



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

Weisung

An die : - kantonalen Arbeitsämter
- öffentlichen und privaten Arbeitslosenkassen

Ort, Datum : Bern, 30. Oktober 2020

Nr. : 15 (ersetzt die Weisung 2020/12 vom 27. August 2020)

Weisung 2020/15: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie»

Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorliegende Weisung aktualisiert und ersetzt die Weisung 2020/12, die wir Ihnen am 27.08.2020 zugestellt hatten.

Sofern nicht ausdrücklich eine andere Dauer festgelegt wird, so gelten die Bestimmungen dieser Weisung rückwirkend seit dem 01.03.2020 und bis zum 31.12.2020.

Alle Inhalte vorheriger Pandemie-Weisungen, die ab dem 01.09.2020 bedeutungslos sind, wurden gestrichen. Alle über den Gültigkeitszeitraum dieser Weisung hinaus wirksamen Regelungen wurden auch in die Weisung 2020/13 «Anpassung der AVIG-Praxen» übernommen.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitslosenentschädigung (ALE)	4
1.1	aufgehoben	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	4
1.4	Taggeldanspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Quarantäne	5
1.5	Taggeldanspruch bei Rückkehr aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	5
1.6	Auszahlungen der Arbeitslosenkasse (ALK)	6
1.7	Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	6
1.8	ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall	7
1.9	Anrechnung von Corona-Erwerbsersatzentschädigung an den Zwischenverdienst nach ALV	7
2	Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	8
2.1	Vorübergehender Arbeitsausfall	8
2.2	Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen Gründen	8
2.2 a	Saisonale Vorbehalte	8
2.2 b	Verspätete ausgestellte Bewilligungen von Kurzarbeit	8
2.3	Arbeitsausfälle aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstände	9
2.3a	Voranmeldefristen bei kurzfristig verhängten Massnahmen	9
2.4	Rückkehr einer Person aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	10
2.4a	Kurzarbeitsanspruch bei Quarantäne	10
2.5	Anspruch auf KAE im Rahmen der schrittweisen Lockerung	11
2.6	Voranmeldungen von Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen, etc.)	12
2.6 a	Voranmeldungen von nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen	13
2.7	Arbeitnehmende ohne anrechenbaren Arbeitsausfall bei Kurzarbeit des Betriebs	13
2.8	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020	14
2.8 a	Wahlfreiheit bei der Angabe von Personen auf der KAE-Abrechnung	14
2.9	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020, Verlängerung Arbeitnehmende auf Abruf bis 30.06.2021	14
2.9 a	KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ab 01.09.2020	16
2.10	KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss	16
2.11	KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt	17
2.12	KAE für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat	17
2.13	Voranmeldung von Kurzarbeit	17
2.13a	Höhere Anzahl betroffener Personen als in der Voranmeldung deklariert	18
2.14	aufgehoben	18
2.15	Voranmeldungen bei Anpassungen an der Verordnung	18
2.16	Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus	19
2.17	Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall	19

2.18	Geltendmachung und Vergütung der KAE	19
2.19	Zwischenbeschäftigung während KAE	20
2.20	Abzug geleisteter Mehrstunden aufgehoben und Regelung ab 1. Januar 2021	20
2.21	aufgehoben	21
2.22	aufgehoben	21
2.23	Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende	21
2.24	Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende	21
2.25	Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende	21
2.26	Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebsschliessungen	22
2.27	Korrigierte BUR-Nummern	22
3	Weitere Vollzugsbestimmungen	23
3.1	Vorübergehende Schliessung / Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort	23
3.2	Homeoffice	23
3.3	Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle	23
3.4	Finanzierung der Verwaltungskosten	24
3.5	Anmeldung zur Arbeitsvermittlung	24
3.6	Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV	24
3.7	aufgehoben	25
3.8	Leistungsexport gemäss Art. 64 der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004	25
3.9	aufgehoben	25
3.10	aufgehoben	25
3.11	aufgehoben	25
3.12	Rechnungsführung und IKS im Pandemiefall	25
3.13	aufgehoben	25
3.14	aufgehoben	25
3.15	aufgehoben	25
3.16	Trägerhaftungen	25

1 Arbeitslosenentschädigung (ALE)

1.1 aufgehoben

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 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 Einstell-tage).

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 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B38a neu

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 vorange-

hende 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 bis einschliesslich 31.08.2022 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 verlängert. Falls sie innert 2 Jahren 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) 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 2 Jahren 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B38c neu

1.4 Taggeldanspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Quarantäne

Abschnitt 1.5 gilt in gleicher Weise auch für versicherte Personen, die unter Quarantäne gestellt werden, ohne Reise in ein Risikogebiet.

Unverschuldet unter Quarantäne gestellte Personen wird die Vermittlungsfähigkeit nicht abgesprochen. Sie haben auch während der Quarantäne Anspruch auf Taggelder, müssen jedoch weiterhin Arbeitsbemühungen tätigen, an telefonischen Beratungsterminen oder digital angebotenen AMM teilnehmen.

Versicherte Person, welche die Quarantäne durch ihr eigenes Verhalten (z.B. Nicht-Einhalten von Hygiene- und Abstandsregeln, Teilnahme an einer Veranstaltung mit unerlaubter Personenzahl, Kontakt mit einer bekanntlich infizierten Person) verschuldet haben, ist die Vermittlungsfähigkeit für die Zeit während der Quarantäne abzuspochen. Sie haben während der Quarantäne keinen Anspruch auf Taggelder, können jedoch noch vorhandene kontrollfreie Tage beziehen.

Die Beurteilung liegt im Ermessen der zuständigen Amtsstelle, wobei die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen sind.

1.5 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))¹.

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

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 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. Bei nicht selbstverschuldeter Quarantäne kann sie verpflichtet werden, an telefonischen Beratungsterminen oder digital angebotenen AMM teilzunehmen.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B263a neu

1.6 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 Leistungsbeurteilung 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, vorbehaltlich 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.

1.7 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.

