
Factsheet

Die Kurzarbeitsentschädigung

**S&P Insurance
Group AG**

Ringstrasse 27
Postfach 2257
6010 Kriens 2

T +41 41 367 84 83
F +41 41 367 84 93

info@sp-group.ch
www.sp-group.ch

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Kurzarbeitsentschädigung (nachfolgend KAE) ist ein Bestandteil der Arbeitslosenversicherung (ALV). Mit diesen Leistungen der ALV kann eine vorübergehende Reduktion oder Einstellung der Arbeit überbrückt werden. Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb. Hier erfahren Sie, was Sie als Arbeitnehmerin, als Arbeitnehmer wissen sollten.

Vorgehen	<p>Als Arbeitgeber müssen Sie die geplante Kurzarbeit mindestens 10 Tage vor deren Beginn der kantonalen Amtsstelle schriftlich voranmelden.</p> <p>Das Formular zur Voranmeldung finden Sie hier: https://www.arbeit.swiss</p> <p>Unter diesem Link sind auch die Informationen über weitere Unterlagen und Daten, die Sie mit der Voranmeldung einreichen müssen, aufgeführt.</p>
Wichtigste Voraussetzungen	<p>Die Kurzarbeit ist unvermeidbar und auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen. Sie beträgt mindestens 10% der Arbeitsstunden.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis mit den Arbeitnehmer darf nicht gekündigt sein und es handelt sich um eine vorübergehende Massnahme zur Sicherung der Arbeitsplätze.</p>
Leistungen	<p>Die Kurzarbeitsentschädigung entschädigt die ausgefallenen Arbeitsstunden auf der Basis von 80% des vor der Kurzarbeit ausgerichteten versicherten Lohnes. Beispiel: bei 50% Kurzarbeit werden 50% von 80% des versicherten Lohnes entschädigt.</p> <p>In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode. Pro Abrechnungsperiode trägt der Arbeitgeber eine Karenzzeit von aktuell 1 Tag (gilt bis 30.9.2020).</p>

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie detailliertere Informationen über die Kurzarbeitsentschädigung. Die aus Gründen der Lesbarkeit gewählte männliche Form gilt stets für beide Geschlechter.

2. Worum geht es bei der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Was ist Kurzarbeit?	<p>Kurzarbeit ist die aus wirtschaftlichen Gründen vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit (ebenfalls im vorübergehenden Sinne) in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung. Dies kann aufgrund behördlicher Massnahmen oder aus anderen Gründen sein, die aber nicht auf den Arbeitgeber selber zurückzuführen sind.</p> <p>Das arbeitsrechtliche Arbeitsverhältnis bleibt aufrechterhalten.</p>
Was sind die Vorteile einer KAE?	<p>Vorteil Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kostenersparnis• Flexibilität bezüglich dem Einsatz der Arbeitskräfte• Sicherstellung eines intakten Produktionsapparates <p>Vorteil Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsverhältnis bleibt erhalten• Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines – Arbeitsverhältnisses• Verhinderung von Beitragslücken in der 1. und 2. Säule (AHV & BVG).

3. Anmeldeverfahren der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Wie ist das Voranmeldeverfahren geregelt?	<p>Der Arbeitgeber muss die geplante Kurzarbeit mindestens 10 Tage vor deren Beginn der kantonalen Amtsstelle (jenes Kantons, in welchem der Betrieb den Sitz hat) schriftlich voranmelden. Die kantonale Amtsstelle ist in der Regel das Amt für Wirtschaft bzw. die Arbeitslosenversicherung im Kanton.</p> <p>Unter dem nachfolgenden Link finden Sie die Informationen über die Unterlagen und Daten, die Sie mit dem Antrag einreichen müssen: https://www.arbeit.swiss</p> <p>Bei verspäteter Anmeldung ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist von 10 Tagen anrechenbar.</p> <p>Die Anmeldefrist beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener, nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss. Bei Verspätung ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar.</p> <p>Wird Kurzarbeit nur für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt, so muss je Abteilung ein Formular ausgefüllt werden.</p> <p>Dauert die Kurzarbeit länger als von der kantonalen Amtsstelle bewilligt, so ist eine erneute Voranmeldung mindestens 10 Tage vor Ablauf der bewilligten Kurzarbeit einzureichen.</p>
--	---

