



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

Weisung

An die : - kantonalen Arbeitsämter
- öffentlichen und privaten Arbeitslosenkassen

Ort, Datum : Bern, 20. April 2021

Nr. : 07 (ersetzt die Weisung 2021/06 vom 19. März 2021)

Weisung 2021/07: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie»

Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorliegende Weisung aktualisiert und ersetzt die Weisung 2021/06, die wir Ihnen am 19.03.2021 zugestellt hatten.

Sofern nicht ausdrücklich eine andere Dauer festgelegt wird, so gelten die Bestimmungen dieser Weisung ab dem 20.04.2021 und bis zur Änderung oder Ausser-Kraft-Setzung in einer neuen Weisung.

Alle über den Gültigkeitszeitraum dieser Weisung hinaus wirksamen Regelungen wurden auch in die Weisung 2021/02 «Anpassung der AVIG-Praxen» übernommen.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitslosenentschädigung (ALE)	4
1.1	Aufgehoben: Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert	4
1.2	übernommen in Weisung 2020/02: Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später	4
1.2 a	Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2021 oder später	4
1.2 b	Übergangslösung ÜLG	4
1.3	Anpassung der Dauer der Rahmenfrist Beitragszeit an die verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug	5
1.4	Taggeldanspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Quarantäne	5
1.5	Taggeldanspruch bei Rückkehr aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	6
1.6	Auszahlungen der Arbeitslosenkasse (ALK)	6
1.7	Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	7
1.8	ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall	7
1.9	Anrechnung von Corona-Erwerbssersatzentschädigung an den Zwischenverdienst nach ALV	7
1.10	Keine automatische Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Quarantäne / Isolation	8
2	Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	9
2.1	Vorübergehender Arbeitsausfall	9
2.2	Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen Gründen	9
2.2 a	Saisonale Vorbehalte	9
2.2 b	Verspätete ausgestellte Bewilligungen von Kurzarbeit	9
2.2 c	neu gegründete Betriebe	10
2.3	Arbeitsausfälle aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstände	10
2.3 a	Aufgehoben: Voranmeldefristen bei kurzfristig verhängten Massnahmen	11
2.3 b	Aufhebung der Voranmeldefrist ab 01.09.2020 bis 31.12.2021	11
2.3 c	Rückwirkende Bewilligung für Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen betroffen sind	12
2.4	Rückkehr einer Person aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	14
2.4 a	Kurzarbeitsanspruch bei Quarantäne	14
2.5	Anspruch auf KAE im Rahmen abgestufter Massnahmen	15
2.5 a	Personaleinstellungen bei Saisonbetrieben	16
2.6	Voranmeldungen von Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen, etc.)	16
2.6 a	Voranmeldungen von nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen	17
2.7	Arbeitnehmende ohne anrechenbaren Arbeitsausfall bei Kurzarbeit des Betriebs	17
2.8	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020	18
2.8 a	Wahlfreiheit bei der Angabe von Personen auf der KAE-Abrechnung	18
2.8 b	Erneute Berechtigung von Lernenden auf KAE und Wahlfreiheit bei der Angabe auf der KAE-Abrechnung	19
2.9	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020, Verlängerung Arbeitnehmende auf Abruf bis 30.06.2021, befristet Angestellte von 01.01.2021 bis 30.06.2021	20

2.9 a	KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ab 01.09.2020	22
2.10	KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss	23
2.11	KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt	23
2.12	KAE für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat	23
2.13	Voranmeldung von Kurzarbeit	23
2.13 a	Höhere Anzahl betroffener Personen als in der Voranmeldung deklariert	24
2.14	Verlängerung der maximalen Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate	25
2.15	Voranmeldungen bei Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen	26
2.16	Aufgehoben: Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus	26
2.17	Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall	26
2.18	Geltendmachung und Vergütung der KAE	26
2.18 a	Geltendmachung bei nachträglich gewährter Berechtigung	28
2.19	Zwischenbeschäftigung während KAE	29
2.20	Abzug geleisteter Mehrstunden aufgehoben und Regelung ab 1. Juli 2021	29
2.21	Aufgehoben: Voranmeldung von Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	30
2.22	Aufgehoben: Zuständigkeit auf Seiten der KAST und ALK bei Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	30
2.23	Aufgehoben: Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende	30
2.24	Aufgehoben: Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende	30
2.25	Aufgehoben: Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende	30
2.26	Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebsschliessungen	30
2.27	Korrigierte BUR-Nummern	31
2.28	Branchenlösungen für die Entschädigung von Feiertagen	31
2.29	Vorgehen zur Bearbeitung der Wiedererwägungsgesuche und Einsprachen bezüglich der Berücksichtigung zusätzlicher Ferien- und Feiertagsentschädigungen bei KAE	31
3	Weitere Vollzugsbestimmungen	33
3.1	Vorübergehende Schliessung / Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort	33
3.2	Homeoffice	33
3.3	Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle	33
3.4	Finanzierung der Verwaltungskosten	33
3.5	Anmeldung zur Arbeitsvermittlung	34
3.6	Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV	34
3.7	Aufgehoben: Aufhebung der Pflicht von den Arbeitgebern zur Meldung meldepflichtiger Stellen und der damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber sowie die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV)	34
3.8	Leistungsexport gemäss Art. 64 der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004	34
3.9	Aufgehoben: Informationssystem AVAM	34
3.10	Aufgehoben: ALV-Portal und Online Services	34
3.11	Aufgehoben: Cashmanagement im Pandemiefall	34
3.12	Rechnungsführung und IKS im Pandemiefall	34
3.13	Aufgehoben: Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen - Zahlungsfreigabe	35
3.14	Aufgehoben: Datentransfer	35
3.15	Aufgehoben: Bescheinigung der Beschäftigungszeiten (PDU1, U002, U004, U006, U017)	35

1 Arbeitslosenentschädigung (ALE)

1.1 Aufgehoben: Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert

1.2 übernommen in Weisung 2020/02: Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B38a neu

1.2 a Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2021 oder später

Die Umsetzung erfolgt analog wie für die 120 zusätzlichen Taggelder von März bis August. 2020.

Jede versicherte Person, die am 01.03.2021 ihren Taggeldanspruch noch nicht ausgeschöpft hatte, erhält für den Zeitraum vom 01.03.2021 bis zum 31.05.2021 maximal 66 zusätzliche Taggelder.

Die Rahmenfrist Leistungsbezug wird für alle Personen, die am 01.03.2021 bereits eine Rahmenfrist Leistungsbezug haben und ab dem 01.03.2021 noch anspruchsberechtigt sind, um 3 Monate verlängert. Für Personen, für die nach dem 01.03.2021 eine Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wird, wird diese um die Dauer vom Beginn der Rahmenfrist Leistungsbezug bis zum 31.05.2021 verlängert.

1.2 b Übergangslösung ÜLG¹

Personen, die bis am 01.07.2021 60 Jahre alt werden (geboren am 01.07.1961 oder früher), werden von 1. Januar bis 1. Juli 2021 nicht ausgesteuert, wenn sie 20 Jahre AHV-Beiträge bezahlt haben.

SECO-TC erstellt eine Liste mit den Personen, die das Alterskriterium erfüllen und zwischen 01.01.2021 und 01.07.2021 ausgesteuert wurden bzw. werden, zu Händen der RAV, der ALK und des BSV. Diese Personen werden vorläufig nicht abgemeldet.

Die ZAS überprüft anhand der Liste, ob diese Personen auch das Kriterium «20 Jahre Beiträge an die AHV» erfüllen. Die RAV und ALK werden über das Ergebnis informiert.

Die Personen, welche die AHV-Beitragszeit erfüllen, erhalten bis 01.07.2021 die individuell benötigten Taggelder und die Rahmenfrist Leistungsbezug wird bei Bedarf bis 01.07.2021 verlängert.