⇒ Siehe auch Anpassung AVIG-Praxis ALE C240

1.8 ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall

Arbeitnehmende auf Abruf, deren Vertrag nicht gekündigt wurde, haben ab 01.09.2020 grundsätzlich keinen Anspruch mehr auf ALE .

Der Anspruch auf ALE besteht gemäss AVIG-Praxis ALE B95 ff. bei nicht beendeten Arbeitsverhältnissen nur, wenn die Anstellung länger als 6 Monate gedauert hat und die Beschäftigungsschwankungen maximal 20% betragen haben (bei 12 Monaten Beobachtungszeitraum, vgl. AVIG-Praxis ALE B97).

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

1.9 Anrechnung von Corona-Erwerbsersatzentschädigung an den Zwischenverdienst nach ALV

Arbeitslose Personen die während dem Bezug von ALE einen Zwischenverdienst erzielen, können grundsätzlich Anspruch auf Corona-Erwerbsersatzentschädigung erlangen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn für die versicherte Person eine Quarantäne angeordnet wird oder wenn die Fremdbetreuung der Kinder wegen Covid-19-Massnahmen ausgefallen ist und die Erwerbstätigkeit hierdurch unterbrochen werden muss. Voraussetzung ist, dass diese Personen für den Unterbruch der Erwerbstätigkeit nicht bereits durch die ALV durch KAE entschädigt werden. Die Bemessung der Entschädigung des Corona-Erwerbsersatzes basiert in diesem Fall auf dem Einkommen, das die Person aus dem Zwischenverdienst erzielt hätte. Das Taggeld beträgt 80% dieses Einkommens und ist auf maximal Fr. 196.00 begrenzt

Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das die versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt und das geringer ist als die ihr zustehende Arbeitslosenentschädigung (ALE; AVIG-Praxis ALE C123). Auch Lohnersatz (Lohnfortzahlung nach Art. 324a ff. OR, Kranken- und Unfalltaggelder) ist als Zwischenverdienst anzurechnen (AVIG-Praxis ALE C128; Art. 24 AVIG resp. Art. 41a AVIV).

Bei der Erwerbsausfalls-Entschädigung gemäss COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall (SR 830.31) handelt es sich dem Sinn und Zweck nach ebenfalls um eine Form von Lohnersatz, soll sie doch einen Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus decken (z. B. bei Quarantäne / Kinderbetreuung). Die Anrechnung erfolgt aus diesem Grund analog der Anrechnung von Kranken- oder Unfalltaggeldern (AVIG-Praxis ALE C128).

Soweit eine Person, die arbeitslos ist und anstelle ihres Lohnes aus der Zwischenbeschäftigung eine Corona-Erwerbsersatzentschädigung erhält, rechtfertigt sich eine analoge Anwendung von AVIG-Praxis ALE C128 für die Anrechnung der Erwerbsausfallentschädigung an die ALE (Anrechnung der Corona-Erwerbsersatzentschädigung als Zwischenverdienst). Bei separater Auszahlung wird somit das Brutto-Corona-Erwerbsersatzentschädigungstaggeld zum anrechenbaren Zwischenverdienst hinzugezählt und auch als Lohn und nicht als Taggeld einer Sozialversicherung (Art. 28 AVIG) angerechnet.

⇒ Siehe Anhang «Überblick Zusammenhänge Krankentaggeld / Corona-Erwerbsersatz / Arbeitslosenentschädigung / Kurzarbeitsentschädigung»

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 Arbeitgeber muss jedoch glaubhaft darlegen können, dass die in seinem Betrieb zu erwartenden Arbeitsausfälle auf das Auftreten der Pandemie zurückzuführen sind. Der einfache Hinweis auf die Pandemie genügt nicht als Begründung.

2.2 a Saisonale Vorbehalte

Saisonale Vorbehalte sind zurückhaltend einzusetzen für Abrechnungsperioden, die im summarischen Verfahren abzurechnen sind. Gegen Voranmeldungen für Kurzarbeit ist Einspruch zu erheben (= vollständige Ablehnung), wenn die Arbeitsausfälle ausschliesslich und zweifellos auf saisonale Schwankungen zurückzuführen sind. Im Zweifelsfall, wenn sich wirtschaftliche und saisonale Ausfallstunden ohne genaue Berechnung nicht auseinanderhalten lassen, soll zu Gunsten des Betriebes für Abrechnungsperioden im summarischen Verfahren auf einen Vorbehalt verzichtet werden.

Falls von der KAST bei der Bewilligung der Kurzarbeit saisonale Vorbehalte angebracht wurden, überprüfen die ALK diese im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. D.h. in den Abrechnungsperioden, die nach dem summarischen Verfahren abzurechnen sind, auf Basis der im summarischen Verfahren angegebenen Daten und Informationen, darüber hinaus gehende Abklärungen sind nicht erforderlich.

Für Abrechnungsperioden, die nach dem ordentlichen Verfahren abzurechnen sind, erfolgt die Prüfung gemäss AVIG-Praxis KAE D11 ff.

2.2 b Verspätete ausgestellte Bewilligungen von Kurzarbeit

Für Betriebe, deren Voranmeldung von Kurzarbeit erst nach Ablauf der dreimonatigen Frist zur Einreichung von Antrag und Abrechnung bewilligt wurde, gilt:

Eine generelle Regelung ist aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich. Die zuständigen Arbeitslosenkassen müssen in jedem einzelnen Fall prüfen, ob eine Ausnahme auf der Grundlage von Art. 27 ATSG (Verletzung der Aufklärungs- oder Beratungspflicht durch die Verwaltung) vorliegt. In den Fällen, in denen die Bedingungen erfüllt sind, können Unternehmen ausnahmsweise ein Recht haben, das gesetzlich nicht vorgesehen ist.

Das Bundesgericht hält in hierzu fest [BGE 131 V 472]: «Abgeleitet aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, welcher den Bürger in seinem berechtigten Vertrauen auf behördliches Verhalten schützt, können falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung des Rechtsuchenden gebieten. Gemäss Rechtsprechung und Doktrin ist dies der Fall:

1. wenn die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt hat;
2. wenn sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder wenn die rechtsuchende Person die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte;
3. wenn die Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte;
4. wenn sie im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können, und
5. wenn die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat.»

