



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

Weisung

An die : - kantonalen Arbeitsämter
: - öffentlichen und privaten Arbeitslosenkassen

Ort, Datum : Bern, 1. Oktober 2021

Nr. : 16 (ersetzt die Weisung 2021/13 vom 30. Juni 2021)

Weisung 2021/16: Aktualisierung «Sonderregelungen aufgrund der Pandemie»

Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorliegende Weisung aktualisiert und ersetzt die Weisung 2021/13, die wir Ihnen am 30.06.2021 zugestellt hatten.

Sofern nicht ausdrücklich eine andere Dauer festgelegt wird, so gelten die Änderungen dieser Weisung ab dem 01.10.2021 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 2021/14 «Anpassung der AVIG-Praxen» übernommen. Um die vorliegende Weisung kürzer und übersichtlicher zu gestalten, wurden alle nicht mehr gültigen, alle nicht mehr benötigten und alle weiterhin gültigen aber unverändert in die Weisung 2021/14 «Anpassung der AVIG-Praxen» übernommenen Regelungen hier gestrichen.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitslosenentschädigung (ALE)	5
1.1	Aufgehoben: Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert	5
1.2	übernommen in Weisung 2021/14: Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später	5
1.2 a	Aufgehoben: Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2021 oder später	5
1.2 b	Übergangslösung ÜLG	5
1.3	Anpassung der Dauer der Rahmenfrist Beitragszeit an die verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug	5
1.4	Taggeldanspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Quarantäne	6
1.5	Taggeldanspruch bei Rückkehr aus einem Risikogebiet und Quarantäne bei der Einreise	7
1.6	Auszahlungen der Arbeitslosenkasse (ALK)	7
1.7	Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag	8
1.8	ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall	8
1.9	Anrechnung von Corona-Erwerb ersatzentschädigung an den Zwischenverdienst nach ALV	8
1.10	Keine automatische Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Quarantäne / Isolation	8
1.11	Bewerbung auf Stellen, für die eine Impfung verlangt wird	8
1.12	Bewerbung auf Stellen, für die ein Covid-Zertifikat verlangt wird	8
1.13	Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen fehlender Impfung oder Zertifikat	9
1.14	Informationspflicht der stellensuchenden Person	9
1.15	Übernahme der Testkosten bei Zertifikatspflicht	9
2	Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	10
2.1	Vorübergehender Arbeitsausfall	10
2.2	Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen Gründen	10
2.2 a	Saisonale Vorbehalte	10
2.2 b	Verspätete ausgestellte Bewilligungen von Kurzarbeit	10
2.2 c	neu gegründete Betriebe	10
2.3	Arbeitsausfälle aufgrund von behördlichen Massnahmen oder anderer vom Arbeitgeber nicht zu vertretender Umstände	11
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	Aufgehoben: 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	12
2.4 a	Kurzarbeitsanspruch bei Quarantäne	12
2.5	Anspruch auf KAE im Rahmen abgestufter Massnahmen	12
2.5 a	Personaleinstellungen bei Saisonbetrieben	13
2.6	Voranmeldungen von Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen, etc.)	13
2.6 a	Voranmeldungen von nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen	14
2.7	Arbeitnehmende ohne anrechenbaren Arbeitsausfall bei Kurzarbeit des Betriebs	15
2.7 a	Arbeitnehmende von Vereinen	15

2.8	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.05.2020	15
2.8 a	Wahlfreiheit bei der Angabe von Personen auf der KAE-Abrechnung	16
2.8 b	Erneute Berechtigung von Lernenden auf KAE und Wahlfreiheit bei der Angabe auf der KAE-Abrechnung	16
2.9	Neu anspruchsberechtigte Personen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.08.2020, Verlängerung Arbeitnehmende auf Abruf bis 30.09.2021, befristet Angestellte von 01.01.2021 bis 30.09.2021	18
2.9 a	KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ab 01.09.2020	20
2.10	KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss	20
2.11	Aufgehoben: KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt	20
2.12	KAE für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat	20
2.13	Voranmeldung von Kurzarbeit	20
2.13 a	Höhere Anzahl betroffener Personen als in der Voranmeldung deklariert	21
2.14	Verlängerung der maximalen Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate	22
2.14 a	Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung	22
2.15	Voranmeldungen bei Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen	23
2.16	Aufgehoben: Erteilte Bewilligungen über den 31.08.2020 hinaus	23
2.17	Höchstdauer der KAE bei mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall	23
2.18	Geltendmachung und Vergütung der KAE	23
2.18 a	Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden	25
2.18 b	Berücksichtigung von Gleitzeit	25
2.18 c	Geltendmachung bei nachträglich gewährter Berechtigung	26
2.19	Zwischenbeschäftigung während KAE	26
2.20	Abzug geleisteter Mehrstunden aufgehoben und Regelung ab 1. Januar 2022	26
2.21	Aufgehoben: Voranmeldung von Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	27
2.22	Aufgehoben: Zuständigkeit auf Seiten der KAST und ALK bei Kurzarbeit für Temporärarbeitnehmende	27
2.23	Aufgehoben: Arbeitszeitkontrolle und Nachweis des anrechenbaren Arbeitsausfalls bei KAE für Temporärarbeitnehmende	27
2.24	Aufgehoben: Abrechnung von KAE für Temporärarbeitnehmende	27
2.25	Aufgehoben: Risiko von Doppelabrechnungen bei KAE für Temporärarbeitnehmende	27
2.26	Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebsschliessungen	27
2.27	Korrigierte BUR-Nummern	27
2.28	Branchenlösungen für die Entschädigung von Feiertagen	28
2.29	Vorgehen zur Bearbeitung von Wiedererwägungsgesuche und Einsprachen bezüglich der Berücksichtigung zusätzlicher Ferien- und Feiertagsentschädigungen bei KAE	28
2.30	Weiterbildung während der Kurzarbeit	29
2.31	Keine KAE für Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANobAG)	29
3	Weitere Vollzugsbestimmungen	30
3.1	Vorübergehende Schliessung / Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort	30
3.2	Homeoffice	30
3.3	Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle	30
3.4	Finanzierung der Verwaltungskosten	30
3.5	Anmeldung zur Arbeitsvermittlung	31