Die in Frage kommenden Personen (Kriterien Alter, Aussteuerungsdatum), die noch nicht abgemeldet wurden, werden zentral durch SECO-TC über das Vorgehen informiert und erhalten weiterhin das AvP zugesandt.

Personen, die bereits abgemeldet wurden, werden erst nach Prüfung durch das BSV informiert, ob sie gemäss Angaben des BSV auch das Kriterium AHV-Beitragszeit erfüllen sowie über die Konsequenzen:

¹ Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) (SR 387.2), Inkrafttreten 01.07.2021

- Ist die Beitragszeit erfüllt, wird die betroffene Person wieder angemeldet, sofern sie weiterhin bereit ist, eine Stelle anzutreten und die Pflichten gegenüber der ALV zu erfüllen. Fehlende Arbeitsbemühungen zwischen der Abmeldung und dem Datum der Wiederanmeldung werden nicht sanktioniert, die Arbeitssuche ist jedoch umgehend wieder aufzunehmen. Sollten Anzeichen für fehlende Vermittlungsfähigkeit festgestellt werden, ist diesen nachzugehen. Die betroffene Person erhält die Formulare «AvP» für die Zwischenzeit ausgehändigt.
- Ist die Beitragszeit nicht erfüllt, hat die betroffene Person die Möglichkeit, einen individuellen Kontenauszug (IK-Auszug) zu bestellen und ggf. bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse fehlende Unterlagen nachzureichen. Mit einem korrigierten IK-Auszug, der die erforderliche AHV-Beitragszeit nachweist (AHV-Beitragszeiten für 2020 werden zusätzlich zum IK-Auszug berücksichtigt), können diese Personen anschliessend bei der ALK Taggelder und Verlängerung der RF bis 01.07.2021 verlangen.

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

Falls nach Beendigung der verlängerten Rahmenfrist Leistungsbezug eine neuen Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wird, so dauert die neue Rahmenfrist Beitragszeit gleich lang wie die vorangehende verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug. Damit wird sichergestellt, dass ein allfälliger Anspruch beim ursprünglichen Ende der Rahmenfrist Leistungsbezug erhalten bleibt. Die verlängerte Rahmenfrist Beitragszeit gilt für alle neuen Rahmenfristen Leistungsbezug, die bis einschliesslich 31.05.2023 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE B38c neu

Die Umsetzung für die Verlängerung der Rahmenfristen von März bis Mai 2021 erfolgt analog zur Handhabung der Rahmenfristen von März bis August 2020.

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 abzusprechen. 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.

Die bestehenden Regelungen gelten grundsätzlich unverändert. Allerdings gilt wegen der hochansteckenden Mutationen des Virus die Regelung wieder, dass während der Pandemie bei einer Erkrankung erst bei längerer Krankheitsdauer, d.h. ab dem 10. Arbeitstag, ein Arztzeugnis verlangt wird.

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))².

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)

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.

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.

² <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20201948/index.html>

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.

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

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

Für Arbeitnehmende auf Abruf, deren Arbeitsvertrag ausgelaufen ist oder die ihr Arbeitsverhältnis aufgrund fehlender Abrufe ausserordentlich gekündigt haben, muss diese Prüfung ebenfalls nicht vorgenommen werden. Falls sie die Voraussetzungen von Art. 8 AVIG erfüllen, haben sie Anspruch auf ALE.

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

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»
- ⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE C128a neu

1.10 Keine automatische Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Quarantäne / Isolation

Nicht jede Quarantäne oder Isolation führt zu einer Erstreckung der Kündigungsfrist. Art. 336c Abs. 2 OR kommt nur zur Anwendung, wenn die arbeitnehmende Person tatsächlich arbeitsunfähig ist und dies durch ein ärztliches Attest nachweist. Nur durch eine Arbeitsunfähigkeit, nicht aber durch eine reine (Selbst-)Quarantäne bzw. (Selbst-)Isolation wird die Stellensuche oder ein Stellenantritt verhindert.

- ⇒ Siehe auch AVIG-Praxis ALE C208a neu

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 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 I7 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.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE I3a neu

2.2 c neu gegründete Betriebe

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. Demnach sind Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, welche auf die Pandemie zurückzuführen sind, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG anrechenbar, obschon das Unternehmen sich in der Anlaufphase befindet. Es gilt die bereits in AVIG-Praxis KAE D4 statuierte Ausnahme aufgrund behördlich angeordneter Massnahmen. Die 2-Jahres-Regel ist nicht anzuwenden, aus diesem Grund ist das Gründungsdatum auf dem Formular für die vereinfachte Voranmeldung auch nicht enthalten.

Anders wäre der Sachverhalt eines Betriebes zu beurteilen, welcher während der Pandemie (ab 16.03.2020) neu gegründet wird, um im Sinne eines Rechtsmissbrauchs direkt wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfälle geltend zu machen, ohne vorgängig je einer Geschäftstätigkeit nachgegangen zu sein. Werden solche Sachverhalte im Rahmen von Arbeitgeberkontrollen des SECO oder aufgrund von Hinweisen an die Durchführungsstellen festgestellt, muss der Betrieb mit einer Ablehnung oder Wiedererwägung der Bewilligung rechnen.

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).

2.3 a Aufgehoben: Voranmeldefristen bei kurzfristig verhängten Massnahmen

2.3 b Aufhebung der Voranmeldefrist ab 01.09.2020 bis 31.12.2021

Ab dem 20.03.2021 bis 31.12.2021 sind keine Voranmeldefristen mehr zu beachten. Die Bewilligung kann demzufolge ab dem Tag des Eingangs der Voranmeldung ausgestellt werden.

Rückwirkend ab dem 01.09.2020 (Beginn der bewilligten Kurzarbeit) kann die Voranmeldefrist für bereits erteilte Bewilligungen aufgehoben und die Bewilligung auf das Datum der Voranmeldung zurückverschoben werden. Diese Anpassungen erfolgen nur auf schriftliches Gesuch des Betriebs an die KAST bis 30.04.2021.

Eine rückwirkende Erteilung einer Bewilligung ist jedoch nur möglich für Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen betroffen sind, siehe 2.3 c.

Hinweis – Abrechnung ohne Bewilligung:

Betriebe, die ohne eine gültige Bewilligung eine Abrechnung einreichen, werden von den ALK darauf hingewiesen, dass eine Voranmeldung auf dem korrekten Formular (bzw. via e-Service) bei der KAST einzureichen ist – dafür setzt die ALK anstelle der KAST eine Frist von 2 Wochen – und dass eine neue korrigierte KAE-Abrechnung ab dem von der KAST bewilligten Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden muss.

Die ALK informiert die KAST – z.B. durch Kopie – über das Eingangsdatum der Abrechnung und die Frist für das Nachreichen der Voranmeldung.

Das Datum der Einreichung der Abrechnung gilt gemäss Art. 29 Abs. 3 ATSG als Einreichungsdatum der Voranmeldung.

Eine Abrechnung ist erst möglich, sobald eine gültige Bewilligung vorliegt.

Bei der 2-wöchigen Frist zur Einreichung der Voranmeldung handelt es sich um eine administrative Frist. Sollte bis dann keine Voranmeldung eingetroffen sein, kann die KAST eine neue Frist setzen und Rechtsfolgen ankündigen.