Streng genommen handelt es sich in den vorliegenden Fällen nicht um «falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden», sondern um eine verspätete Behandlung der Anträge.

Die Voraussetzungen 1 bis 4 können bei Betrieben, die noch nie zuvor mit dem Instrument der Kurzarbeit in Berührung gekommen waren, als erfüllt betrachtet werden, da es sich um die Behandlung eines konkreten Gesuchs handelt, die KAST tatsächlich zuständig war, der Betrieb nicht wissen konnte, dass Verzögerungen seitens der Behörden zum Verlust von Ansprüchen führen könnten, und der Betrieb ohne Vorliegen einer Bewilligung keine Abrechnung einreichen konnte.

Bei Betrieben, die schon zuvor Kurzarbeitsentschädigungen bezogen haben, ist Voraussetzung 3 hingegen nicht erfüllt, da sie die 3-Monatsfrist zur Abrechnung kennen und sich der Folgen bewusst sein sollten.

Voraussetzung 5 ist erfüllt, da die tatsächlich geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Kurzarbeitsentschädigung nicht geändert haben.

Die Kasse kann analog zu AVIG-Praxis KAE 17 eine angemessene Frist zu Einreichung der vollständigen Abrechnungsunterlagen setzen, die jedoch nicht mehr als drei Monate nach Zugang der Bewilligung betragen darf, damit die Überprüfbarkeit der Sachverhalte gewährleistet bleibt.

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. Dies gilt auch für Massnahmen, die nur einzelne Branchen oder Wirtschaftszweige betreffen, und es gilt auch für Massnahmen, die von kantonalen oder Gemeinde-Behörden angeordnet werden.

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).

2.3a Voranmeldefristen bei kurzfristig verhängten Massnahmen

Wenn die Massnahmen kurzfristig verhängt werden, und die Betriebe daher nicht in der Lage sind, die Kurzarbeit 10 Tage im Voraus anzumelden, kann die Voranmeldefrist verkürzt oder ganz darauf verzichtet werden. Es gelten folgende Regelungen (Tage = Kalendertage):

- Ankündigung von Massnahmen 10 Tage bis 4 Tage vor Inkraft-Treten
→ Voranmeldefrist 3 Tage (analog Art. 58 Abs. 1 AVIV)
- Ankündigung von Massnahmen weniger als 4 Tage vor Inkraft-Treten
→ gestaffelte Voranmeldefrist (analog Art. 58 Abs. 3 AVIV):
 - Bei einer Voranmeldung innerhalb von 3 Tagen nach Inkraft-Treten der Massnahmen ist keine Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. die Kurzarbeit kann ab dem Eingangsdatum der Voranmeldung abgerechnet werden.

- Wenn die Voranmeldung zwischen 3 und 10 Tagen nach Inkraft-Treten eingereicht wird, sind 3 Tage Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. Kurzarbeit kann ab 3 Tage nach Eingang der Voranmeldung abgerechnet werden.
- Bei späterer Voranmeldung sind 10 Tage Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. Kurzarbeit kann ab 10 Tagen nach Eingang der Voranmeldung abgerechnet werden.

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.²

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).

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 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B263a neu

2.4a Kurzarbeitsanspruch bei Quarantäne

Abschnitt 2.4 gilt in gleicher Weise auch für versicherte Personen, die unter Quarantäne gestellt werden, ohne Reise in ein Risikogebiet.

Für unverschuldet unter Quarantäne gestellte Personen kann der Betrieb KAE abrechnen, sofern die übrigen Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sind.

Personen, welche die Quarantäne durch ihr eigenes Verhalten (z.B. Nicht-Einhalten von Hygiene- und Abstandsregeln, Teilnahme an einer Veranstaltung mit unerlaubter Personenzahl, Kontakt mit

² 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>

einer bekanntlich infizierten Person) verschuldet haben, haben für die Zeit der Quarantäne keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ihr Arbeitsausfall ist für die KAE nicht zu berücksichtigen.

Falls die betroffenen Personen trotz Quarantäne im Homeoffice arbeiten, Ferien beziehen oder Überstunden abbauen, besteht zwar Lohnfortzahlungspflicht, aber kein wirtschaftlich oder durch behördliche Massnahmen begründeter Arbeitsausfall und somit ebenfalls kein KAE-Anspruch.

⇒ Siehe Anhang «Überblick Zusammenhänge Krankentaggeld / Corona-Erwerbssersatz / Arbeitslosenentschädigung / Kurzarbeitsentschädigung»

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 Schadenminderungspflicht. 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 Risikos 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 2020 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 öffentliche 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.

2.6 a Voranmeldungen von nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen

Grundsätzlich keinen Anspruch auf KAE haben Personen und damit die Organisationen (unabhängig von ihrer Rechtsform), bei denen sie angestellt sind, wenn es keinen wirtschaftlichen Ausfall gibt und die Kurzarbeit nicht dem Erhalt von Arbeitsplätzen dient.

Eine Organisation, z.B. ein Verein oder eine Genossenschaft, deren Zweckbestimmung das Wohlergehen ihrer Mitglieder ist und der sich durch Mitgliederbeiträge finanziert, erleidet keine wirtschaftliche Einbusse und die Arbeitsplätze sind nicht gefährdet. Daher besteht kein Anspruch auf KAE, auch wenn die Arbeit von Angestellten vorübergehend aufgrund behördlicher Massnahmen ausgesetzt werden muss.

Ein Verein, der Leistungen erbringt und sich aus den dafür erhaltenen Entgelten finanziert (z.B. Verkaufserlöse, Eintrittsgebühren), kann jedoch aufgrund behördlicher Massnahmen eine wirtschaftliche Einbusse erleiden und die Arbeitsplätze können gefährdet sein. Daher kann der Anspruch auf KAE erfüllt sein, wenn die übrigen Bedingungen erfüllt sind (Arbeitsausfall unvermeidbar, nicht durch wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeidbar, mindestens 10 %, vorübergehend, Art der Arbeitsverträge).