3.6	Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV	31
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)	31
3.8	Aufgehoben: Leistungsexport gemäss Art. 64 der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004	31
3.9	Aufgehoben: Informationssystem AVAM	31
3.10	Aufgehoben: ALV-Portal und Online Services	31
3.11	Aufgehoben: Cashmanagement im Pandemiefall	31
3.12	Rechnungsführung und IKS im Pandemiefall	31
3.13	Aufgehoben: Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen - Zahlungsfreigabe	31
3.14	Aufgehoben: Datentransfer	32
3.15	Aufgehoben: Bescheinigung der Beschäftigungszeiten (PDU1, U002, U004, U006, U017)	32
3.16	Trägerhaftungen	32

1 Arbeitslosenentschädigung (ALE)

1.1 **Aufgehoben: Bestimmungen im Bereich ALE gelten prinzipiell unverändert**

1.2 **übernommen in Weisung 2021/14: Erhöhung der Anzahl der Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug für Personen mit Taggeldanspruch am 01.03.2020 oder später**

⇒ Siehe Weisung 2021/14 AVIG-Praxis ALE B38a neu

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

1.2 b **Übergangslösung ÜLG¹**

⇒ Siehe Weisung 2021/09

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 Weisung 2021/14 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 Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) (SR 387.2), Inkrafttreten 01.07.2021

Fallbeispiele:

- Person F stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist. Sie war bereits zuvor seit dem 01.11.2020 arbeitslos und erhielt von März bis Mai 2021 eine Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug um 3 Monate bis 31.01.2023 (insgesamt 27 Monate).
Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert ebenfalls 27 Monate, d.h. vom 01.11.2020 bis 31.01.2023.
 - Person G meldet sich per 01.02.2023 erneut arbeitslos. Sie war bereits zuvor seit dem 01.01.2020 arbeitslos und erhielt von März bis August 2020 eine Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug um 6 Monate und von März bis August 2021 eine Verlängerung um weitere 3 Monate bis 30.09.2022 (insgesamt 33 Monate).
Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert ebenfalls 33 Monate, d.h. vom 01.05.2020 bis 31.01.2023.
 - Person H meldet sich per 01.02.2023 erstmals arbeitslos.
Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert regulär 24 Monate, d.h. vom 01.02.2021 bis 31.01.2023.
 - Person I stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist, sie hat bereits eine laufende Rahmenfrist vom 01.02.2021 bis 30.04.2023 (insgesamt 27 Monate inkl. 3 Monate Verlängerung von März bis Mai 2021) und der Höchstanspruch an Taggeldern ist bereits im Oktober 2022 ausgeschöpft.
Die Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug kann (analog AVIG-Praxis ALE B56 und B70) komplett inaktiviert werden, um eine «leere Hülle» zu verhindern, jedoch kann die ordentliche Rahmenfrist von 24 Monaten nicht verkürzt werden.
Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert in diesem Fall ebenfalls nur 24 Monate, d.h. vom 01.02.2021 bis 31.01.2023.
 - Person J stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist, sie hat bereits eine laufende Rahmenfrist vom 01.01.2021 bis 31.03.2023 (insgesamt 27 Monate inkl. 3 Monate Verlängerung von März bis Mai 2021) und der Höchstanspruch an Taggeldern ist bereits vor 31.01.2023 ausgeschöpft.
Die Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug kann (analog AVIG-Praxis ALE B56 und B70) um 2 Monate gekappt werden, um die «leere Hülle» zu beenden (effektive Dauer der Rahmenfrist Leistungsbezug 25 Monate).
Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert in diesem Fall ebenfalls 25 Monate, d.h. vom 01.01.2021 bis 31.01.2023.
- ⇒ Siehe auch Weisung 2021/14 AVIG-Praxis ALE B38c und B38b neu

1.4 Taggeldanspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Quarantäne

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

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

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

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

Die bestehenden Regelungen gelten grundsätzlich unverändert.

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 bzw. ob für die Reisedestination besondere Regelungen für Geimpfte oder Genesene gelten (vgl. Liste im Anhang der Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs (SR 818.101.27)).

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 Weisung 2021/14 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.

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

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

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

1.7 Zweifel über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag

⇒ Siehe Anpassung AVIG-Praxis ALE C240

1.8 ALE für Arbeitnehmende auf Abruf mit Arbeitsausfall

Die RZ B95ff. sowie D26 AVIG Praxis ALE gelten wieder unverändert.

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

1.9 Anrechnung von Corona-Erwerbsersatzentschädigung an den Zwischenverdienst nach ALV

⇒ Siehe Weisung 2021/14 AVIG-Praxis ALE C128a neu

1.10 Keine automatische Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Quarantäne / Isolation

⇒ Siehe Weisung 2021/14 AVIG-Praxis ALE C208a neu

1.11 Bewerbung auf Stellen, für die eine Impfung verlangt wird

Ein Arbeitgeber darf von seinen Mitarbeitenden nur dann verlangen, sich impfen zu lassen, wenn eine konkrete verhältnismässig hohe Gefährdung vorliegt, die sich im Fall einer Nichtimpfung trotz ergriffener sonstiger Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden selber oder Dritte (z.B. Patienten, Klienten, Arbeitskollegen) ergibt. Eine generelle Impfpflicht für die ganze Belegschaft eines Betriebes ist nicht zulässig.