4. Voraussetzungen einer Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Einverständnis des Arbeitnehmenden	<p>Der Arbeitgeber muss bei den Mitarbeitenden die schriftliche Zustimmung für die Kurzarbeit einholen. Die Arbeitnehmer haben das Recht, die Kurzarbeit abzulehnen. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall weiterhin den vollen Lohn gemäss Arbeitsvertrag auszahlen bzw. kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Erwägung ziehen. Beim vorangehenden Link finden Sie ein entsprechendes Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit».</p>
Wer hat Anspruch auf KAE?	<p>Arbeitnehmer haben Anspruch, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none">1. sie für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben (vor vollendetem 17. Altersjahr)2. der Arbeitsausfall anrechenbar ist (s. weiter unten)3. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist4. der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch KAE die Arbeitsplätze erhalten bleiben.
Wer hat <u>keinen</u> Anspruch auf KAE?	<p>Keinen Anspruch haben Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none">• deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Arbeitszeitkontrolle ist Voraussetzung)• mit gekündigtem Arbeitsverhältnis (während der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist, wobei unerheblich ist, welche Vertragspartei gekündigt hat)• mit befristetem Arbeitsverhältnis *• in der Lehre• eines Temporärbüros * (weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmer KAE beanspruchen)• als mitarbeitender Ehegatte / eingetragener Partner des Arbeitgebers• als Gesellschafter, der finanziell am Betrieb beteiligt oder als Mitglied eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums, die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen bzw. massgeblich beeinflussen können sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten / eingetragenen Partner.

	* Der Bundesrat beauftragte am 13.3.2020 das SECO, die Ausweitung des Anspruchs für befristete und temporäre Angestellte zu prüfen. Dafür ist eine Gesetzesänderung nötig.
Anrechenbarer Arbeitsausfall	<p>Als Voraussetzung für den Anspruch muss ein anrechenbarer Arbeitsausfall nachgewiesen werden. Ein solcher liegt vor, wenn dieser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist 2. je Abrechnungsperiode mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebes insgesamt geleistet werden. <p>Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht.</p>
Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall	<ul style="list-style-type: none"> • Übliche wiederkehrende Betriebsunterbrechungen • Feiertage oder Betriebsferien • Branchen-, berufs- oder betriebsüblich sowie saisonale Schwankungen • Arbeitsausfall infolge kollektiver Arbeitsstreitigkeit • Arbeitnehmer, die mit der Kurzarbeitszeit nicht einverstanden sind • Vor und nach Feiertagen (2 Tage) oder Betriebsferien (5 Tage)

5. Leistungen der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Höhe	Die KAE beträgt nach Abzug der Karenzzeit 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.				
Abrechnungsperiode	<p>In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode.</p> <p>Ein Zeitraum von 4 Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, zwei oder vier Wochen ausbezahlt werden.</p>				
Rahmenfrist / Dauer	<p>Die KAE wird innerhalb von 2 Jahren (Rahmenfrist) während höchstens 12 Abrechnungsperioden ausgerichtet. Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE ausgerichtet wird, beginnt eine zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.</p> <p>Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden anrechenbar.</p>				
Karenzzeit	<p>Gemäss Beschluss des Bundesrates vom 13.3.2020 gilt bis zum 30.9.2020:</p> <p>1 Karenztag pro Abrechnungsperiode (bis 30.9.2020)</p> <p>Im Gesetz sind folgende Karenzzeiten definiert, die durch den erwähnten Beschluss temporär aufgehoben sind:</p> <table border="0"> <tr> <td>2 Karenztage</td> <td>1. bis 6. Abrechnungsperiode</td> </tr> <tr> <td>3 Karenztage</td> <td>7. bis 12. Abrechnungsperiode</td> </tr> </table> <p>Die Karenzzeit wird für jede Abrechnungsperiode abgezogen und geht zu Lasten des Arbeitgebers.</p>	2 Karenztage	1. bis 6. Abrechnungsperiode	3 Karenztage	7. bis 12. Abrechnungsperiode
2 Karenztage	1. bis 6. Abrechnungsperiode				
3 Karenztage	7. bis 12. Abrechnungsperiode				
Massgebender Lohn	<p>Massgebend ist der vertraglich vereinbarte Lohn in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit (inkl. Ferienentschädigungen und vertraglich vereinbarte Zulagen).</p> <p>Höchstversicherter Verdienst CHF 12'350 je Abrechnungsperiode (Basis UVG-Maximum von aktuell CHF 148'200 pro Jahr)</p>				
Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?	Ja. Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden laufend entschädigt, soweit sie anfallen. In Abrechnungsperioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen.				

Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die KAE?	Ein Gleitzeitsystem von höchstens 20 Plusstunden hat keinen Einfluss auf die KAE. Zuviel oder zu wenig gearbeitete Stunden innerhalb des Gleitzeitsaldos sind in die Abrechnung aufzunehmen. Stunden, die den Höchstsaldo des Gleitzeitreglementes zu Beginn von Kurzarbeit übersteigen, sind als Mehrstunden zu berücksichtigen.						
Wie berechnet sich die KAE? Ein Beispiel:	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter verdient CHF 6'500 pro Monat vor der Kurzarbeit • Es besteht eine Kurzarbeit von 30% <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">70% Lohn Arbeitgeber</td> <td style="text-align: right;">CHF 4'550</td> </tr> <tr> <td>80% von 30% Lohn KAE</td> <td style="text-align: right;">CHF 1'560</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td style="text-align: right;">CHF 6'110</td> </tr> </table> <p>Achtung: Die Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf Ihre Beiträge für die Sozialversicherungen. Es müssen weiterhin die vollen Beiträge auf der Basis des letzten Lohnes vor Kurzarbeit (CHF 6'500) bezahlt werden.</p>	70% Lohn Arbeitgeber	CHF 4'550	80% von 30% Lohn KAE	CHF 1'560	Total	CHF 6'110
70% Lohn Arbeitgeber	CHF 4'550						
80% von 30% Lohn KAE	CHF 1'560						
Total	CHF 6'110						

6. Pflichten des Arbeitgebers / Geltendmachung Anspruch

Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber?	<p>Aufgrund des Gesetzes muss der Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die KAE vorschliessen und den betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstausfalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten. • Karenzzeit übernehmen • während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100 % des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile den Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber für die Ausfallzeiten werden von der Arbeitslosenkasse zurückerstattet; • die Auskunft- und Meldepflicht erfüllen; • alle betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.
Wie macht der Arbeitgeber den Anspruch geltend?	<p>Der Arbeitgeber macht den Entschädigungsanspruch seiner Arbeitnehmer nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode rasch möglichst mit den erforderlichen Unterlagen und Abrechnungen bei der von ihm gewählten Arbeitslosenkasse geltend. Ein Wechsel der Kasse während der Rahmenfrist ist nicht möglich.</p> <p>Verzeichnis Arbeitslosenkassen: https://www.arbeit.swiss</p> <p>Für die Geltendmachung gilt eine Frist von 3 Monaten nach Beendigung jeder Abrechnungsperiode. Dies auch dann, wenn der Entscheid der kantonalen Amtsstelle für die Bewilligung der Kurzarbeit noch hängig ist oder eine Einsprache gegen einen Entscheid erhoben wurde. Verspätet geltend gemachte Ansprüche erlöschen!</p>

Quellen

Arbeitslosenversicherungsgesetz und -verordnung AVIG (Artikel 31 – 41) und AVIV (Artikel 46 – 64):
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html>
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19830238/index.html>

Broschüren des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO):
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html>
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/publikationen/broschueren.html>

Das Seco überprüft laufend die Situation und publiziert neue Informationen:
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html