Bei Organisationen, die eine Mischung dieser beiden Extremfälle darstellen, die z.B. durch kleinere Aufträge oder Mandate das Stellenpensum von Angestellten mitfinanzieren, ist eine Abwägung im Einzelfall zu vorzunehmen.

Fallbeispiel 1: Ein örtlicher Musikverein, der hin und wieder bei Gemeindefesten auftritt, dessen Einnahmen aber zum allergrössten Teil aus Mitgliederbeiträgen, Spenden o.ä. besteht, erleidet durch die Absage eines Gemeindefestes keinen Arbeitsausfall und der Arbeitsplatz eines in einem geringen Pensum angestellten Geschäftsführers ist dadurch nicht bedroht. Der Anspruch auf KAE ist in diesem Fall abzulehnen.

Fallbeispiel 2: Ein Musikorchester, das ebenfalls als Verein organisiert ist, das die Löhne der angestellten Musiker und des übrigen Personals aus Einnahmen für seine Auftritte bestreitet, erleidet durch die Absage von Auftritten und durch das Verbot von Proben Arbeitsausfälle und die Arbeitsplätze sind bedroht. Der Anspruch auf KAE ist in diesem Fall zu bejahen, wenn die übrigen Bedingungen erfüllt sind.

2.7 Arbeitnehmende ohne anrechenbaren Arbeitsausfall bei Kurzarbeit des Betriebs

Die Fehlzeiten von Arbeitnehmenden, 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, dürfen auf dem Abrechnungsformular für die summarische KAE-Entschädigung im Feld «Summe wirtschaftlich bedingte Ausfallstd.» nicht aufgeführt werden. Bei der Anzahl der anspruchsberechtigten Personen, bei den Sollstunden und der Lohnsumme sind

diese Arbeitnehmenden jedoch zu berücksichtigen. Die daraus resultierenden Erwerbsausfälle gehen nicht zu Lasten der ALV, vorbehaltlich der besonders gefährdeten Personen gemäss COVID-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24), die mit einem ärztlichen Zeugnis belegen konnten, 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)).

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 (Siehe auch 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 Selbständigwerbenden gleichgestellt. Sie haben keinen Anspruch auf KAE, ihre Mitarbeitenden hingegen schon, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

2.8 a Wahlfreiheit bei der Angabe von Personen auf der KAE-Abrechnung

Für Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung und für Lernende hatten die Betriebe in den Monaten März bis Mai 2020 die Wahl, ob sie die Sollstunden und die Löhne auf der KAE-Abrechnung mit einschliessen wollten oder nicht. Für die Abrechnungsperioden ab Juni 2020 und für alle anderen Personengruppen gilt diese Wahlfreiheit nicht. Das bedeutet; in der Summe der Sollstunden und der Löhne sind alle Mitarbeiter der anspruchsberechtigten Personengruppen zu berücksichtigen. Nicht (mehr) Anspruchsberechtigte hingegen sind komplett nicht einzuschliessen.

Ab Abrechnungsperiode September 2020 steht es den Betrieben frei, ob sie Arbeitnehmende auf Abruf – die ja normalerweise vom Anspruch auf KAE ausgeschlossen sind – auf der Abrechnung berücksichtigen wollen oder nicht, da sich eine Mitberücksichtigung unter Umständen bezüglich Entschädigungshöhe und Erreichen des Mindestausfalls von 10 % negativ für den Betrieb auswirken kann. Es würde dem Sinn der Covid-19 Verordnung entgegenlaufen, wenn Betriebe im Einzelfall gezwungen werden, diese Personenkategorie auf der Abrechnung zu berücksichtigen, wenn sich dadurch ihr Anspruch verschlechtert oder gar wegfällt (10 % Hürde).

Es können pro Abrechnungsperiode jedoch nur entweder alle Arbeitnehmenden auf Abruf oder keiner in die Abrechnung aufgenommen werden.

2.9 Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020, Verlängerung Arbeitnehmende auf Abruf bis 30.06.2021

Folgende Personen haben im genannten Zeitraum Anspruch auf KAE:

- Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer (auch ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit)
- Personen, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit in einem Einsatzbetrieb beschäftigt sind

- Bis 31.08.2020 galt: Alle Arbeitnehmenden auf Abruf, die seit mindestens 6 Monaten in diesem Unternehmen auf Abruf arbeiten, auch solche deren Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankt
- Ab 01.09.2020 gilt: Alle Arbeitnehmenden auf Abruf, die seit mindestens 6 Monaten in diesem Unternehmen auf Abruf arbeiten, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, auch solche deren Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankt und
- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die einen Arbeitsausfall erleiden und weiterhin Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen (Regelung ab 01.09.2020 siehe 2.9 a)

Zudem hatten 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 ausmachte. Besonders gefährdete Personen mussten 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 den befristet Angestellten ist ab 01.09.2020 zu beachten, dass «unecht befristet» angestellte Arbeitnehmende, d.h. mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, den Anspruch auf KAE behalten (AVIG-Praxis KAE D29), jedoch nur solange der Arbeitsvertrag nicht gekündigt wurde oder ab dem Zeitpunkt, ab dem keine vorzeitige Auflösung mittels regulärer Kündigung mehr möglich ist.

Im Falle einer Kündigung hat der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist keinen Anspruch mehr auf KAE und die gekündigten Angestellten haben Anspruch auf den vertraglichen Lohn. Die Kündigungsfrist kann im Vertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt sein.

Falls die Kündigungsfrist nur Teile eines Monats umfasst, sind nur die Sollstunden, Ausfallstunden und Löhne aus der Zeit vor Beginn der Kündigungsfrist in den entsprechenden Summen zu berücksichtigen.