Sofern eine legitime Impfpflicht für die fragliche Stelle existiert, muss die Person bei einer Verweigerung, sich auf die Stelle zu bewerben, nicht sanktioniert werden. Es obliegt der zuständigen Vollzugsstelle, zu entscheiden, ob in einem spezifischen Einzelfall eine Impfpflicht einen ausreichenden Grund darstellt, um von der Pflicht, sich auf die Stelle zu bewerben, abzusehen.

Wenn sich eine ungeimpfte versicherte Person auf eine Stelle bewirbt, diese jedoch aufgrund der fehlenden Impfung nicht erhält, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund der Tatsache, dass die versicherte Person nicht geimpft ist, unzulässig. Denn eine generelle Impfpflicht besteht nach wie vor nicht.

Sind die Anstellungschancen für eine versicherte Person mangels Impfung allerdings als gering zu bezeichnen bzw. hat sie wegen der Impfpflicht nur noch geringe Aussichten, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden (z. B. im Gesundheitswesen), muss sie bereit sein, auch ausserhalb ihres erlernten Berufes Arbeitsbemühungen zu tätigen. Andernfalls ist die Vermittlungsfähigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls abzuerkennen.

1.12 Bewerbung auf Stellen, für die ein Covid-Zertifikat verlangt wird

Der Arbeitgeber darf gemäss Art. 25 Abs. 2bis der Covid-Verordnung besondere Lage (SR 818.101.26) das Vorliegen eines Covid-Zertifikats überprüfen, wenn dies der Festlegung angemessener, nach dem STOP-Prinzip zu treffender Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts nach Artikel 7 Absatz 4 dient.

Das Testen auf Erkrankungen (z. B. Covid-19) am Arbeitsplatz ist eine medizinische Handlung, die der Arbeitgeber nur dann durchführen lassen kann, wenn Hinweise auf eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Mitarbeitenden aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit vorliegen.

Das Testen kann aber für bestimmte, besonders exponierte Arbeitnehmergruppen angeordnet werden, beispielsweise im Rahmen einer vom Kanton oder Bund angeordneten Teststrategie oder bei einem Ausbruchsgeschehen (mehrfache Ansteckung) im Betrieb. Es muss in diesen Fällen eine Güterabwägung erfolgen und die Verhältnismässigkeit der Massnahme muss gewährt sein.

Sofern eine legitime Testpflicht für die fragliche Stelle existiert, muss die Person bei einer Verweigerung, sich auf die Stelle zu bewerben, nicht sanktioniert werden. Es obliegt der zuständigen Vollzugsstelle, zu entscheiden, ob in einem spezifischen Einzelfall eine Testpflicht einen ausreichenden Grund darstellt, um von der Pflicht, sich auf die Stelle zu bewerben, abzusehen.

Wenn sich eine versicherte Person auf eine Stelle bewirbt, diese jedoch aufgrund der fehlenden Testung nicht erhält, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund der Tatsache, dass die versicherte Person nicht getestet ist, unzulässig. Denn eine generelle Testpflicht besteht nach wie vor nicht.

Sind die Anstellungschancen für eine versicherte Person aufgrund fehlender Testung allerdings als gering zu bezeichnen bzw. hat sie wegen der Testpflicht nur noch geringe Aussichten, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden, muss die Vermittlungsfähigkeit überprüft und gegebenenfalls ab-erkannt werden.

1.13 Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen fehlender Impfung oder Zertifikat

Wird eine versicherte Person beispielsweise gekündigt, weil sie sich nicht impfen lassen will, dann muss im Einzelfall geprüft werden, ob der Arbeitgeber aufgrund der konkreten Situation die Impfung überhaupt verlangen kann. Es muss eine konkrete verhältnismässig hohe Gefährdung vorliegen, die sich im Fall einer Nichtimpfung trotz ergriffener sonstiger Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden selber oder Dritte (z.B. Patienten, Klienten, Arbeitskollegen) ergibt. Ist dem so, ist ein Nichtbefolgen dieser Weisung eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten. Dies kann eine Verwarnung, eine Versetzung im Betrieb oder schlussendlich auch eine Kündigung zur Folge haben. In solchen Fällen wäre dann auch eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG zu prüfen.

Die Frage der Zulässigkeit einer Anordnung des Arbeitgebers, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen, sowie eine darauffolgende Verwarnung und Missbräuchlichkeit einer Kündigung bei Verweigerung der Impfung, ist in der Schweiz (noch) nicht durch das Bundesgericht geklärt. Die Zulässigkeit einer Impfpflicht dürfte wohl bei Tätigkeiten mit Kontakt zu besonders gefährdeten Personen gegeben sein (Tätigkeit als Pflegepersonal in Altersheimen, Spitälern, Praxen etc.) oder, wenn die Arbeit aufgrund von Vorschriften, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss hat, ohne Impfung nicht mehr ausgeübt werden kann (z. B. bei Flugpersonal, wenn internationale Flüge nur noch für geimpfte Personen erlaubt sind).

Gleich verhält es sich bei versicherten Personen, welche gekündigt werden, weil sie kein Covid-Zertifikat vorweisen können/möchten, also sich z.B. nicht testen lassen wollen. Hier ist auch im Einzelfall zu prüfen, ob die Umstände erfüllt sind, dass der Arbeitgeber das Testen verlangen kann und somit arbeitsrechtliche Pflichten verletzt worden sind. Je nach dem kann eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegen oder nicht.

1.14 Informationspflicht der stellensuchenden Person

Je nach Tätigkeitsbereich sind stellensuchende Personen verpflichtet, dem RAV gegenüber Auskunft zu geben, ob sie über ein Covid-Zertifikat verfügen, damit das RAV eine geeignete Wiedereingliederungsstrategie festlegen kann.

Falls das RAV überprüfen will, ob die versicherte Person über ein Covid-Zertifikat verfügt, und diese sich weigert, darüber Auskunft zu geben, sind Sanktionen zulässig.

1.15 Übernahme der Testkosten bei Zertifikatspflicht

Die Testkosten, z.B. für ein Vorstellungsgespräch, können nicht von der ALV übernommen werden.