Beispiele:

1. Neue Voranmeldung am 29.03.21, Bewilligung ohne Voranmeldefrist für 6 Monate
2. Neue Voranmeldung am 29.03.21, gewünschter Beginn der KA 01.04.21, Bewilligung ab Wunschdatum für 6 Monate
3. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Vorankommendatum für 6 Monate
4. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 01.09.2020 fristgerecht eingereicht → **nicht möglich**, Bewilligung ab Vorankommendatum für 6 Monate
5. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Vorankommendatum bis zum Beginn der Folgebewilligung

Beispiel	1	2	3	4	5
(ursprüngliches) Voranmelde-Datum	29.03.21	29.03.21	05.09.20	05.09.20	05.09.20
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	---	---	15.09.20	15.09.20	15.09.20

Beispiel	1	2	3	4	5
Ursprüngliche Bewilligung bis	---	---	15.12.20	15.12.20	15.12.20
Gewünschter Beginn KA	29.03.21	01.04.21	05.09.20	01.09.20	05.09.20
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	29.03.21	01.04.21	05.09.20	05.09.20	05.09.20
Bewilligung bis	28.09.21	30.09.21	04.03.21	04.03.21	14.01.21
Beginn existierende Folgebewilligung	---	---	---	---	15.01.21

Spezialfälle:

6. Bestehende Bewilligung ab 01.09.20, Gesuch um Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab ursprünglichem Beginn der KA bis zum Beginn der Folgebewilligung
7. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Vorangedatum für 6 Monate
8. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um Verlängerung fristgerecht eingereicht, Verlängerung auf 6 Monate ohne Änderung des Beginns der Kurzarbeit

Fall 7 und 8: Die Lücke bis zur Folgebewilligung kann nicht geschlossen werden. Welches ist die bessere Lösung für den Betrieb? Zusätzliche 10 Tage im Sept. 20 oder zusätzliche 10 Tage im März 21?

9. (alter Fall, nach altem Recht: Voranmeldefrist 10 Tage) Keine Bewilligung, Einreichung der Abrechnung am 06.01.21, nachträgliche Einreichung der Voranmeldung am 08.01.21, das Datum der Einreichung der Abrechnung gilt als «Vorangedatum», Bewilligung wurde ab «Vorangedatum» + Voranmeldefrist für 3 Monate erteilt
10. Bestehende Bewilligung aus Fall 9, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Vorangedatum für 6 Monate

Beispiel	6	7	8	9	10
(ursprüngliches) Voranmelde-Datum	20.08.20	05.09.20	05.09.20	06.01.21 08.01.21	
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	01.09.20	15.09.20	15.09.20		16.01.21
Ursprüngliche Bewilligung bis	30.11.20	14.12.20	14.12.20		15.04.21
Gewünschter Beginn KA	01.09.20	05.09.20	15.09.20		06.01.21
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	01.09.20	05.09.20	15.09.20	16.01.21	06.01.21
Bewilligung bis	05.01.21	04.03.21	14.03.21	15.04.21	05.07.21
Beginn existierende Folgebewilligung	06.01.21	(25.03.21)	(25.03.21)	---	---

2.3 c Rückwirkende Bewilligung für Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen betroffen sind

Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen (z.B. Schliessung Restaurants ab 22.12.2020, Schliessung Geschäfte mit Waren des nicht-täglichen Bedarfs ab 18.01.2021 [Beschluss 13.01.2021]) betroffen sind, können bis 30.04.2021 ein schriftliches Gesuch an die KAST stellen, um ab dem Inkrafttreten der entsprechenden Massnahmen KAE beziehen zu können – unabhängig vom Einreichungsdatum der Voranmeldung. Ein Formular für das Gesuch steht auf www.arbeit.swiss zur Verfügung.

Als betroffen gelten auch indirekt betroffene Betriebe, z.B. ein Metzger, der in erheblichem Umfang Restaurants beliefert, nicht jedoch Betriebe, deren Tätigkeit von den Schliessungen nicht betroffen war, z.B. ein Treuhandbüro.

Betriebe, die zwar zum Zeitpunkt der Schliessung über eine gültige Bewilligung verfügten, diese aber nicht rechtzeitig erneuert haben, haben (nach altem Recht) ebenfalls keinen ununterbrochenen Anspruch auf KAE. Um eine Ungleichbehandlung von Betrieben, die sich zu Beginn oder während der Dauer der behördlichen Massnahmen in derselben Situation befinden, zu vermeiden, können auch diese Betriebe ein Gesuch einreichen, um lückenlos KAE beziehen zu können.

Eine rückwirkende Bewilligung auf das Schliessungsdatum ist für Betriebe, die von kantonalen Massnahmen betroffen sind, welche vor dem 18.12.2020 beschlossen wurden, nicht möglich. Allerdings können bestehende Bewilligungen auf Gesuch ab dem Voranmeldedatum bewilligt und / oder auf 6 Monate verlängert werden, siehe 2.3 b.

Beispiele:

1. Gastronomiebetrieb: Voranmeldung eingereicht am 06.01.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 18.12.2020 fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Schliessungsdatum 22.12.2020
2. Gastronomiebetrieb: Voranmeldung nachträglich fristgerecht eingereicht am 15.04.2020, Bewilligung ab Schliessungsdatum 22.12.2020
3. Metzger, Gastronomie-Zulieferer in wesentlichem Umfang: Voranmeldung eingereicht am 08.02.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 04.01.2021 fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Wunschdatum 04.01.2021
4. Detailhandel: Voranmeldung eingereicht am 08.02.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 13.01.2021 fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Schliessungsdatum 18.01.2021
5. Schreiner: Voranmeldung eingereicht am 08.02.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 13.01.2021 eingereicht, Betroffenheit von Schliessungen im Detailhandel nicht plausibel begründet, Bewilligung ab Voranmeldedatum 08.02.2021
6. Gastronomiebetrieb: vorherige Voranmeldung abgelaufen am 31.12.2020, neue Voranmeldung eingereicht am 06.01.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 01.01.2021 fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Wunschdatum 01.01.2021
7. Gastronomiebetrieb: vorherige Voranmeldung abgelaufen am 31.12.2020, neue Voranmeldung eingereicht am 08.02.21, Gesuch um rückwirkende Bewilligung ab 01.01.2021 fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Wunschdatum 01.01.2021

Beispiel	1	2	3	4	5	6	7
(ursprüngliches) Voranmelde-Datum	06.01.21	---	08.02.21	08.02.21	08.02.21	06.01.21	08.02.21
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	16.01.21	---	18.02.21	18.02.21	18.02.21	16.01.21	18.02.21
Ursprüngliche Bewilligung bis	15.04.21	---	17.05.21	17.05.21	17.05.21	---	---
Gewünschter Beginn KA	18.12.20	22.12.20	04.01.21	13.01.21	13.01.21	01.01.21	01.01.21
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	22.12.20	22.12.20	04.01.21	18.01.21	08.02.21	01.01.21	01.01.21
Bewilligung bis	21.06.21	21.06.21	03.07.21	17.07.21	07.08.21	30.06.21	30.06.21
Beginn existierende Folgebewilligung	---	---	---	---	---	---	---
Ablauf vorherige Bewilligung	---	---	---	---	---	31.12.20	31.12.20

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.³

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 2020 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 2020 in ein Risikogebiet gereist ist/reist.

Konkret bedeutet dies für den Anspruch auf Leistungen der ALV (KAE): Personen, die ab dem 6. Juli 2020 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 2020 in ein Risikoland gereist sind und ab dem 6. Juli 2020 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 KAE D35a neu

2.4 a 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. Dies gilt für die gesamte Dauer der behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantäne, bzw. bis zum vorzeitigen Ende der Quarantäne nach einem negativen Test⁴. Auf Grund der Schadenminderungspflicht darf auf den Test nicht verzichtet werden – falls darauf verzichtet wird, endet der Anspruch auf KAE nach 7 Tagen.

Eine Selbstdeklaration ist nur in begründeten Fällen ausreichend, z. B. wenn vom Kantonsarzt wegen Überlastung keine Quarantäneberechtigung mehr ausgestellt werden. Auch in diesen Fällen beginnt und endet die Quarantäne wie sie normalerweise vom Kantonsarzt angeordnet worden wäre.