Fallbeispiel 1: Einem Angestellten mit einem befristeten Arbeitsvertrag und einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von 2 Wochen wird am 29.07.2020 auf den 31.08.2020 gekündigt. Nur die Soll- und Ausfallstunden vor dem 18.08.2020 und nur der Lohnanteil vor dem 18.08.2020 dürfen im Abrechnungsformular aufgeführt werden.

Fallbeispiel 2: Ein Angestellter mit einem bis 15.11.2020 befristeten Arbeitsvertrag hat eine vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von 1 Monat jeweils auf Ende eines Monats. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits bis Ende September auf Ende Oktober gekündigt wurde, besteht keine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit mehr und das Arbeitsverhältnis kann nicht mehr vor dem Ablauf der Befristung am 15.11.2020 aufgelöst werden. Dementsprechend besteht bereits ab Anfang Oktober kein Risiko mehr, vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu werden, weshalb auch ab Anfang Oktober kein Anspruch mehr auf KAE besteht. Die Person darf ab 01.10.2020 im Abrechnungsformular nicht mehr unter «von Kurzarbeit betroffene Personen» aufgeführt werden. Weder die Soll- noch die Ausfallstunden noch der Lohnanteil dürfen aufgeführt werden.

Bei Arbeitnehmenden auf Abruf gilt für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2021: Zur Bestimmung einer Normalarbeitszeit wird nicht mehr vorausgesetzt, dass die Beschäftigungsschwankungen weniger als 20 Prozent vom Monatsdurchschnitt abweichen. Ab September 2020 gilt dies nur noch bei unbefristeten Arbeitsverträgen, «unecht befristete» Arbeitsverträge sind wie unbefristete zu behandeln.

Ab Abrechnungsperiode Juli 2021 ist wieder die Abgrenzung «Abruf» oder «Stundenlohnvertrag mit Normalarbeitszeit innerhalb einer gewissen Bandbreite» vorzunehmen, was analog nach AVIG-Praxis ALE B95ff erfolgt.

Damit ein Arbeitsausfall relativ zu einer Normalarbeitszeit bestimmbar bleibt, gilt nach wie vor 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 bis inkl. Abrechnungsperiode Juni 2021 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.

2.9 a KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ab 01.09.2020

Die KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bezweckt, die Ausbildung von Lehrlingen zu unterstützen, indem ihre Betreuung sichergestellt wird. Um KAE für Auszubildende zu erhalten, muss ein Unternehmen, welches sich in Kurzarbeit befindet, nachweisen, dass die Ausbildung des Auszubildenden gefährdet ist und dass die Anwesenheit eines Ausbildners / einer Ausbilderin notwendig ist, um die Aufsicht und Ausbildung zu gewährleisten, und dass keine andere Lösung (Aufsicht durch andere Mitarbeiter, Versetzung des Auszubildenden in eine Abteilung, die sich nicht in Kurzarbeit befindet, Anpassung der Arbeitszeiten usw.) möglich ist. Nur Personen mit einer vom kantonalen Berufsbildungsamt ausgestellten Ausbildungsbewilligung können von dieser Entschädigung profitieren, auch wenn sie keinen Arbeitsausfall erleiden. Personen, die sich in einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden, haben keinen Anspruch, auch wenn sie Lehrlinge ausbilden.

Daher muss das Unternehmen, das diese Entschädigung beantragt, der KAST im Rahmen der Voranmeldung die betreffenden Informationen über die Auszubildenden und jeden Auszubildenden, für den KAE beantragt wird, sowie eine Schätzung der Anzahl der für die Betreuung des/der Auszubildenden erforderlichen Stunden übermitteln. Die KAST berücksichtigt insbesondere die Selbständigkeit des Auszubildenden (Ausbildungsjahr), die Stunden der tatsächlichen Anwesenheit im Unternehmen und den prognostizierten Bedarf an KAE. Das Unternehmen hat den Auszubildenden für die Stunden, die für die Betreuung des Auszubildenden aufgewendet werden und für die es KAE in Höhe von 80% erhält, auch wenn kein Arbeitsausfall zu berücksichtigen ist, 100% des üblichen Verdienstes zu bezahlen.

Nach Prüfung der Plausibilität des Anspruchs legt die KAST in ihrem Entscheid die maximale Stundenzahl für die Ausbildung der Lernenden fest. Zum Zeitpunkt der Abrechnung, wenn der Betrieb der Arbeitslosenkasse die für die Betreuung der Lernenden aufgewendete Zeit meldet, darf diese Stundenzahl die von der kantonalen Behörde in ihrem Entscheid festgelegte Stundenzahl nicht überschreiten.

Die Betreuungsstunden werden mittels entsprechender Beilage zum Formular Antrag / Abrechnung gemeldet, zu den Ausfallstunden addiert und das Total im Abrechnungsformular eingetragen. Falls der Arbeitslosenkasse die gemeldete Stundenzahl unverhältnismässig erscheint, fordert sie beim Betrieb eine Erläuterung an und überweist den Fall gegebenenfalls zum Entscheid an die kantonale Amtsstelle.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE B25a neu

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 «echt» befristet angestellte Arbeitnehmende (d.h. ohne ausdrücklich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit) ab dem 01.09.2020 den Anspruch auf KAE wieder verlieren. «Unecht befristet» angestellte Arbeitnehmende, d.h. mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, behalten den Anspruch auf KAE (AVIG-Praxis KAE D29).

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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE B25b neu

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. Bewilligungen von mehr als 3 Monaten Dauer verlieren am 31.08.2020 ihre Gültigkeit und werden somit gekappt

Die Ausgleichsstelle empfiehlt, auf allen Bewilligungen den Vorbehalt anzubringen, dass sich die Anspruchs- und Abrechnungsbedingungen während der Gültigkeit der Bewilligung ändern können. Dies ist insbesondere relevant bei der Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren (nach

aktuellem Stand vorgesehen ab 01.01.2021). Durch den Vorbehalt wird verhindert, dass bei Änderung der rechtlichen Bedingungen Zweifel an der fortdauernden Gültigkeit einer Bewilligung aufkommen.