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

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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.

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 be-

dingte 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 aufgrund solcher behördlichen Massnahmen 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 zu beachten. Die Bewilligung kann demzufolge ab dem Tag des Eingangs der Voranmeldung ausgestellt werden.

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

Beispiel	1	2
(ursprüngliches) Voranmelde-Datum	29.03.21	29.03.21
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	---	---
Ursprüngliche Bewilligung bis	---	---
Gewünschter Beginn KA	29.03.21	01.04.21

Beispiel	1	2
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	29.03.21	01.04.21
Bewilligung bis	28.09.21	30.09.21
Beginn existierende Folgebewilligung	---	---

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

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

⇒ Siehe Weisung 2021/14 AVIG-Praxis KAE D35a neu

2.4 a Kurzarbeitsanspruch bei Quarantäne

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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 fünf 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 Risiko von Entlassungen oder einer definitiven Schliessung erhöht, so ebenso Anspruch auf KAE.

Abrechnungen mit einem Arbeitsausfall von über 50 % für eine Abrechnungsperiode ab Juni 2021 müssen vom Betrieb gegenüber der ALK jeweils begründet und mit plausiblen betrieblichen Unterlagen untermauert werden. Nicht plausibilisierte Abrechnungen über dem Schwellenwert hat die ALK der KAST zur Prüfung zu unterbreiten.

Dauerbezüger sollen – ab sofort² – insbesondere angehalten werden, zum Nachweis der Plausibilität der geltend gemachten Arbeitsausfälle darzulegen, dass

- die auf die wirtschaftlichen Gründe zurückzuführenden Arbeitsausfälle weiterhin unvermeidbar sind;
- noch immer Arbeitsausfälle vorliegen, die auf die Pandemie bzw. damit verbundene behördliche Massnahmen zurückzuführen sind und
- der Arbeitsausfall weiterhin als vorübergehend betrachtet wird und erwartet werden darf, dass durch KAE Arbeitsplätze erhalten werden können.

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.

² Siehe Mitteilung 2021/9 vom 18. Juni 2021 <https://tchnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/de>

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

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

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

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

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

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

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

2.6 a Voranmeldungen von nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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 31.10.2021 beschränkt, eine Verlängerung ist jedoch möglich.

2.7 a Arbeitnehmende von Vereinen

Bei Vereinen ist der massgebliche Einfluss auf die Entscheidungsfindung analog zu AVIG-Praxis KAE B37 ff. zu überprüfen. Dabei ist zu beachten, dass eine Person, welche die Geschäftsführung innehat, oft eher administrative Funktion hat und ansonsten den übrigen Angestellten gleichgestellt ist, während die Entscheidungsbefugnisse beim Vorstand sind.

Fallbeispiel 1: Ein Mitglied einer als Verein organisierten Band übernimmt die Geschäftsführung und erledigt die Buchhaltung inkl. Lohnbuchhaltung, hat aber keine weitergehenden Kompetenzen als die übrigen Bandmitglieder. Die Bandmitglieder sind alle gleich zu behandeln und haben – je nach Beurteilung der Situation – alle Anspruch auf KAE oder keines.

Fallbeispiel 2: Ein Mitglied eines Theatervereins übernimmt die Geschäftsführung und erledigt die Administration, Entscheide werden jedoch vom Vorstand getroffen. Er ist zwar «Geschäftsführer», hat aber keine arbeitgeberähnliche Position.

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 September 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 auf Glaubwürdigkeit 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 30.09.2021, befristet Angestellte von 01.01.2021 bis 30.09.2021

Folgende Personen haben im genannten Zeitraum Anspruch auf KAE:

- a) Bis 31.08.2020 galt und ab 01.01.2021 bis 30.09.2021 gilt wieder: Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer (auch ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit). Ab 01.07.2021 sind zusätzliche Bedingungen zu beachten (s.u.).
- 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 30.09.2021 gilt: Alle Arbeitnehmenden auf Abruf, die seit indestens 6 Monaten in diesem Unternehmen auf Abruf arbeiten, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, auch solche deren Beschäftigungsgrad um mehr als 20 Prozent schwankt. Ab 01.07.2021 sind zusätzliche Bedingungen zu beachten (s.u.).
- d) Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die einen Arbeitsausfall erleiden und weiterhin Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen (Regelung ab 01.09.2020 siehe 2.9 a).

Bedingungen für befristet Angestellte und Arbeitnehmende auf Abruf von 01.07.2021 bis 30.09.2021:

Der Anspruch auf KAE für diese Personen kann nur dann geltend gemacht werden, wenn behördlich angeordnete Massnahmen die vollständige Arbeitsaufnahme im Betrieb verhindern, d.h. wenn durch die restriktiven Massnahmen die Tätigkeit behindert wird, z.B. durch Einschränkungen betreffend die Anzahl zulässiger Personen.

Beispiele:

- Ein Restaurant, das aufgrund der behördlich angeordneten Massnahme betreffend die Nutzung von Innenräumen von Restaurants nicht die gleiche Anzahl Gäste bewirten kann und somit an der vollständigen Arbeitsaufnahme verhindert ist. → Bedingungen können erfüllt sein
- Ein Theater, das aufgrund der Limitierung von Publikumsveranstaltungen in Innenräumen auf 1'000 Personen an der vollständigen Arbeitsaufnahme verhindert ist. → Bedingungen können erfüllt sein
- Ein Restaurant, das über erweiterte Aussensitzbereiche verfügt, die überdacht und windgeschützt und daher wenig wetterabhängig sind, und das somit über die gleichen Kapazitäten verfügt wie vor Covid. → Bedingungen sind nicht erfüllt

Die ALK leiten Fälle, in denen Hinweise bestehen, dass diese Bedingungen nicht erfüllt sind, an die KAST zu Prüfung weiter.