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

³ 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>

⁴ Art. 3e Covid-19-Verordnung besondere Lage (SR 818.101.26), in Kraft seit 08.02.2021

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»
- ⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE D35b neu

2.5 Anspruch auf KAE im Rahmen abgestufter Massnahmen

Der Betrieb muss grundsätzlich wiederaufgenommen bzw. weitergeführt werden, sobald dies erlaubt ist. Diese Voraussetzung ist Ausdruck der Schadenminderungspflicht. Es gibt aber vier Konstellationen, bei denen dennoch ein Anspruch auf KAE bestehen kann:

(1) Ein Betrieb kann aufgrund der geltenden Massnahmen zum Gesundheitsschutz nur einen Teil der Arbeitnehmenden 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 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 beschäftigen. Oder es gelingt ihm nicht, die für eine vollständige Wiederaufnahme / Weiterführung seiner Tätigkeit notwendigen Produkte zu beschaffen und er kann deshalb nur einen Teil der Arbeitskräfte beschäftigen. Der anrechenbare Arbeitsausfall ist auf die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie zurückzuführen. Der Anspruch auf KAE ist dann gegeben, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein Betrieb muss geschlossen bleiben, wenn er die verlangten Verhaltens- und Hygienemassnahmen unmöglich umsetzen kann oder wenn der Verlust bei Wiedereröffnung / Weiterführung grösser als bei vorübergehender Schliessung wäre. Ist es objektiv unmöglich, die notwendigen Verhaltens- und Hygienemassnahmen umzusetzen, muss die Arbeit eingestellt werden. 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 / Weiterführung 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 geschlossen bleiben als indirekte Folge von behördlichen Massnahmen. Zum Beispiel kann ein Restaurant nicht öffnen, da es nur über ein touristisches Transportunternehmen erreicht werden kann (z.B. eine Seil- oder Gondelbahn), das 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).

(5) Ein Betrieb hat behördliche Auflagen zu erfüllen, die einen wirtschaftlichen Betrieb verunmöglichen, z.B. Beschränkung der Öffnungszeiten bis max. 19 Uhr für ein Restaurant, das den Grossteil der Umsätze abends erzielt. Der Betrieb muss plausibel darlegen, dass der Verlust bei teilweiser Weiterführung grösser ist als bei der vorübergehenden Schliessung. Ist dies der Fall und damit das Risikos von Entlassungen oder einer definitiven Schliessung erhöht, so ebenso Anspruch auf KAE.

Sofern ein Betrieb für die Abrechnungsperioden ab Juni 2020 bis November 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.

2.5 a Personaleinstellungen bei Saisonbetrieben

Der Zweck der KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen, nicht die Finanzierung neu geschaffener Arbeitsplätze. Andererseits wird von den Unternehmen jedoch im Rahmen der Schadenminderungspflicht auch erwartet, dass diese den Betrieb wiederaufnehmen, sobald und soweit dies erlaubt ist, bzw. bei Saisonbetrieben ab dem Zeitpunkt, in welchem die Saison normalerweise beginnt. Dazu ist unter Umständen die Einstellung von Personal erforderlich.

Deshalb kann grundsätzlich auch für neu eingestelltes Personal ein Anspruch auf KAE geltend gemacht werden, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Immerhin dürfte im Rahmen der erwähnten Schadenminderungspflicht vorausgesetzt werden, dass der Arbeitsausfall möglichst geringgehalten wird, weshalb grundsätzlich nicht mehr Personal eingestellt werden soll, als normalerweise während der Saison notwendig ist.

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 rechtsgenüßlich 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

Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von KAE sind in Art. 31 AVIG geregelt. Es kann nicht von vorneherein davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes, von staatsnahen Betrieben oder von privaten Vereinen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben. Der Status des Arbeitgebers (öffentlich-rechtlich, Verein, Genossenschaft, Stiftung usw.) ist bei dieser Frage unerheblich. Vielmehr kommt es auf das Beitragsstatut der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers an. Zu prüfen ist daher im Einzelfall, ob die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 31 AVIG erfüllt sind und ob ein Risiko besteht, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz verlieren. Wenn die Aufgaben in einem Unternehmen oder einem Betrieb unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrgenommen werden müssen und finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder Verluste aus öffentlichen Mitteln gedeckt sind, besteht in der Regel kein unmittelbares Entlassungsrisiko für die betroffenen Arbeitnehmenden. In diesen Fällen wäre der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen.

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE D38 neu

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)).

Ab dem 18.01.2021 besteht wieder ein KAE-Anspruch aufgrund behördlich verordneter Massnahmen für besonders gefährdete Personen gem. Art. 27a Covid-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24), sofern der Betrieb insgesamt die Voraussetzungen für KAE erfüllt. Dieser Anspruch ist bis 31.03.2021 beschränkt, eine Verlängerung ist jedoch möglich.

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-Erwerbssersatz. 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.

Für befristet Angestellte gilt ab der Abrechnungsperiode Januar 2021 ebenfalls Wahlfreiheit, ob sie auf der Abrechnung angegeben werden oder nicht. Es können pro Abrechnungsperiode jedoch nur entweder alle befristet Angestellten oder keiner in die Abrechnung mit aufgenommen werden.

2.8 b Erneute Berechtigung von Lernenden auf KAE und Wahlfreiheit bei der Angabe auf der KAE-Abrechnung

Lernende haben für die Abrechnungsperioden Januar bis und mit Juni 2021 Anspruch auf KAE-Entschädigung, sofern folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- Die Ausbildung wird weitergeführt.
Die Ausbildung der Lernenden muss weiterhin sichergestellt sein (z. B. durch eine Zuteilung an vollbeschäftigte Abteilungen, Fortsetzung der Ausbildung, auch wenn keine Kunden anwesend sind mittels Aufrechterhaltung der relevanten Tätigkeiten zu Lehrzwecken, temporäre Lehrwerkstätte usw.).
- Der Betrieb wurde auf Grund behördlicher Massnahmen geschlossen oder ihre Haupttätigkeiten wurden faktisch verboten.
- Die KAE wird subsidiär beantragt, d.h. der Betrieb erhält keine anderen finanziellen Unterstützungsleistungen (z. B. kantonale Gelder, Übernahme des Lohnes der Lehrlinge durch eine andere Betriebsabteilung / einen anderen Betrieb) oder diese genügen nicht zur Deckung des Lohnes der Lernenden. Der Betrieb, der finanzielle Schwierigkeiten hat die Löhne der Lernenden zu bezahlen, muss somit glaubhaft machen, dass er für die Löhne der Lernenden nicht doppelt entschädigt wird.

Um KAE für Lernende zu erhalten, muss ein Unternehmen im Rahmen der Voranmeldung ab dem 20.01.2021 bestätigen, dass alle Bedingungen kumulativ erfüllt sind. Behördlich geschlossene Betriebe sowie Betriebe, deren Haupttätigkeiten faktisch verboten wurden (z.B. Event-Branche), müssen glaubhaft darlegen, dass die Ausbildung fortgeführt wird und sie keine anderen finanziellen Leistungen für die Bezahlung der Löhne der Lernenden erhalten. Mit seiner Unterschrift bestätigt das Unternehmen, die rechtlichen Anforderungen zu erfüllen.

Die KAST überprüft die Selbstdeklaration des Betriebs bzgl. KAE für Lernende und hält in ihrem Entscheid fest, unter welchen Bedingungen für Lernende Anspruch auf KAE besteht.

Bei der Abrechnung haben Betriebe für Lernende – wie für Arbeitnehmende auf Abruf – die Wahl, ob sie die Sollstunden und die Löhne auf der KAE-Abrechnung mit einschliessen wollen oder nicht. Es ist nicht erforderlich, alle Lernenden gleich zu behandeln, d.h. entweder alle oder keinen Lernenden in die Abrechnung aufzunehmen, da die weitere Ausbildung je nach Ausbildungsgang oder bereits absolvierter Ausbildungsdauer unterschiedlich sein kann (z.B. Ausbildung für Koch-Lernende im Take-Away weiterhin möglich, nicht aber für Lernende im Service).