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 und im TCNet zur Verfügung. Die für die Voranmeldung erforderlichen Angaben sind auf dem entsprechenden Formular aufgeführt und werden dort angepasst. Sämtliche mit herkömmlichen Formularen eingegangenen Voranmeldungen bezüglich Pandemie können ebenfalls analog dem vereinfachten Formular geprüft werden.

Das vereinfachte Voranmeldungsverfahren wurde bis Ende Dezember 2020 verlängert. Erteilte Bewilligungen behalten ihre Gültigkeit über den 31.12.2020 hinaus, sofern das Unternehmen KAE für einen Zeitraum beantragt, der vor dem 01.01.2021 beginnt.

Beispiel: Ein Unternehmen reicht Mitte November eine Voranmeldung für KAE ab 1. Dezember 2020 ein. Die KAST kann die Bewilligung vom 01.12.2020 bis 28.02.2021 erteilen, wenn die übrigen rechtlichen Bedingungen erfüllt sind.

2.13a Höhere Anzahl betroffener Personen als in der Voranmeldung deklariert

Normalerweise können nur für die in der Voranmeldung angegebene Anzahl von Personen Ausfallzeiten abgerechnet und Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden. Sollten mehr Personen betroffen sein, ist eine neue Voranmeldung erforderlich.

Im Fall von kurzfristig erlassenen behördlichen Massnahmen ist es abweichend von diesem Grundsatz dennoch möglich, während der restlichen Bewilligungsdauer für mehr Beschäftigte Ausfallzeiten abzurechnen und Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen – sofern diese schon vor dem Beginn der Kurzarbeit angestellt waren. Bei einer neuen Voranmeldung ist die Anzahl der betroffenen Beschäftigten neu zu beurteilen.

Fallbeispiel: Ein Betrieb hat am 20. August 2020 Kurzarbeit für die Monate September bis November 2020 für 10 seiner 20 Beschäftigten vorangemeldet. Aufgrund des kantonalen «Mini-Lockdowns» ab dem 12. Oktober 2020 und den verschärften Massnahmen des Bundesrats ab dem 29. Oktober 2020 sind jedoch insgesamt 14 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen und auch bezugsberechtigt. Der Betrieb kann auf dem Formular für die summarische Abrechnung für die Abrechnungsperioden Oktober und November 2020 für alle 14 betroffenen Beschäftigten Ausfallzeiten geltend machen und Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Bei einer neuen Voranmeldung für ab Dezember 2020 ist die Zahl der betroffenen Beschäftigten neu festzulegen.

2.14 aufgehoben

2.15 Voranmeldungen bei Anpassungen an der Verordnung

Bei Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die nicht die Voranmeldung selbst betreffen (z.B. Gültigkeitsdauer), ist keine neue Voranmeldung nötig. Das betrifft insbesondere die Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren.

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 zum 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. Bewilligungen, die am 01.09.2020 noch nicht 3 Monate in Kraft sind, werden am 01.09.2020 auf 3 Monate Dauer insgesamt gekürzt. Für die Abrechnungsperioden ab September 2020 gelten dann die üblichen Bestimmungen des AVIG, vorbehaltlich anderslautende gesetzliche Übergangsbestimmungen wie z.B. Weiterführung des vereinfachten summarischen Verfahrens bis 31.12.2020.

2.17 Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall

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.³

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE F4a neu

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 für die Abrechnungsperioden März bis August 2020 vollständig aufgehoben. 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.

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

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

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 Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (Siehe auch AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner) sowie Lernende.
- 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.

Alle Abrechnungsperioden ab März 2020 bis und mit Dezember 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. Januar 2021

Die Absätze 4 und 5 von Art. 46 AVIV sind vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 vorübergehend aufgehoben. Die vor Einführung der Kurzarbeit geleisteten Mehrstunden müssen nicht mehr zuerst abgebaut werden.

Ab 1. Januar 2021 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. Januar 2021 wieder alle Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen werden, die innerhalb der letzten 12 Monaten vor erneuter Kurzarbeit entstanden sind.

Mehrstunden die vor den Abrechnungsperioden (AP) März bis Dezember 2020 (Abrechnung gemäss COVID-19-Verordnung ALV im summarischen Verfahren) entstanden sind und in solchen AP nicht abgezogen werden mussten, müssen auch in nachfolgenden AP ab Januar 2021 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. Januar 2021 für Mehrstunden die während oder nach AP gemäss COVID-19-Verordnung ALV entstanden sind, die wieder eingeführten Anrechnungsregeln.

Fallbeispiel 1: Ein Betrieb rechnet von Mai 2020 – März 2021 KAE ab. Mehrstunden, die vor Mai, d.h. vor Abrechnungsperioden nach COVID-19 angefallen sind, werden nicht von der KAE abgezogen. Hingegen müssen ab Januar 2021 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab Mai 2020 angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.

Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab Januar 2021 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis Dezember 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 Dezember 2020 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im Januar 2021 müssen abgezogen werden (AVIG-Praxis KAE B8).

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE B7a neu

2.21 aufgehoben

2.22 aufgehoben

2.23 Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende

Für die Abrechnungsperioden März bis August 2020, in denen Temporärarbeitnehmende anspruchsberechtigt waren, gilt:

Die Information und Nachweise betreffend die Summe der Sollstunden und die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden aller anspruchsberechtigter Temporärmitarbeitenden pro von Kurzarbeit betroffenem 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

Für die Abrechnungsperioden März bis August 2020, in denen Temporärarbeitnehmende anspruchsberechtigt waren, gilt:

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 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis IE A5a neu und Anpassung AVIG-Praxis IE B13

2.27 Korrigierte BUR-Nummern

Falls eine Bewilligung auf eine neue BUR-Nummer erfolgt ist, muss die KAST die Arbeitslosenkasse entsprechend informieren. So ist sichergestellt, dass die Arbeitslosenkasse die notwendigen

Korrekturen im System vornehmen können. Dasselbe gilt bei Zusammenlegung von Betriebsabteilungen oder Aufgliederung eines Betriebs in Betriebsabteilungen. Falls die Arbeitslosenkasse mehrere Bewilligungen für dasselbe Unternehmen feststellt, informiert sie die KAST, damit die entsprechenden Bewilligungen inaktiviert werden können.