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

Von 01.01.2021 bis 30.09.2021 haben alle befristet Angestellten mit einem definierten Arbeitspensum Anspruch auf KAE bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses (bzw. bis zum 30.09.2021). 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 01.10.2021 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 September 2021: Zur Bestimmung einer Normalarbeitszeit wird nicht mehr vorausgesetzt, dass die Beschäftigungsschwankungen weniger als 20 Prozent vom Monatsdurchschnitt abweichen. Ab September 2020 bis September 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 Oktober 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 September 2021 den Einbezug der Arbeitnehmenden auf Abruf nur hinsichtlich der zusätzliche Bedingungen (s.o.) 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 – September 2021	
Unbefristet oder «unecht» befristet Angestellte	März 2020 – September 2021	Immer	

* Mindestanstellungsdauer 6 Monate, ansonsten Einstufung als Arbeit auf Abruf

⇒ Siehe Anhang

2.9 a KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ab 01.09.2020

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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 Aufgehoben: KAE für Profisportler, deren Arbeitsausfall sich nicht genau bestimmen lässt

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

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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 01.01.2022). Durch den Vorbehalt wird verhindert, dass bei Änderung der rechtlichen Bedingungen Zweifel an der fortdauernden Gültigkeit einer Bewilligung aufkommen.

Das vereinfachte Voranmeldungsverfahren wurde bis Ende August 2021 verlängert. Erteilte Bewilligungen behalten ihre Gültigkeit über den 31.08.2021 hinaus, sofern das Unternehmen KAE für einen Zeitraum beantragt, der vor dem 01.09.2021 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.

Rückkehr zum ordentlichen Voranmeldungsverfahren

Ab 01.09.2021 gilt wieder das ordentliche Voranmeldungsverfahren, d.h. alle Voranmeldungen, die für einen Zeitraum ab dem 01.09.2021 eingereicht werden, müssen wieder auf dem ordentlichen Voranmelde-Formular gestellt und entsprechend geprüft werden.

Dabei sind die Änderungen aus der Weisung Anpassung AVIG-Praxen 2021/14 zu berücksichtigen:

- Abschaffung des Formulars «Zustimmung zur Kurzarbeit» (D27) Anmeldung (G1, G2)
- Voranmeldefrist von 10 Tagen gilt erst wieder ab 01.01.2022 (G6)
- Prüfung der Voranmeldung (D6a, D6b, D8a, G10, G15, G16)

Dauerbezüger sollen – ab sofort³ – insbesondere angehalten werden, zum Nachweis der Plausibilität der geltend gemachten Arbeitsausfälle darzulegen, dass

- die auf die wirtschaftlichen Gründe zurückzuführenden Arbeitsausfälle weiterhin unvermeidbar sind;
- noch immer Arbeitsausfälle vorliegen, die auf die Pandemie bzw. damit verbundene behördliche Massnahmen zurückzuführen sind und
- der Arbeitsausfall weiterhin als vorübergehend betrachtet wird und erwartet werden darf, dass durch KAE Arbeitsplätze erhalten werden können.

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 insgesamt 14 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen und auch bezugsberechtigt. Der Betrieb kann auf dem Formular für die summarische Abrechnung für die Abrechnungsperioden Oktober und November 2020 für alle 14 betroffenen Beschäftigten Ausfallzeiten geltend machen und Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Bei einer neuen Voranmeldung für ab Dezember 2020 ist die Zahl der betroffenen Beschäftigten neu festzulegen.

³ Siehe Mitteilung 2021/9 vom 18. Juni 2021 <https://tctnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/de>

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 Ge-such 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

Beispiel	1	2	3	4
(ursprüngliches) Voran-melde-Datum	29.03.21	29.03.21	15.07.21	15.10.21
Ursprünglich bewilligter Beginn der Kurzarbeit	---	---	---	---
Ursprüngliche Bewilli-gung bis	---	---	---	---
Gewünschter Beginn KA	29.03.21	01.04.21	15.07.21	15.10.21
Bewilligter Beginn der Kurzarbeit	29.03.21	01.04.21	31.12.21	14.01.22
Bewilligung bis	28.09.21	30.09.21	---	---
Beginn existierende Folgebewilligung	---	---	---	---

2.14 a Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung

Vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2021 wurde die maximale Bezugsdauer auf 18 Monate innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist erhöht.

Vom 1. Juli 2021 bis 28. Februar 2022 wird die maximale Bezugsdauer auf 24 Monate innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist erhöht. Es gelten keine Beschränkungen für die Eröffnung einer evtl. anschliessenden neuen Rahmenfrist und den erneuten Bezug von KAE.

Betriebe, deren Rahmenfrist später als im März 2020 begonnen hat, können – Stand der Verordnung heute – erst ab Beginn der neuen Rahmenfrist wieder KAE beziehen.

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

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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.

Bei Auszahlungen für die Abrechnungsperioden März 2020 bis und mit Dezember 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.

Für die Abrechnungsperioden Dezember 2020 bis Dezember 2021 gilt:

- Die folgenden Ausführungen gelten für das Excel-Formular und analog für den eService.
- 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 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-Tageweche:
$$186 \text{ Monatsstd} / 23 \text{ Werktage} * 5 \text{ Tage} = 40.43 \text{ Wochenstd (Mo-Fr)}$$
 - 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 Kurzarbeit nicht einverstanden sind, ab dem 01.06.2020 aber auch wieder Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (Siehe auch AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner) sowie Lernende (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, Auslaufen der zusätzlichen Berechtigungen (Arbeitnehmende auf Abruf, befristet Angestellte, Lernende) ab Oktober 2021.
Deshalb sind immer die aktuellen Formulare für die entsprechende Abrechnungsperiode oder der eService zu verwenden.
- Auf die weiteren Beilagenformulare «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 Dezember 2021 werden zwingend nach dem summarischen Verfahren abgewickelt. Der Betrieb kann also nicht wählen, ob er das ausserordentliche oder das bisherige Abrechnungsformular einreicht.

