

## Die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) der Arbeitslosenversicherung

### Einführung



**Jasmine Sandra Forster**  
Mitglied der Geschäftsleitung

Mitte März 2020 haben wir Sie über die Kurzarbeitsentschädigung informiert. In der Zwischenzeit hat der Bundesrat am 20. März 2020 nochmals ein umfassendes Massnahmenpaket beschlossen, welches auch die Kurzarbeitsentschädigung betrifft.

Die Anpassungen im Kontext des Corona-Virus heben bestehende gesetzliche Bestimmungen auf und wurden befristet eingeführt. Noch sind nicht alle Fragen, insbesondere bezüglich Verfahren und Umsetzung, geklärt. Wir rechnen auch in den kommenden Tagen mit weiteren Informationen. Und natürlich ist es nicht ausgeschlossen, dass der Bund in Zukunft weitere Anpassungen anordnen wird.

Nichtdestotrotz wollen wir Sie hiermit zeitnahe informieren. Die wichtigsten Änderungen sind:

- Abschaffung der Karenzzeit
- Einschluss der Personen mit befristeten Anstellungen, im Lehrverhältnis oder Arbeitnehmer in Temporärbüros
- Entschädigung für Gesellschafter oder arbeitgeberähnliche Personen
- Überstunden müssen nicht mehr abgebaut werden
- Vereinfachung des Anmeldeverfahrens und der Abrechnung

### UPDATE:

Die Änderungen gegenüber unserem ersten Artikel im März 2020 haben wir nachfolgend in blauer Farbe vorgenommen.

### Das Wichtigste kurz und bündig

#### Vorgehen

Als Arbeitgeber müssen Sie die geplante Kurzarbeit **3 Tage vor deren Beginn** der **kantonalen Amtsstelle schriftlich** voranmelden. **Neu mit vereinfachter Excel-Vorlage 1\_KAE Voranmeldung, welche Sie hier finden: <https://www.arbeit.swiss>**

Unter diesem Link sind auch die Informationen über weitere Unterlagen und Daten, die Sie mit der Voranmeldung einreichen müssen, aufgeführt. **Neu kann die Zustimmung der Mitarbeitenden einfach bestätigt werden (s. unter Anmeldeverfahren)**

#### Wichtigste Voraussetzungen

Die Kurzarbeit ist **unvermeidbar** und auf **wirtschaftliche Gründe** zurückzuführen. Sie beträgt mindestens **10% der Arbeitsstunden**.

Das **Arbeitsverhältnis** mit dem Arbeitnehmer darf **nicht gekündigt** sein und es handelt sich um eine **vorübergehende Massnahme** zur Sicherung der Arbeitsplätze.

#### Leistungen

Die Kurzarbeitsentschädigung übernimmt 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.

In der Regel gilt ein **Kalendermonat** als Abrechnungsperiode. **Es besteht keine Karenzzeit mehr.**

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

Die Autorinnen:



**Jasmine Sandra Forster**  
Mitglied der Geschäftsleitung



**Karin Benz**  
Consultant Unternehmenskunden

## Worum geht es bei der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)?

### Was ist Kurzarbeit?

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.

Das arbeitsrechtliche Arbeitsverhältnis bleibt aufrechterhalten.

### Was sind die Vorteile einer KAE?

#### Vorteil Arbeitgeber:

- Kostenersparnis
- Flexibilität bezüglich dem Einsatz der Arbeitskräfte
- Sicherstellung eines intakten Produktionsapparates

#### Vorteil Arbeitnehmer:

- Arbeitsverhältnis bleibt erhalten
- Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines Arbeitsverhältnisses
- Verhinderung von Beitragslücken in der 1. und 2. Säule (AHV & BVG).

## Anmeldeverfahren der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

### Wie ist das Voranmeldeverfahren geregelt?

**Infolge der Corona-Krise gilt eine Voranmeldefrist von 3 Tagen.**

Der Arbeitgeber muss die geplante Kurzarbeit **mindestens 3 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.

Unter dem nachfolgenden Link finden Sie die Informationen über die Unterlagen und Daten, die Sie mit dem Antrag einreichen müssen:

<https://www.arbeit.swiss>

Bei verspäteter Anmeldung ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist von **3 Tagen** anrechenbar.

Wird Kurzarbeit nur für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt, so muss je Abteilung ein Formular ausgefüllt werden.

Dauert die Kurzarbeit länger als von der kantonalen Amtsstelle bewilligt, so ist eine **erneute Voranmeldung** mindestens **3 Tage vor Ablauf** der bewilligten Kurzarbeit einzureichen.

**Die Ausnahmeregelung für eine Anmeldefrist von 3 Tagen gilt insbesondere für die Kurzarbeit infolge des Corona-Virus. Für alle anderen Fälle gilt immer noch die 10-tägige Voranmeldefrist.**