Die Arbeitslosenkasse stellt die Einhaltung der gesetzlichen Höchstbezugsdauer sicher, indem sie die Rahmenfrist auf den Beginn der ältesten Rahmenfrist zurücksetzt sowie auch die in der bisherigen Rahmenfrist bereits bezogenen Abrechnungsperioden nachbelastet und die bezogenen Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von über 85% ausserhalb Covid (März bis August 2020) manuell überträgt.

Die Informationen zu neuer BUR-Nr., Aufgliederungen oder Zusammenlegungen sind im Rahmen der Aktenführung zu vermerken.

3 Weitere Vollzugsbestimmungen

3.1 Vorübergehende Schliessung / Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort

Die Durchführungsstellen entscheiden selber, ob sie für Kundenkontakte geöffnet sind. Die Änderungen von Öffnungsdaten der RAV und der ALK sind der Ausgleichsstelle zu melden. Folgende Voraussetzungen müssen für eine Öffnung gegeben sein:

- Die Vorgaben und Empfehlungen des BAG werden eingehalten
- Ein an die lokalen Gegebenheiten angepasstes Schutzkonzept liegt vor⁴
- Die kantonale Lage lässt eine Öffnung zu
- Die kantonsspezifischen Regelungen und Bestimmungen lassen eine Öffnung zu.

Wird eine Durchführungsstelle (Standort) unter Quarantäne gestellt, erfolgen die Arbeiten gemäss entsprechendem Business Continuity Plan (BCP) 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 (Kontakte siehe Ziff. 3.1). Fällt eine ALK vorübergehend ganz aus, koordiniert das SECO die Übernahme der Aufgaben durch andere Kassen.

⁴ 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

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 steigende Verwaltungskosten resp. Leistungspunkte abgewickelt werden.

3.5 Anmeldung zur Arbeitsvermittlung

Die Anmeldung zur Arbeitsvermittlung muss auch im Pandemiefall sichergestellt sein. Die Anmeldung kann auch während der Pandemie persönlich erfolgen, es sei denn die örtliche Situation lässt dies nicht zu. In diesem Fall kann die Anmeldung gemäss BCP der Durchführungsstelle elektronisch oder per Post vorgenommen werden. Die versicherte Person muss bei der Anmeldung die Versichertennummer der AHV einreichen.

Die Durchführungsstelle lädt die versicherte Person nach der Anmeldung innert 15 Tagen (gemäss Art. 22 Abs. 1 AVIV) zu einem ersten persönlichen Beratungs- und Kontrollgespräch ein und identifiziert dabei die versicherte Person anhand eines amtlichen Ausweises und der Versichertennummer der AHV (z.B. AHV-Ausweis, Krankenversicherungskarte).

Falls die Durchführungsstelle aufgrund der Pandemie für Kundenkontakte geschlossen bleiben muss, kann auch das erste Beratungs- und Kontrollgespräch telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt werden. Die Identifikation der versicherten Person kann in diesem Fall auch auf dem schriftlichen Weg erfolgen und wird bei der nächstmöglichen Gelegenheit, sobald das RAV wieder geöffnet ist, bei einem persönlichen Gespräch überprüft.

3.6 Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV

Bis auf das erste können alle Beratungs- und Kontrollgespräche auch weiterhin telefonisch oder per Videokonferenz (sofern die kantonalen Datenschutzbestimmungen dies ermöglichen) durchgeführt werden. Sofern die Durchführungsstelle nicht aufgrund der Pandemie-Situation für den Kundenkontakt geschlossen ist, hat das erste Beratungs- und Kontrollgespräch persönlich zu erfolgen (siehe auch 3.5)

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.

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.

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 aufgehoben

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

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.

Wird bei der Rückkehr aus dem Leistungsexport eine Quarantäne verhängt, kann die betroffene versicherte Person ihr RAV innerhalb der vorgeschriebenen Frist telefonisch benachrichtigen und ihre Verpflichtungen als Stellensuchender (Arbeitssuche, Online-Massnahmen usw.) von zu Hause aus erfüllen (siehe auch Pkt. 1.5).

3.9 aufgehoben

3.10 aufgehoben

3.11 aufgehoben

3.12 Rechnungsführung und IKS 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 neben den Bereichen Rechnungswesen und Informatiksicherheit auch in der Geschäftsabwicklung wieder aufgenommen werden. Die angepassten Mindest-Sollvorgaben für das Jahr 2020 sind im TCNet unter Controlling / Monitoring – IKS aufgeschaltet. Die Prüfung im Zusammenhang mit Schwarzarbeit (BGSA-Fälle) muss wieder aufgenommen werden.

3.13 aufgehoben

3.14 aufgehoben

3.15 aufgehoben

3.16 Trägerhaftungen

Die Revision für die Zeit der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) wird nur Schäden haftbar machen, die durch Vorsatz oder grobfahrlässige 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 02.11.2020) italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und ab dem 02.11.2020 auf www.arbeit.swiss publiziert.