Zur Plausibilisierung der Anspruchsberechtigung, insbesondere bei hohen Ausfallquoten, siehe 2.5

2.18 a Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden

Ab der Abrechnungsperiode Juli 2021 ist mit der Abrechnung das für das summarische Verfahren adaptierte Formular «Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden, summarisches Verfahren» (Formular 716.307.1) einzureichen. Die ALK vergleicht die Anzahl der Mitarbeitenden, für die KAE geltend gemacht wird, sowie die Summe der geltend gemachten Ausfallstunden auf dem Rapport und der Abrechnung und überprüft, ob alle Mitarbeitenden die Ausfallstunden auf dem Rapport unterzeichnet haben.

Analog AVIG-Praxis KAE I5 kann ausnahmsweise auch KAE für eine Person entrichtet werden, wenn für diese aus plausiblen Gründen keine Unterschrift mehr beigebracht werden kann (weil sie beispielsweise den Betrieb verlassen hat), und der Betrieb eine schriftliche Begründung einreicht.

Auf die unterschriftliche Bestätigung jeder einzelnen arbeitnehmenden Person kann in Grossbetrieben ab ca. 100 Mitarbeitenden verzichtet werden, wenn

- eine für alle betroffenen Personen gültige Kurzarbeitsregelung mit erkennbarem Muster vorliegt (z. B. erste Gruppe Montag und Dienstag, zweite Gruppe Mittwoch und Donnerstag) und
- die monatlichen Ausfallstunden durch eine Arbeitnehmervertretung schriftlich bestätigt werden.

2.18 b Berücksichtigung von Gleitzeit

Art. 46 Abs. 2 AVIV und die in diesem Absatz festgehaltene Bestimmung zu betrieblichen Gleitzeitregelungen bleibt auch während der gegenwärtigen ausserordentlichen Lage in Kraft:

Im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung gearbeitete Mehrstunden oder nicht gearbeitete Fehlstunden verhalten sich in Bezug auf die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden in der Spannweite eines Gleitzeitsaldos von minus 20 bis plus 20 Stunden neutral.

Soweit also geleistete Mehrstunden dem Gleitzeitkonto der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gutgeschrieben werden, reduzieren diese Mehrstunden die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden solange nicht, als dass diese den Saldo von plus 20 Stunden nicht überschreiten. Umgekehrt führen Fehlstunden, welche dem Gleitzeitkonto belastet werden, zu keiner Erhöhung der wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden.

Damit während Kurzarbeitsphasen nicht unverhältnismässig viele Mehrstunden im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung geleistet werden können, ohne dass sich dadurch die wirtschaftlich

bedingten Ausfallstunden vermindern, ist alv-rechtlich ein maximaler Aufbau der Gleitzeitkonti von minus 20 auf plus 20 Stunden (40 Mehrstunden) zulässig.

Grundsätzlich steht es dem Betrieb frei, ob er Mehr- und Minderstunden im aufgezeigten Rahmen über die Gleitzeitkonti der Mitarbeitenden abwickelt.

Regelungen im Detail siehe AVIG Praxis KAE, B10 ff. Während der Geltungsdauer des vereinfachten summarischen Verfahrens müssen die Betriebe jedoch die Gleitzeitsaldi ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Veränderungen gegenüber der Arbeitslosenkasse nicht detailliert belegen.

2.18 c 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.

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. Januar 2022

Die Absätze 4 und 5 von Art. 46 AVIV sind vom 01.03.2020 bis 31.12.2021 vorübergehend aufgehoben. Die vor Einführung der Kurzarbeit geleisteten Mehrstunden müssen nicht mehr zuerst abgebaut werden.

Ab 1. Januar 2022 – d.h. mit der Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren – müssen die in den 6 vorangegangenen Monaten vor Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug geleistete Mehrstunden von den einzelnen Arbeitnehmenden wieder von den Arbeitsausfällen abgezogen werden.

Während einer laufenden Rahmenfrist müssen ab 1. Januar 2022 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 Dezember 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 Januar 2022 nicht mehr berücksichtigt werden. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Sinn und Zweck der Ausnahmebestimmung, wonach während des Zeitraums der COVID-19 Verordnung, vorangehend entstandene Mehrstunden nicht an die Arbeitsausfälle angerechnet werden müssen, nicht nachträglich ausgehebelt wird.

Hingegen gelten ab 1. Januar 2022 für Mehrstunden, die während oder nach AP gemäss COVID-19-Verordnung ALV (d.h. während der Gültigkeitsdauer des summarischen Verfahrens) ohne Kurzarbeit 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 Januar 2022 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab Januar 2021 in Monaten ohne Kurzarbeit, d.h. in diesem Fall von Juni 2021 bis Dezember 2021, angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.

Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab Januar 2022 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis Dezember 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 März 2020 bis Mai 2020 KAE abgerechnet, ab Januar 2022 rechnet er erneut KAE ab. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von März 2020 bis Februar 2022. Von Juli 2020 bis Dezember 2021 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im Januar 2022 müssen abgezogen werden (AVIG-Praxis KAE B8).

⇒ Siehe auch Weisung 2021/14 AVIG-Praxis KAE B7a neu (ohne Anpassung Verlängerung des summarischen Abrechnungsverfahrens bis Dezember 2021)

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

⇒ Siehe Weisung 2021/14 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 2020 bis März 2021) 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 betriebsspezifische 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.

2.30 Weiterbildung während der Kurzarbeit

Gemäss Ziffer B18 der AVIG-Praxis KAE ist das Gesuch, um ausgefallene Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwenden zu dürfen, rechtsprechungsgemäss analog der Voranmeldefrist nach Art. 36 AVIG spätestens zehn Tage vor Weiterbildungsbeginn einzureichen. Da im Rahmen der Änderungen des Covid-19-Gesetzes die Voranmeldefrist für Kurzarbeit vom 01.09.2020 bis 31.12.2021 aufgehoben wurde, ist folglich während dieses Zeitraums auch für Weiterbildungsgesuche keine Voranmeldefrist einzuhalten.