## Voraussetzungen einer Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

<p><b>Einverständnis des Arbeitnehmenden</b></p>	<p><b>Der Arbeitgeber muss die Zustimmung der Arbeitnehmer vorgängig abklären und in der Voranmeldung schriftlich bestätigen. Das Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit», welches Sie beim vorangehenden Link finden, muss nicht mehr bei der Voranmeldung eingereicht werden.</b></p> <p>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 prüfen.</p>
<p><b>Wer hat Anspruch auf KAE?</b></p>	<p>Arbeitnehmer haben Anspruch, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sie für die Arbeitslosenversicherung <b>beitragspflichtig</b> sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben (vor vollendetem 17. Altersjahr)</li> <li>2. der <b>Arbeitsausfall anrechenbar</b> ist (s. weiter unten)</li> <li>3. das <b>Arbeitsverhältnis nicht gekündigt</b> ist</li> <li>4. der Arbeitsausfall voraussichtlich <b>vorübergehend</b> ist und erwartet werden darf, dass durch KAE die Arbeitsplätze erhalten bleiben.</li> </ol>
<p><b>Wer hat <u>keinen</u> Anspruch auf KAE?</b></p>	<p>Keinen Anspruch haben Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Arbeitszeitkontrolle ist Voraussetzung)</li> <li>• mit gekündigtem Arbeitsverhältnis (während der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist, wobei unerheblich ist, welche Vertragspartei gekündigt hat)</li> </ul>
<p><b>Wer hat <u>NEU</u> Anspruch auf KAE? (Stand 20.03.2020)</b></p>	<p><b>Der Empfängerkreis wurde ausgeweitet für Personen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit befristetem Arbeitsverhältnis</li> <li>• in der Lehre</li> <li>• die in einem Temporärbüro tätig sind</li> <li>• in arbeitgeberähnlicher Position: z.B. Gesellschafter, Aktionäre sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten / eingetragenen Partner. Pro Vollzeitstelle wurde eine pauschale Entschädigung von CHF 3'320 gesprochen.</li> </ul>
<p><b>Anrechenbarer Arbeitsausfall</b></p>	<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"> <li>1. auf <b>wirtschaftliche Gründe</b> zurückzuführen und <b>unvermeidbar</b> ist</li> <li>2. je <b>Abrechnungsperiode</b> mindestens <b>10% der Arbeitsstunden</b> ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebes insgesamt geleistet werden.</li> </ol> <p>Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht.</p>
<p><b>Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übliche wiederkehrende Betriebsunterbrechungen</li> <li>• Feiertage oder Betriebsferien</li> <li>• Branchen-, berufs- oder betriebsübliche sowie saisonale Schwankungen</li> <li>• Arbeitsausfall infolge kollektiver Arbeitsstreitigkeit</li> <li>• Arbeitnehmer, die mit der Kurzarbeitszeit nicht einverstanden sind</li> <li>• Vor und nach Feiertagen (2 Tage) oder Betriebsferien (5 Tage)</li> </ul>

## Leistungen der Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

<b>Höhe</b>	Die KAE beträgt nach Abzug der <b>Karenzzeit 80%</b> des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.						
<b>Abrechnungsperiode</b>	In der Regel gilt ein <b>Kalendermonat</b> als Abrechnungsperiode. Ein Zeitraum von <b>4 Wochen</b> gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, zwei oder vier Wochen ausbezahlt werden.						
<b>Rahmenfrist / Dauer</b>	Die KAE wird innerhalb von <b>2 Jahren</b> (Rahmenfrist), während <b>höchstens 12 Abrechnungsperioden</b> , ausgerichtet. Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE ausgerichtet wird, beginnt eine zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.  Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% ist nur während längstens 4 Abrechnungsperioden anrechenbar.						
<b>Karenzzeit</b>	Die bereits gesenkte Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wird <b>aufgehoben</b> . Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.						
<b>Massgebender Lohn</b>	Massgebend ist der vertraglich vereinbarte Lohn in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit (inkl. Ferienentschädigungen und vertraglich vereinbarte Zulagen).  Höchstversicherter Verdienst CHF 12'350 je Abrechnungsperiode (Basis UVG-Maximum von aktuell CHF 148'200 pro Jahr)  Für Personen in arbeitgeberähnlicher Position (z.B. Gesellschafter) wird eine pauschale Entschädigung von CHF 3'320 pro Monat ausgerichtet.						
<b>Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?</b>	Nein. Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.						
<b>Hat ein Gleitzeitssystem Einfluss auf die KAE?</b>	Nein. Ein Gleitzeitssystem hat keinen Einfluss auf die KAE.						
<b>Wie berechnet sich die KAE?</b> Ein Beispiel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter verdient CHF 6'500 pro Monat vor der Kurzarbeit</li> <li>Es besteht eine Kurzarbeit von 30%</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>70% Lohn Arbeitgeber</td> <td>CHF 4'550</td> </tr> <tr> <td>80% von 30% Lohn KAE</td> <td>CHF 1'560</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>CHF 6'110</b></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	<b>Total</b>	<b>CHF 6'110</b>
70% Lohn Arbeitgeber	CHF 4'550						
80% von 30% Lohn KAE	CHF 1'560						
<b>Total</b>	<b>CHF 6'110</b>						

## Pflichten des Arbeitgebers / Geltendmachung Anspruch

Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber?

Aufgrund des Gesetzes muss der Arbeitgeber:

- die KAE vorschliessen und den betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstausfalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten
- 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 Auskunfts- und Meldepflicht erfüllen
- alle betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.

Wie macht der Arbeitgeber den Anspruch geltend?

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.

Verzeichnis Arbeitslosenkassen: <https://www.arbeit.swiss>

**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!**

Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen via KAE möglich. Es sind keine komplizierten Berechnungen mehr nötig. **Die beiden Excel-Vorlagen für die vereinfachte Anmeldung und die spätere Abrechnung finden Sie hier (Dokument 1\_KAE Voranmeldung und 2\_KAE Antrag und Abrechnung):**

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>

### 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](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus.html)

Vereinfachte Anmeldeformular

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>