Bei den Sollstunden sind alle Sollstunden inkl. der Stunden in der Berufsschule anzugeben. Der Besuch der Berufsschule und von überbetrieblichen Kursen kann jedoch nicht unter Kurzarbeit abgerechnet werden. Die betrieblichen Ausbildungsstunden werden mittels entsprechender Beilage zum Formular Antrag / Abrechnung (auf dem Hilfsformular für Geringverdienende) gemeldet, zu den Ausfallstunden addiert und das Total im Abrechnungsformular eingetragen.

Für die Abrechnung von KAE ab Januar 2021 für Lernende gilt:

- Fall A)
 - A1) Der Betrieb verfügt über eine Bewilligung, die bis zum 20.01.2021 ausgestellt wurde. Es können die Ausfallstunden der Lernenden abgerechnet werden, da in der Bewilligung keine entsprechenden Bedingungen genannt sind.
 - A2) Falls der Betrieb in der Zwischenzeit von den Bedingungen erfahren hat und die Ausbildung wiederaufgenommen hat oder fortsetzt, können auch diese betrieblichen Ausbildungsstunden abgerechnet werden.

Beispiel A1: Am 4. Januar 2021 reicht ein Restaurant eine KA-Voranmeldung für alle Mitarbeitenden ein, und laut den erhaltenen Informationen umfasst die Voranmeldung auch den Kochlehrling, der nach Hause geschickt wurde. Anfang Januar waren noch nicht alle Bedingungen für die Abrechnung von KAE für die Auszubildenden bekannt. Die KAST hat eine Bewilligung für einen Zeitraum von 3

Monaten erteilt. Der Betrieb kann die Ausfallstunden für seinen Auszubildenden für die Monate Januar, Februar und März abrechnen.

Beispiel A2: Am 4. Januar 2021 reicht ein Restaurant eine KA-Voranmeldung für alle Mitarbeitenden ein, und laut den erhaltenen Informationen umfasst die Voranmeldung auch den Kochlehrling, der nach Hause geschickt wurde. Anfang Januar waren noch nicht alle Bedingungen für die Abrechnung von KAE für die Auszubildenden bekannt. Die KAST hat eine Bewilligung für einen Zeitraum von 3 Monaten erteilt. Das Unternehmen kann die Ausfallstunden für seinen Auszubildenden für den Monat Januar abrechnen. Ab Februar, wenn der Betrieb trotz Schliessung die Ausbildung des zukünftigen Kochs wiederaufnimmt, können auch die Ausbildungsstunden im Februar und März als Teil der KAE abgezogen werden.

- Fall B)
Der Betrieb verfügt über eine Bewilligung, die nach dem 20.01.2021 ausgestellt wurde. Diese Bewilligung enthält einen Hinweis auf die Voraussetzungen, unter denen KAE für Lernende abgerechnet werden kann. Dann dürfen nur die betrieblichen Ausbildungsstunden oder in alternativen Formaten, die anstelle der betrieblichen Ausbildung durchgeführt wurden (z. B. temporäre Werkstätten), abgerechnet werden.

Beispiel B: Am 26. Januar 2021 reicht ein Restaurant eine KA-Voranmeldung für alle Mitarbeitenden und den Kochlehrling ein. Dem Unternehmen sind die Anspruchsvoraussetzungen für den Auszubildenden bekannt, wie sie auf dem Kündigungsformular und auf der vom der KAST erteilten Bewilligung stehen. Das Unternehmen weiss daher, dass die betriebliche Ausbildung fortgesetzt werden muss. Wenn es nicht möglich ist, dies selbst zu tun, kann das Unternehmen Ersatzformate verwenden, mit anderen Unternehmen zusammenarbeiten usw. Für den in der Genehmigung der KAST festgelegten Zeitraum kann das Unternehmen die Ausbildungsstunden seines Auszubildenden im Rahmen der KAE für die genehmigten Abrechnungszeiträume abrechnen.

Die Arbeitslosenkasse plausibilisiert die Abrechnung. 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.

2.9 Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020, Verlängerung Arbeitnehmende auf Abruf bis 30.06.2021, befristet Angestellte von 01.01.2021 bis 30.06.2021

Folgende Personen haben im genannten Zeitraum Anspruch auf KAE:

- a) Bis 31.08.2020 galt und ab 01.01.2021 bis 30.06.2021 gilt wieder: Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer (auch ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit)
- b) Bis 31.08.2020: Personen, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit in einem Einsatzbetrieb beschäftigt sind
- c1) 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
- c2) Ab 01.09.2020 bis 30.06.2021 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
- d) Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die einen Arbeitsausfall erleiden und weiterhin Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen (Regelung ab 01.09.2020 siehe 2.9 a)

a) Von 01.03. bis 31.08.2020 hatten alle befristet Angestellten Anspruch auf KAE.

Von 01.01.2021 bis 30.06.2021 haben alle befristet Angestellten mit einem definierten Arbeitspensum Anspruch auf KAE bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses (bzw. bis zum 30.06.2021). Dazu zählen auch Angestellte mit einem «Stundenlohnvertrag mit Normalarbeitszeit innerhalb einer gewissen Bandbreite» (analog AVIG-Praxis ALE B95ff).

Bei den befristet Angestellten ist – ohne ausserordentliche Berechtigung auf KAE – von 01.09.2020 bis 31.12.2020 und wieder ab 01.07.2021 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.

b) Bei KAE für Temporärarbeitnehmende galt: Sowohl der Anspruch als auch die weiteren Bestimmungen in dieser Weisung galten nur für Temporärarbeitnehmende, die an mindestens einen Einsatzbetrieb verliehen waren.

c1/2) 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 bis Juni 2021 gilt dies nur noch bei unbefristeten Arbeitsverträgen, «unecht befristete» Arbeitsverträge sind wie unbefristete zu behandeln. Für diese unbefristet auf Abruf Angestellten ist erst ab Abrechnungsperiode Juli 2021 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, unabhängig vom Beginn der Kurzarbeit für den Betrieb bzw. Betriebsteil. Der Anspruch für die auf Abruf angestellte Person entsteht, sobald ihre Anstellung 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 für diese Person. Bei einer Anstellungsdauer zwischen 6 und 12 Monaten wird der massgebliche Verdienst aus dem Durchschnitt der letzten 6 oder aller Anstellungsmonate berechnet. Im entsprechenden Zeitraum (6 oder 12 bzw. 6 oder alle) werden jeweils alle Monate der Anstellung miteinbezogen,

auch Monate ohne Einsätze. Entscheidend ist das für die arbeitnehmende Person günstigere Ergebnis (Durchschnitt der letzten 6 oder 12 bzw. 6 oder aller Monate). 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.

Anspruch auf KAE hatten bzw. haben:	Arbeit auf Abruf (Schwankungen > 20%)	Stundenlohnvertrag mit Normalarbeitszeit innerhalb einer gewissen Bandbreite *	Arbeitsvertrag mit festem Pensum (Monats- oder Stundenlohn)
«echt» befristet Angestellte	März – August 2020	März – August 2020 Januar – Juni 2021	
Unbefristet oder «unecht» befristet Angestellte	März 2020 – Juni 2021	Immer	

* Mindestanstellungsdauer 6 Monate, ansonsten Einstufung als Arbeit auf Abruf

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, bei der Voranmeldung 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/der Auszubildenden in eine Abteilung, die sich nicht in Kurzarbeit befindet, Anpassung der Arbeitszeiten usw.) zumutbar 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 der KAST im Rahmen der Voranmeldung die betreffenden Informationen über die Auszubildenden und jede/n Auszubildende/n, für die/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/der 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) vom 01.09.2020 bis 31.12.2020 und ab dem 01.07.2021 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 bestimmbaren 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 bestimmbaren 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 bestimmbaren 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.

Vom 01.09.2020 (Beginn der bewilligten Kurzarbeit) bis 31.12.2021 wurde die Voranmeldefrist ebenfalls aufgehoben (siehe 2.3 b), und die Bewilligungsdauer auf 6 Monate bzw. bis maximal 31.12.2021 verlängert (siehe 2.14).