2.31 Keine KAE für Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANobAG)

Obschon Art. 31 Abs. 1 AVIG Arbeitnehmende als Anspruchsberechtigte bezeichnet und an die Beitragspflicht anknüpft, wird diesen kein eigenständiges Recht zur Geltendmachung von KAE eingeräumt. Dieses Recht steht ausschliesslich dem Arbeitgeber zu, zumal es ihm zusteht zu entscheiden, ob er Kurzarbeit einführen will oder nicht. Der Arbeitgeber dient daher nicht nur als Ansprechperson gegenüber den Durchführungsstellen der ALV. Vielmehr knüpfen zahlreiche Anspruchsvoraussetzungen an die Verhältnisse im Gesamtbetrieb oder an den Betriebsbegriff an, was sich bereits daran zeigt, dass die Arbeitgeber die Formulare einzureichen haben. Bei einem Sitz der Unternehmung im Ausland wären die an die Betriebe gerichteten Anspruchsvoraussetzungen (z. B. Mindestarbeitsausfall von 10 % im Gesamtbetrieb, Ausschlussgrund des normalen Betriebsrisikos etc.) nicht überprüfbar. Daher sind insbesondere diese Anforderungen der Grund, weshalb Art. 36 Abs. 1 AVIG festhält, dass der Arbeitgeber die Kurzarbeit der kantonalen Amtsstelle am Ort bzw. Sitz des Betriebes melden muss. Da die Arbeitgeber von ANobAG ihren Sitz nicht in der Schweiz haben, fehlt es an der örtlichen Zuständigkeit.

Für die Ausrichtung der KAE ist der Beschäftigungsstaat zuständig. Dies ergibt sich aus Art. 65 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, wonach sich eine Person bei Kurzarbeit ihrem Arbeitgeber oder der Arbeitsverwaltung des zuständigen Mitgliedstaats zur Verfügung stellen muss und Leistungen nach den Rechtsvorschriften dieses Staats erhält (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_776/2020 vom 15. April 2021).

3 Weitere Vollzugsbestimmungen

3.1 Vorübergehende Schliessung / Quarantäne bei einer Durchführungsstelle oder einem Standort

Nach Aufhebung der allgemeinen Homeoffice-Pflicht sind die Durchführungsstellen grundsätzlich wieder für Kundenkontakte geöffnet. Die Änderungen von Öffnungsdaten der RAV und der ALK sind der Ausgleichsstelle zu melden. Folgende Voraussetzungen müssen für eine Öffnung gegeben sein:

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

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

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

3.2 Homeoffice

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

3.3 Einstellung des ganzen Betriebs bei einer Durchführungsstelle

Falls eine Durchführungsstelle den Betrieb vorübergehend nicht mehr sicherstellen kann, ist das SECO umgehend zu informieren (Kontakte siehe Ziff. 3.1). Fällt eine ALK vorübergehend ganz aus, koordiniert das SECO die Übernahme der Aufgaben durch andere Kassen.

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 .

⁴ Als Mindeststandard gilt das Standard-Schutzkonzept des SECO für Büroarbeitsplätze mit gelegentlichem Kundenkontakt: https://backtwork.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. Ab 01.07.2021 gilt gemäss revidierter AVIV (SR 837.02), dass die Anmeldung durch persönliches Erscheinen oder über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (gemäss Abs. 5 ALV-IsV SR 837.063.1, d.h. über www.arbeit.swiss bzw. www.jobroom.ch) erfolgt. Die versicherte Person muss bei der Anmeldung die Versichertennummer der AHV bekannt geben.

Gemäss Art. 20a Abs. 2 AVIV) führt die zuständige Amtsstelle innerhalb von 15 Tagen nach dem Anmeldedatum das erste Beratungs- und Kontrollgespräch mit der versicherten Person, welches persönlich, telefonisch (nur falls das Schutzkonzept ein persönliches Erscheinen nicht zulässt) oder per Videokonferenz (nur falls das Schutzkonzept ein persönliches Erscheinen nicht zulässt und 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 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 Weisung 2021/14 AVIG-Praxis B313 (angepasst).

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

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 des SECO wird die Träger der Durchführungsstellen für die Zeit der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033) 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 deutscher, französischer und italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und ab dem 04.10.2021 auf www.arbeit.swiss publiziert.



Anhang zur Weisung 2021/16: Überblick Zusammenhänge Krankentaggeld / Corona-Erwerbsersatz / Arbeitslosenentschädigung / Kurzarbeitsentschädigung – Stand: 01.10.2021

