstellen, jede weitere Entscheidung in dieser Angelegenheit aufzuschieben, mit Ausnahme der Entscheide für Personen, welche die Schweiz endgültig verlassen wollen.

Mit der Lockerung der Grenzschiessungen sind auch Anträge auf Leistungsexport (Leistungen bei Arbeitssuche im Ausland) in Länder der EU/EFTA wieder im üblichen Rahmen möglich. Diese Präzisierungen treten rückwirkend per 1. Juni 2020 in Kraft.

Wird bei der Rückkehr aus dem Leistungsexport eine Quarantäne verhängt, kann die betroffene versicherte Person sein RAV innerhalb der vorgeschriebenen Frist telefonisch benachrichtigen und seine Verpflichtungen als Stellensuchender (Arbeitssuche, Online-Massnahmen usw.) von zu Hause aus erfüllen.

### **3.9 Informationssystem AVAM**

Der Betrieb der Fachanwendung AVAM wird weiterhin sichergestellt. Die Notwendigkeit einer vollständigen Erfassung der relevanten Daten ins Informationssystem bleibt grundsätzlich unverändert.

### **3.10 ALV-Portal und Online Services**

Das ALV-Portal [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss), das Extranet TCNet, sowie die Online-Services wie [jobroom.ch](http://jobroom.ch) usw. werden weiterhin betrieben.

### **3.11 Cashmanagement im Pandemiefall**

Die ALK müssen den Abruf von Vorschüssen mittels Buchung jederzeit sicherstellen.

Die Liquidität der ALK muss garantiert sein. Falls die Hausbank der ALK eine maximale Saldo-Limite bezüglich Negativzinsen definiert hat, kann diese Saldo-Limite, falls notwendig entsprechend überschritten werden.

### **3.12 Rechnungsführung im Pandemiefall**

Auch im Falle einer Pandemie hat die Buchführung lückenlos und einwandfrei zu erfolgen. Die Ordnungsmässigkeit der Führung der Bücher richtet sich weiterhin nach den allgemeinen anerkannten Regelwerken. Das Interne Kontrollsystem (IKS) muss nur in den Bereichen Rechnungswesen und Informatiksicherheit weitergeführt werden. Die Prüfung im Zusammenhang mit Schwarzarbeit (BGSA-Fälle) wird aufgeschoben.

### **3.13 Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen - Zahlungsfreigabe**

Der fachliche und organisatorische Betrieb des Systems ASAL (BB und SAP) inklusive Support und korrekte Wartung der Hilfsdaten wird weiterhin sichergestellt.

### **3.14 Datentransfer**

Die Überwachung des Datentransfer AVAM-ASAL sowie der Datentransfer ASAL-ALK – ASAL-ZDB, AVAM und LAMDA sind sichergestellt.



### **3.15 Bescheinigung der Beschäftigungszeiten (PDU1, U002, U004, U006, U017)**

Der Ablauf der Bescheinigung der Beschäftigungszeiten muss ohne direkten Kundenkontakt durch die ALK organisiert werden.

### **3.16 Trägerhaftungen**

Die Revision für die Zeit der COVID-19-Vorderung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) wird nur Schäden haftbar machen, die durch Vorsatz oder grobfährlässige Missachtung der rechtlichen Bestimmungen entstehen.

Freundliche Grüsse

Staatssekretariat für Wirtschaft



Oliver Schärli

Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung



Damien Yerly

Leiter Markt und Integration

Diese Weisung

- ist in französischer und (ab dem 27.07.2020) italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und ab dem 27.07.2020 auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) publiziert.