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 01.07.2021). Durch den Vorbehalt wird verhindert, dass bei Änderung der rechtlichen Bedingungen Zweifel an der fortdauernden Gültigkeit einer Bewilligung aufkommen.

Falls bisher für vergangene oder laufende Monate einzig aus dem Grund, dass weitere Anspruchsgruppen erst zu einem späteren Zeitpunkt neu zu den Berechtigten zählen, keine KAE beantragt bzw. keine Voranmeldung für die entsprechenden Personen eingereicht wurde, kann die Voranmeldung für die betroffenen Monate auch rückwirkend erfolgen. Dies betraf beispielsweise Arbeitnehmende auf Abruf, die gemäss Entscheid vom 09.04.2020 rückwirkend ab 01.03.2020 Anspruch auf KAE erhalten haben, und wird auch in allen anderen Fällen von rückwirkend gewährter Anspruchsberechtigung ebenso gehandhabt.

Die Frist für eine «rückwirkende Voranmeldung» läuft bis zum Ende des auf den Entscheid folgenden Monats. Falls bereits eine Voranmeldung für die betroffenen Monate eingereicht wurde, muss diese nicht angepasst werden (siehe 2.13a).

Beispiel 1: Arbeitnehmende auf Abruf erhielten am 28.10.2020 rückwirkend ab 01.09.2020 Anspruch auf KAE. Falls bisher keine Voranmeldung für den September eingereicht wurde, kann diese bis 30.11.2020 eingereicht werden.

Beispiel 2: Befristet Angestellte erhielten am 20.01.2021 ab der Abrechnungsperiode Januar 2021 Anspruch auf KAE. Falls bisher keine Voranmeldung für den Januar 2021 eingereicht wurde, kann diese bis 28.02.2021 eingereicht werden.

Zu rückwirkenden Bewilligungen für Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen betroffen waren, siehe 2.3c.

Das vereinfachte Voranmeldungsverfahren wurde bis Ende Juni 2021 verlängert. Erteilte Bewilligungen behalten ihre Gültigkeit über den 30.06.2021 hinaus, sofern das Unternehmen KAE für einen Zeitraum beantragt, der vor dem 01.07.2021 beginnt.

Beispiel: Ein Unternehmen reicht Mitte April 2021 eine Voranmeldung für KAE ab 1. Mai 2021 ein. Die KAST kann die Bewilligung vom 01.05.2021 bis 31.10.2021 erteilen, wenn die übrigen rechtlichen Bedingungen erfüllt sind.

2.13 a 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 Personen (oder der/die vorherige Stelleninhaber/in) 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 insge-

samt 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.

Diese Regelung gilt nicht für Auszubildende (siehe 2.9 a), da für diese Gruppe die Erfüllung zusätzlicher Bedingungen geprüft werden muss. Falls bereits eine rechtskräftige Bewilligung für den entsprechenden Zeitraum vorliegt, kann der Betrieb eine Wiedererwägung beantragen mit den entsprechenden Angaben und Erläuterungen.

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

In Abweichung von Art. 36 Abs. 1 AVIG kann ab dem 20.03.2021 bis 31.12.2021 Kurzarbeit für 6 Monate, längstens jedoch bis 31.12.2021 genehmigt werden.

Ab 1. Juli 2021 können Bewilligungen nicht mehr für volle 6 Monate, sondern nur bis 31.12.2021 erteilt werden, ab 1. Oktober 2021 sind wieder Bewilligungen für 3 Monate zu erteilen.

Rückwirkend ab dem 01.09.2020 (Beginn der bewilligten Kurzarbeit) kann die Bewilligung auf Gesuch des Betriebs auf 6 Monate verlängert werden.

Alle Bewilligungen, die ab 20.03.2021 – auch solche, die auf schriftliches Begehren des Betriebs an die KAST rückwirkend angepasst werden – erstellt werden, können für 6 Monate bzw. bis zum 31.12.2021 ausgestellt werden.

Beispiele:

1. Neue Voranmeldung am 29.03.21, Bewilligung ohne Voranmeldefrist für 6 Monate
2. Neue Voranmeldung am 29.03.21, gewünschter Beginn der KA 01.04.21, Bewilligung ab Wunschdatum für 6 Monate
3. Neue Voranmeldung am 15.07.21, Bewilligung ohne Voranmeldefrist bis 31.12.21
4. Neue Voranmeldung am 15.10.21, Bewilligung ohne Voranmeldefrist für 3 Monate
5. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Voranmeldedatum für 6 Monate
6. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Voranmeldedatum für 6 Monate ohne Änderung des Beginns der Kurzarbeit

Fall 5 und 6: Welches ist die bessere Lösung für den Betrieb? Zusätzliche 10 Tage im Sept. 20 oder zusätzliche 10 Tage im März 21?

7. Bestehende Bewilligung ab 15.09.20, Gesuch um rückwirkende Aufhebung der Voranmeldefrist und Verlängerung fristgerecht eingereicht, Bewilligung ab Voranmeldedatum bis zum Beginn der Folgebewilligung

Beispiel	1	2	3	4	5	6	7
(ursprüngliches) Voranmelde-Datum	29.03.21	29.03.21	15.07.21	15.10.21	05.09.20	05.09.20	05.09.20
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	---	---	---	---	15.09.20	15.09.20	15.09.20
Ursprüngliche Bewilligung bis	---	---	---	---	14.12.20	14.12.20	15.12.20
Gewünschter Beginn KA	29.03.21	01.04.21	15.07.21	15.10.21	05.09.20	15.09.20	05.09.20
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	29.03.21	01.04.21	31.12.21	14.01.22	05.09.20	15.09.20	05.09.20
Bewilligung bis	28.09.21	30.09.21	---	---	04.03.21	14.03.21	14.01.21
Beginn existierende Folgebewilligung	---	---	---	---	---	---	15.01.21

2.15 Voranmeldungen bei Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen

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 Aufgehoben: Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus

2.17 Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall

Die Abrechnungsperioden ab März 2020 bis und mit März 2021 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. Während der Zeit von November 2020 bis März 2021 macht der Betrieb erneut einen Arbeitsausfall von 95% geltend. Dann kann er ab April 2021 immer noch für zwei Abrechnungsperioden einen Arbeitsausfall von mehr als 85% geltend machen.

⇒ 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 Bestimmung der Einkommensgrenzen nach Art. 17a des Covid-19 Gesetzes erfolgt nach den gleichen Regeln wie die Ermittlung der massgebenden Verdienste zur Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung KAE:

Massgebend ist der AHV-pflichtige Lohn inkl. AHV-pflichtige Zulagen, Anteil am 13. Monatslohn oder Gratifikation. Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn sind auch die Ferien-/Feiertagsentschädigungen zu berücksichtigen. Nicht angerechnet werden Entschädigungen für Mehrstunden, Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen wie Baustellen-/Schmutzzulagen und Spesenentschädigungen.

Die Karenzfrist (Wartefrist) für KAE ist für die Abrechnungsperioden März 2020 bis Juni 2021 vollständig aufgehoben. Ab 1. Juli 2021 gilt wieder eine Karenzfrist von 1 Tag. Für die rückwirkende Neuberechnung der Monate September bis November 2020 ohne Karenztag stellt SECO-TC eine technische Lösung / Unterstützung zur Verfügung. Soweit noch KAE für die Abrechnungsperioden Oktober und November 2020 geltend gemacht werden, sind diese mit den für diese Zeiträume gültigen Formulare inkl. Karenztag abzurechnen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die rückwirkenden automatisierten Neuberechnungen in allen Fällen korrekt erfolgen.