Perspektive Kurzarbeit

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

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

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
4	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet	---	Kein Lohnanspruch evtl. Ferienbezug oder Abbau Überstunden möglich	Keine Lohnfortzahlungspflicht Lohnfortzahlung im Fall von Ferienbezug / Überstundenabbau
	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Lohnanspruch, kein Anspruch auf KAE evtl. Ferienbezug oder Abbau Überstunden möglich	Keine Lohnfortzahlungspflicht → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.) Ferien / Überstundenabbau → ebenfalls nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
5	Behördlich angeordnete Quarantäne – unverschuldet	---	Corona-Erwerbssersatz (subsidiär)	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.)
	Behördlich angeordnete Quarantäne – unverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE	Anspruch auf KAE
6	Gekündigter Arbeitsvertrag – bis zum Beginn der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE	Anspruch auf KAE
	Gekündigter Arbeitsvertrag – während der Kündigungsfrist	Betrieb in Kurzarbeit	Vertraglicher Lohn	Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen
7	Befristeter Arbeitsvertrag ohne Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Vertraglicher Lohn vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
8	Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Anspruch auf KAE bis zum Beginn / kein Anspruch auf KAE während der Kündigungsfrist vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Anspruch auf KAE. bis zum Beginn / kein Anspruch auf KAE während der Kündigungsfrist vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE
9	Arbeit auf Abruf, unbefristeter Vertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb beschäftigt und ab 01.10.2021 wieder, falls Schwankungen <20%	Anspruch auf KAE, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb beschäftigt und ab 01.10.2021 wieder, falls Schwankungen <20%
10	Arbeit auf Abruf, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Vertraglicher Lohn vom 1.1. – 30.9.2021: siehe Nr. 9	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE: Person ist weder bei Lohnsumme noch bei Summe Sollstunden noch in der Summe der wirtschaftliche Ausfallstunden zu berücksichtigen vom 1.1. – 30.9.2021: siehe Nr. 9
11	Temporärarbeitsvertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Anspruch auf KAE	Kein Anspruch auf KAE, weder Verleihfirma noch Einsatzbetrieb
12	Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Anspruch auf KAE evtl. Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz unter bestimmten Bedingungen	Kein Anspruch auf KAE

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
13	Lernende	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.6. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE, falls der Betrieb aufgrund behördlicher Massnahmen geschlossen ist, die Ausbildung weiterhin sichergestellt ist und die Beantragung subsidiär erfolgt	Vom 1.6. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE, falls der Betrieb auf Grund behördlicher Massnahmen geschlossen ist, die Ausbildung weiterhin sichergestellt ist und die Beantragung subsidiär erfolgt
14	Berufsbildner/innen	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE für Betreuungszeit für Lernende, falls keine andere Möglichkeit	Anspruch auf KAE für Betreuungszeit für Lernende, falls keine andere Möglichkeit

Perspektive Arbeitslosigkeit

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

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

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
3	Kinderbetreuung wg. Covid		Anspruch auf ALE abhängig von Vermittlungsfähigkeit, ggf. Überprüfung gem. AVIG-Praxis ALE B225 ff.	
	Kinderbetreuung wg. Covid während Zwischenverdienst	---	Corona-Erwerbsersatz Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.)
	Kinderbetreuung wg. Covid während Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Corona-Erwerbsersatz Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C128	Keine Lohnfortzahlungspflicht bzw. Geltendmachung CEE durch Arbeitgeber (Handhabung s.o.) → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)
4	Behördlich angeordnete Quarantäne – selbstverschuldet		Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – selbstverschuldet	---	Kein Lohnanspruch Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	Keine Lohnfortzahlungspflicht
	Behördlich angeordnete Quarantäne während Zwischenverdienst – selbstverschuldet	Betrieb in Kurzarbeit	Kein Lohnanspruch, kein Anspruch auf KAE Kein Anspruch auf ALE, aber es können noch vorhandene kontrollfreie Tage bezogen werden	Keine Lohnfortzahlungspflicht → nicht anrechenbare Ausfallstunden (Handhabung s.o.)

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

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
7	Befristeter Arbeitsvertrag ohne Kündigungsmöglichkeit		Anspruch auf ALE gemäss AVIG	
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst ohne Kündigungsmöglichkeit	---	Anspruch auf ALE gemäss AVIG	---
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst ohne Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE: siehe Regelungen Kurzarbeit vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE
8	Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit		Anspruch auf ALE gemäss AVIG	
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst mit Kündigungsmöglichkeit	---	Anspruch auf ALE gemäss AVIG	---
	Befristeter Arbeitsvertrag Zwischenverdienst mit Kündigungsmöglichkeit	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Anspruch auf KAE bis zum Beginn / kein Anspruch auf KAE während der Kündigungsfrist vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Anspruch auf KAE bis zum Beginn / kein Anspruch auf KAE während der Kündigungsfrist vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
9	Arbeit auf Abruf (unbefristeter Vertrag)		Anspruch auf ALE, wenn Schwankungen < 20% auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis (AVIG-Praxis ALE B97) Bei Schwankungen >20% Anspruch auf ALE erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst, unbefristeter Vertrag	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf KAE, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb und ab 01.10.2021 wieder, falls Schwankungen <20% Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C129	siehe Regelungen Kurzarbeit
10	Arbeit auf Abruf, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)		Anspruch auf ALE erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)	---	Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV	---

Nr	Situation der versicherten Person	Situation des Betriebs	Konsequenzen für versicherte Person	Konsequenzen für Betrieb (in Bezug auf diese Person)
	Arbeit auf Abruf als Zwischenverdienst, befristeter Vertrag (ohne Kündigungsmöglichkeit)	Betrieb in Kurzarbeit	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Vertraglicher Lohn / Taggeld gemäss AVIG / AVIV vom 1.1. – 30.9.2021: Anspruch auf KAE, unabhängig von Höhe der Schwankungen, falls mind. 6 Monate im selben Betrieb Anrechnung gemäss Art. 24 AVIG / Art. 41a AVIV / AVIG-Praxis ALE C129	Vom 1.9. – bis 31.12.2020 und wieder ab 01.10.2021: Kein Anspruch auf KAE: siehe Regelungen Kurzarbeit vom 1.1. – 30.9.2021: Betrieb muss entscheiden: KAE entweder für alle Beschäftigten auf Abruf oder für keinen
11	Temporärarbeitsvertrag		Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107)	
	Temporärarbeit als Zwischenverdienst	---	Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107)	---
	Temporärarbeit als Zwischenverdienst	Betrieb in Kurzarbeit	Anspruch auf ALE bei Einsatzlücken (AVIG-Praxis ALE B82, B107) Kein Anspruch auf KAE	Kein Anspruch auf KAE, weder Verleihfirma noch Einsatzbetrieb siehe Regelungen Kurzarbeit
12	Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung		Anspruch auf ALE erst nach Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung	
13	Lernende		gemäss AVIG / AVIV	
14	Berufsbildner/innen		gemäss AVIG / AVIV	