Anhang zur Weisung 2020/15: Überblick Zusammenhänge Krankentaggeld / Corona-Erwerbssersatz / Arbeitslosenentschädigung / Kurzarbeitsentschädigung – Stand: 30.10.2020

Perspektive Kurzarbeit

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
1	Krankheit ¹	Betrieb in Kurzarbeit	Lohnfortzahlung / Krankentaggeld nach VVG	Nicht anrechenbare Ausfallstunden: Person muss bei Lohnsumme und Summe Sollstunden voll eingerechnet werden, Fehlzeiten dürfen nicht in der Summe der wirtschaftlichen Ausfallstunden eingerechnet werden
2	Ferien	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn	Nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
3	Kinderbetreuung wg. Covid	---	Corona-Erwerbssersatz	Betroffene Person macht CEE selbst geltend → keine Lohnfortzahlungspflicht Oder: Lohnfortzahlung und Geltendmachung CEE durch den Arbeitgeber
	Kinderbetreuung wg. Covid	Betrieb in Kurzarbeit	Corona-Erwerbssersatz	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.) → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)

¹ Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst etc. sind analog zu behandeln

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
4	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet	---	Kein Lohnanspruch evtl. Ferienbezug oder Abbau Überstunden möglich	Keine Lohnfortzahlungspflicht Lohnfortzahlung im Fall von Ferienbezug / Überstundenabbau
	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Lohnanspruch, kein Anspruch auf KAE evtl. Ferienbezug oder Abbau Überstunden möglich	Keine Lohnfortzahlungspflicht → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.) Ferien / Überstundenabbau → ebenfalls nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
5	Behördlich angeordnete Quarantäne – unverschuldet	---	Corona-Erwerbsersatz (subsidiär)	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.)
	Behördlich angeordnete Quarantäne – unverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE	Anspruch auf KAE
6	Gekündigter Arbeitsvertrag – bis zum Beginn der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE	Anspruch auf KAE
	Gekündigter Arbeitsvertrag – während der der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn	Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen
7	Befristeter Arbeitsvertrag ohne Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn	Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
8	Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	s.o. bis zum Beginn / während der Kündigungsfrist	s.o. bis zum Beginn / während der Kündigungsfrist
9	Arbeit auf Abruf, unbefristeter Vertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE, unabhängig von Höhe der Schwankungen, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb	Betrieb muss entscheiden: KAE entweder für alle Beschäftigten auf Abruf oder für keinen
10	Arbeit auf Abruf, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn	Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen
11	Temporärarbeitsvertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Anspruch auf KAE	Kein Anspruch auf KAE, weder Verleihfirma noch Einsatzbetrieb
12	Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Anspruch auf KAE evtl. Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz unter bestimmten Bedingungen	Kein Anspruch auf KAE
13	Lernende	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Anspruch auf KAE	Kein Anspruch auf KAE
14	Berufsbildner/innen	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE für Betreuungszeit für Lernende, falls keine andere Möglichkeit	Anspruch auf KAE für Betreuungszeit für Lernende, falls keine andere Möglichkeit

Perspektive Arbeitslosigkeit

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
1	Krankheit ²		Krankentaggeld nach Art. 28 AVIG / Art. 42 AVIV	
	krank während Zwischenverdienst	---	Lohnfortzahlung / Krankentaggeld nach VVG Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	---
	krank während Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Lohnfortzahlung / Krankentaggeld nach VVG Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung siehe oben bei Kurzarbeit)
2	«Ferien» / Kontrollfreie Tage		Taggeld gemäss AVIG / AVIV	
	Ferien während Zwischenverdienst	---	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	---
	Ferien während Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	Nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
3	Kinderbetreuung wg. Covid		Anspruch auf ALE abhängig von Vermittlungsfähigkeit, ggf. Überprüfung gem. AVIG-Praxis ALE B225 ff.	

² Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst etc. sind analog zu behandeln

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
	Kinderbetreuung wg. Covid während Zwischenverdienst	---	Corona-Erwerbsersatz Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.)
	Kinderbetreuung wg. Covid während Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Corona-Erwerbsersatz Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.) → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
4	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet		Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – selbstverschuldet	---	Kein Lohnanspruch Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	Keine Lohnfortzahlungspflicht
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – selbstverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Lohnanspruch, kein Anspruch auf KAE Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	Keine Lohnfortzahlungspflicht → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
5	Behördlich angeordnete Quarantäne – unverschuldet		Anspruch auf ALE, weiterhin Arbeitsbemühungen, ggf. Teilnahme an digitalen AMM	

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – unverschuldet	---	Corona-Erwerbersatz Anrechnung analog Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Keine Lohnfortzahlungspflicht
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – unverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C129	Anspruch auf KAE
6	Gekündigter Arbeitsvertrag		Anspruch auf ALE gemäss AVIG	
	Gekündigter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst	---	Anspruch auf ALE gemäss AVIG	---
	Gekündigter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst – bis zum Beginn der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C129	Anspruch auf KAE
	Gekündigter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst – während der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	Kein Anspruch auf KAE: siehe Regelungen Kurzarbeit
7	Befristeter Arbeitsvertrag ohne Kündigungsmöglichkeit		Anspruch auf ALE gemäss AVIG	
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst ohne Kündigungsmöglichkeit	---	Anspruch auf ALE gemäss AVIG	---

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst ohne Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	Kein Anspruch auf KAE: siehe Regelungen Kurzarbeit
8	Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit		Anspruch auf ALE gemäss AVIG	
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst mit Kündigungsmöglichkeit	---	Anspruch auf ALE gemäss AVIG	---
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst mit Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	s.o. bis zum Beginn / während der Kündigungsfrist	s.o. bis zum Beginn / während der Kündigungsfrist
9	Arbeit auf Abruf (unabhängig ob befristeter oder unbefristeter Vertrag)		Anspruch auf ALE, wenn Schwankungen < 20% auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis (AVIG-Praxis ALE B97) Bei Schwankungen >20% Anspruch auf ALE erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst (unabhängig ob befristeter oder unbefristeter Vertrag)	---	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	---
	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst, unbefristeter Vertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE, unabhängig von Höhe der Schwankungen, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C129	Betrieb muss entscheiden: KAE entweder für alle Beschäftigten auf Abruf oder für keinen siehe Regelungen Kurzarbeit

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
10	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	Kein Anspruch auf KAE: siehe Regelungen Kurzarbeit
11	Temporärarbeitsvertrag		Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107)	
	Temporärarbeit als Zwischenverdienst	---	Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107)	---
	Temporärarbeit als Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107) Kein Anspruch auf KAE	Kein Anspruch auf KAE, weder Verleihfirma noch Einsatzbetrieb siehe Regelungen Kurzarbeit
12	Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung		Anspruch auf ALE erst nach Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung	
13	Lernende		gemäss AVIG / AVIV	
14	Berufsbildner/innen		gemäss AVIG / AVIV	