Bei Auszahlungen für die Abrechnungsperioden März 2020 bis und mit Juni 2021, die im summarischen Verfahren abgerechnet werden, 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»:

Für die Abrechnungsperioden März bis November 2020 galt:

- Das Antragsformular und die Abrechnung von KAE sind in einem einzigen Formular zusammengefasst.
- Der Betrieb muss nur fünf Angaben einsetzen (grau markierte Felder), die restliche Berechnung erfolgt automatisiert. Die fünf Angaben sind mit geeigneten betrieblichen Unterlagen zu belegen (z.B. Lohnjournal, Übersicht der Stundenabrechnungen, Auszüge aus der Zeiterfassung des Betriebs). Nach Möglichkeit soll die ALK sich auf Unterlagen stützen, die der Betrieb aus seinen HR-Systemen ziehen kann.

Ab Abrechnungsperiode Dezember 2020 gilt:

- Betriebe, die keine Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen gem. Art. 17a Covid-19-Gesetz haben können das Formular «Antrag und Abrechnung ... ohne Geringverdienende» verwenden. Es entspricht dem bis November 2020 geltenden Formular.
- Betriebe, die zwar Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen gem. Art. 17a Covid-19-Gesetz haben, aber keine höheren Entschädigungen geltend machen wollen, können ebenfalls das Formular «Antrag und Abrechnung ... ohne Geringverdienende» verwenden. Diese Betriebe müssen den Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen dennoch die gesetzlich vorgesehenen höheren Kurzarbeitsentschädigungen ausbezahlen, auch wenn sie diese in der Abrechnung nicht geltend machen.
- Betriebe, die höhere Entschädigungen für Mitarbeitende mit tiefen Einkommen gem. Art. 17a Covid-19-Gesetz (auch Lernende) geltend machen wollen, müssen das Formular «Antrag und Abrechnung ... mit Zusatzformular zur Einstufung der Lohnkategorien ...» verwenden. Je nach Anzahl der benötigten Mitarbeiterkategorien stehen verschiedene Varianten zur Verfügung.
- Für das Zusatzformular «Einstufung der Lohnkategorien» gilt:
 - o Mitarbeitende mit identischen Anstellungsbedingungen (Art des Arbeitsverhältnisses, Lohnhöhe, Beschäftigungsgrad, Arbeitszeit) können auf einer Zeile zusammengefasst werden.
 - o Mitarbeitende, die sich in diesen Merkmalen unterscheiden, müssen jeweils in einer eigenen Zeile aufgeführt werden. Eine Ausnahme bilden alle Mitarbeitenden mit Monatslöhnen ab CHF 4'340 bei einem Vollzeitpensum. Diese können auf einer Zeile zusammengefasst werden, da deren Ausfallstunden weiterhin mit der Pauschale von 80% der Lohnsumme für wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden entschädigt werden (gleiche Berechnung wie bis anhin).
 - o Die Arbeitszeiten müssen ggf. auf eine 5-Tage-Woche umgerechnet werden.
Beispiel:
7-Tage-Woche mit 42 Stunden bei 31 Kalendertagen und 23 Werktagen:
 $42 \text{ Wochenstd (Mo-So)} / 7 \text{ Tage} * 31 \text{ Kalendertage} = 186 \text{ Monatsstd}$
Umrechnung auf 5-Tagewoche:
 $186 \text{ Monatsstd} / 23 \text{ Werktage} * 5 \text{ Tage} = 40.43 \text{ Wochenstd (Mo-Fr)}$
 - o Die Anzahl der anspruchsberechtigten und von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden, die Soll- und Ausfallstunden sowie Lohnsummen der Anspruchsberechtigten und für Ausfallstunden werden getrennt für die Mitarbeiterkategorien auf Seite 3 des Formulars «Antrag und Abrechnung ...:» übernommen.
- Zusätzlich zu allen 3 Seiten des Hauptformulars «Antrag Abrechnung» mit Unterschrift sind alle Seiten des Zusatzformulars «Einstufung der Lohnkategorien» mit Einträgen sowie die letzte Seite mit Unterschrift einzureichen. Seiten ohne Einträge müssen nicht eingereicht werden.

Für alle Abrechnungsperioden im summarischen Verfahren gilt:

- Auf Seite 2 sind bei den Hinweisen die nicht anspruchsberechtigten Personenkategorien aufgeführt. Dies betrifft Personen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis oder die mit der Kurzar-

beit 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 (bis 31.12.2020).

- Die Formulare werden laufend an die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst, z.B. Wiederaufnahme der befristet Angestellten und der Lernenden ab Januar 2021. Deshalb sind immer die aktuellen Formulare für die entsprechende Abrechnungsperiode oder der eService zu verwenden.
- 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.
- 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.
- Bereits durchgeführte Vorschusszahlungen sind spätestens nach 3 Monaten durch eine definitive Abrechnung zu ersetzen und ggf. zu korrigieren.
- Alternativ kann das Formular auch für die Beantragung von «Vorschusszahlungen» verwendet werden. Möglich sind «Vorschusszahlungen» jedoch nur für bereits aufgelaufene Ansprüche und nur ein Mal pro Betrieb und Abrechnungsperiode. In ASAL sind die «Vorschusszahlungen» als Teilzahlungen zu erfassen, damit sie in den Auswertungen korrekt berücksichtigt werden. Sie sind nach Einreichung der definitiven Abrechnung durch diese zu ersetzen und ggf. zu korrigieren.

Alle Abrechnungsperioden ab März 2020 bis und mit Juni 2021 werden zwingend nach dem summarischen Verfahren abgewickelt. Der Betrieb kann also nicht wählen, ob er das ausserordentliche oder das bisherige Abrechnungsformular einreicht.

2.18 a Geltendmachung bei nachträglich gewährter Berechtigung

Die Abrechnungen sind vor Ablauf der 3-monatigen Frist gem. Art. 38 AVIG einzureichen, auch wenn noch keine Bewilligung durch die KAST vorliegen sollte.

Beispiel 1: Arbeitnehmende auf Abruf erhielten am 28.10.2020 rückwirkend ab 01.09.2020 Anspruch auf KAE. Die Abrechnung für den September 2020 kann bis 31.12.2020 eingereicht werden.

Beispiel 2: Befristet Angestellte erhielten am 20.01.2021 ab der Abrechnungsperiode Januar 2021 Anspruch auf KAE. Die Abrechnung für den Januar 2021 kann bis 30.04.2021 eingereicht werden.

Abrechnungen können nur nach Ablauf der 3-monatigen Frist eingereicht werden, wenn der Anspruch erst später entstanden ist.

Beispiel 3: Ein Betrieb hat fristgerecht eine Voranmeldung für Kurzarbeit eingereicht und am 30.10.2020 mit der Kurzarbeit begonnen. Auf dem Abrechnungsformular wurde jedoch aufgrund des Karenztags «kein Anspruch» ausgewiesen, infolgedessen hat der Betrieb die Abrechnung nicht eingereicht.

Die Betriebe wurden informiert, dass die Nachzahlung des Karenztags im Februar 2021 erfolgt. In diesem Fall kann jedoch keine automatische Nachzahlung erfolgen, weil keine Abrechnung vorlag.

Der Betrieb kann auch nach Ablauf der 3-Monatsfrist seine Ansprüche noch geltend machen.

Betriebe, die von den ab 18.12.2020 beschlossenen Massnahmen betroffen sind und ein Gesuch für die rückwirkende Bewilligung von Kurzarbeit stellen (siehe 2.3 c) müssen die neue Abrechnung für die betroffenen Monate bis 30.04.2021 bei der ALK einreichen.

Es muss eine komplette neue Abrechnung (inkl. der bereits abgerechneten Stunden) eingereicht werden, damit eine Differenzzahlung ausgelöst wird.

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 während der Gültigkeitsdauer des summarischen Abrechnungsverfahrens 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. Juli 2021

Die Absätze 4 und 5 von Art. 46 AVIV sind vom 01.03.2020 bis 30.06.2021 vorübergehend aufgehoben. Die vor Einführung der Kurzarbeit geleisteten Mehrstunden müssen nicht mehr zuerst abgebaut werden.

Ab 1. Juli 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. Juli 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 2020 bis Juni 2021 (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 Juli 2021 nicht mehr berücksichtigt werden. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Sinn und Zweck der Ausnahmbestimmung, 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. Juli 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 – Mai 2021 KAE ab. Mehrstunden, die vor Mai 2020, d.h. vor Abrechnungsperioden nach COVID-19 angefallen sind, werden nicht von der KAE abgezogen. Hingegen müssen ab Juli 2021 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab Juli 2020 angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.

Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab Juli 2021 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis Juni 2021 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 Juli 2021 rechnet er erneut KAE ab. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von November 2019 bis Oktober 2021. Von März 2020 bis Juni 2021 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im Juli 2021 müssen abgezogen werden (AVIG-Praxis KAE B8).

⇒ Siehe auch AVIG-Praxis KAE B7a neu

- 2.21 Aufgehoben: Voranmeldung von Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende**
- 2.22 Aufgehoben: Zuständigkeit auf Seiten der KAST und ALK bei Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende**
- 2.23 Aufgehoben: Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende**
- 2.24 Aufgehoben: Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende**
- 2.25 Aufgehoben: Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende**

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 Arbeitsplatzzerhaltung 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.

2.28 Branchenlösungen für die Entschädigung von Feiertagen

Arbeitsausfälle sind nur anrechenbar, wenn sie wirtschaftlich bedingt sind. Für Arbeitsabwesenheiten aus anderen Gründen wie auch aufgrund von Feiertagen besteht kein Anspruch auf KAE (vgl. insbes. Art. 32 Abs. 1 Bst. a und 33 Abs. 1 Bst. c AVIG).

Bezogen auf die Gastrobranche mit 6 Feiertagen/Jahr oder 0,5 Feiertagen/Monat gemäss GAV bedeutet dies, dass betroffene Betriebe entweder belegen können, an welchen Tagen ihre Mitarbeitenden die ihnen zustehenden 6 Feiertage beziehen. In diesem Fall besteht an diesen Feier- bzw. Kompensationstagen von Feiertagen kein Anspruch auf KAE.

Besteht keine betriebspezifische Regelung, berücksichtigt der Betrieb pro Monat 0.5 Tage des rechtlichen Feiertagsanspruchs, für welchen kein Anspruch auf KAE besteht.

Im Kulturbereich kann eine analoge Regelung angewendet werden: Es ist jeweils abzuklären, auf wie viele Feiertage die MA im betreffenden Kulturbetrieb, welcher auch an Feiertagen arbeitet, Anspruch haben und wann sie diese beziehen. An den Kompensationstagen besteht kein Anspruch auf KAE, da diese Ausfälle nicht wirtschaftlich bedingt sind. Lassen sich Kompensationstage nicht bestimmen, sollte jeden Monat (analog Gastro) der 12. Teil des jährlichen Feiertageanspruchs als nicht wirtschaftlich bedingte Absenz berücksichtigt werden.

Da der Kulturbereich weniger stark zentral organisiert ist wie die Gastrobranche müssen die Betriebe Teilregelungen berücksichtigen, z.B. Regelungen des Schweizerischen Bühnenverbands für die Theater der Schweiz usw.

2.29 Vorgehen zur Bearbeitung von Wiedererwägungsgesuche und Einsprachen bezüglich der Berücksichtigung zusätzlicher Ferien- und Feiertagsentschädigungen bei KAE

Das SECO hat den Entscheid des Kantonsgerichts Luzern zur Kenntnis genommen, der die Art der Bemessung der KAE im summarischen Verfahren infrage stellt. Das SECO teilt die Meinung

des besagten Gerichts nicht. Es soll eine Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Bis das Bundesgerichtsurteil vorliegt, wird sich das SECO nicht mehr zu diesem Thema äussern.

Die geltende Regulierung zur Bemessung der KAE für im Monatslohn beschäftigte Angestellte ändert nicht, bis definitiv bekannt ist, welches Recht anwendbar ist.

1. Einsprache: Arbeitgeber, die mit einer KAE-Abrechnung nicht einverstanden sind, können Einsprache erheben. Dazu müssen sie innerhalb von 90 Tagen eine begründete Verfügung bei der Arbeitslosenkasse verlangen. Diese muss dann innerhalb von 30 Tagen angefochten werden. Nach Ablauf dieser Fristen verwirkt das Recht, auf ordentlichem Weg gegen die Abrechnung oder die Verfügung Einsprache erheben zu können. Wird fristgerecht Einsprache erhoben, muss das Einspracheverfahren mittels Sistierung vorläufig unterbrochen werden, bis das Bundesgerichtsurteil vorliegt. Werden mehrere Abrechnungsperioden angefochten, muss der Vorgang für jede einzelne Periode wiederholt werden.
2. Wiedererwägung: Wollen Arbeitgeber die KAE-Abrechnungen für Perioden anfechten, für die die Einsprachefrist bereits abgelaufen ist, können sie ein Wiedererwägungsgesuch für die betreffende(n) Periode(n) stellen. Für Wiedererwägungsgesuche gelten grundsätzlich keine Fristen. Erhält eine Arbeitslosenkasse ein Wiedererwägungsgesuch, sistiert sie die Prüfung dieses Gesuchs, bis das Bundesgerichtsurteil vorliegt, und teilt dies dem betreffenden Arbeitgeber schriftlich mit. Hier reicht ein einziges Wiedererwägungsgesuch des Arbeitgebers bzw. ein einziges Schreiben der Arbeitslosenkasse, auch wenn es um mehrere Abrechnungsperioden geht; im Gesuch bzw. im Schreiben muss jedoch präzisiert werden, welche Perioden von einer allfälligen Wiedererwägung betroffen sind.

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 vor⁵
- 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.

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.

⁵ 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

3.5 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 Beratungs- und Kontrollgespräch ein, welches persönlich, telefonisch oder per Videokonferenz (sofern die kantonalen Datenschutzbestimmungen dies ermöglichen) durchgeführt werden kann.

Die Identifikation der versicherten Person anhand eines amtlichen Ausweises und der Versichertennummer der AHV (z.B. AHV-Ausweis, Krankenversicherungskarte) kann bei telefonisch oder per Videokonferenz geführtem ersten Beratungs- oder Kontrollgespräch 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

Alle nachfolgenden Beratungs- und Kontrollgespräche können auch weiterhin telefonisch oder per Videokonferenz (sofern die kantonalen Datenschutzbestimmungen dies ermöglichen) durchgeführt werden.

Bei der Vereinbarung von Arbeitsbemühungen und der Sanktionierung sind die Arbeitsmarktsituation und Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Personen zu berücksichtigen, Sanktionen sind zurückhaltend aussprechen, siehe auch AVIG-Praxis B313 (angepasst) Weisung 2021/02.

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

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

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: Informationssystem AVAM

3.10 Aufgehoben: ALV-Portal und Online Services

3.11 Aufgehoben: Cashmanagement im Pandemiefall

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 wiederaufgenommen werden. Die angepassten Mindest-Sollvorgaben für das Jahr 2021 werden im TCNet unter Controlling / Monitoring – IKS aufgeschaltet. Die Prüfung im Zusammenhang mit Schwarzarbeit (BGSA-Fälle) muss wiederaufgenommen werden.

- 3.13 Aufgehoben: Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen - Zahlungsfreigabe**
- 3.14 Aufgehoben: Datentransfer**
- 3.15 Aufgehoben: Bescheinigung der Beschäftigungszeiten (PDU1, U002, U004, U006, U017)**
- 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 grobfährlässige Missachtung der rechtlichen Bestimmungen entstehen.

Freundliche Grüsse

Staatssekretariat für Wirtschaft



Oliver Schärli

Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung



Damien Yerly

Leiter Markt und Integration

Diese Weisung

- ist in französischer und italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und auf www.arbeit.swiss publiziert.