



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

# Weisung

---

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

**Ort, Datum** : Bern, 20. Januar 2021

**Nr.** : 02

---

## **Weisung 2021/02: Anpassungen der AVIG-Praxen**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der vorliegenden Weisung werden Erleichterungen für die Vollzugspraxis ermöglicht, um den Anstieg der Belastung durch das Auslaufen der COVID-Sonderregelungen sowie die hohen Anzahlen an Kurzarbeitsgesuchen und den erwarteten Anstieg von Arbeitslosenzahlen und Insolvenzen bewältigen zu können.

Sofern nicht ausdrücklich ein anderer Zeitpunkt festgelegt ist, treten die Bestimmungen dieser Weisung auf 1. September 2020 in Kraft und gelten bis auf Widerruf. Nicht aufgeführte Randziffern sind weiterhin unverändert gültig.

Alle Inhalte der «Pandemie-Weisung» 2021/01, die über deren Gültigkeitszeitraum hinaus wirksam sind, wurden bei der Anpassung der Randziffern berücksichtigt bzw. neue Randziffern erstellt. Bei Rückfragen zur Weisung, wenden Sie sich bitte an die zentrale Anlaufstelle oder für fachliche Umsetzungsfragen an die Gruppen Vollzugsunterstützung. Von dort aus werden wir Ihre Anfragen intern den zuständigen Stellen weiterleiten und Ihnen so rasch als möglich antworten.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Grundsätze</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>AVIG-Praxis KAE</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>AVIG-Praxis ALE</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>AVIG-Praxis AMM</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>AVIG-Praxis IE</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>AVIG-Praxis RVEI</b>	<b>35</b>

## 1 Allgemeine Grundsätze

In Rz A5 bis A10 AVIG-Praxis RVEI sind die Wiedererwägungs- und Revisionsgrundsätze gemäss Art. 53 ATSG insbesondere bezüglich Rückforderungsverfahren aufgeführt.

Eine Wiedererwägung oder Revision ist nur dann vorzunehmen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. In Situationen, in denen der Nachweis des Vorliegens der Rückkommenskriterien zweifelhaft ist, ist auf eine Wiedererwägung resp. Revision zu verzichten. Grundsätzlich ist zu vermeiden, dass Gerichtsverfahren mit wenig Aussicht auf Erfolg verursacht werden. Dies gilt insbesondere auch für Rückforderungsverfahren der Kas-

## 2 AVIG-Praxis KAE

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
B7a		<p>Während einer laufenden Rahmenfrist müssen ab 01. April 2021 alle zusätzlichen Stunden, die von den Arbeitnehmern in den letzten 12 Monaten vor einer weiteren Arbeitszeitverkürzung geleistet wurden, wieder von ihrem Arbeitsausfall abgezogen werden.</p> <p>Mehrstunden die vor den Abrechnungsperioden (AP) März 2020 bis März 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 April 2021 nicht mehr berücksichtigt werden.</p> <p>Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Sinn und Zweck der Ausnahmegestaltung, wonach während des Zeitraums der COVID-19 Verordnung, vorangehend entstandene Mehrstunden nicht an die Arbeitsausfälle angerechnet werden müssen, nicht nachträglich ausgehebelt wird.</p> <p>Hingegen gelten ab 1. April 2021 für Mehrstunden die <u>während oder nach</u> AP gemäss COVID-19-Verordnung entstandenen ALV sind, die normalen Anrechnungsregeln.</p> <p>Fallbeispiel 1: Ein Betrieb rechnet von Mai 2020 bis 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 April 2021 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab Mai 2020 angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.</p> <p>Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab April 2021 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis März 2021 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden, die in den letzten 6 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit angefallen sind, müssen abgezogen werden (siehe B7).</p> <p>Fallbeispiel 3: Ein Betrieb hat von November 2019 bis Januar 2020 KAE abgerechnet, ab April 2021 rechnet er erneut KAE ab. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von November 2019 bis Oktober 2021. Von März 2020 bis März 2021 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im April 2021 müssen abgezogen werden (siehe B8).</p>	<p>Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12</p> <p>Anpassung übernommen aus Weisung 2021/01</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
B25a		<p>Ebenfalls berechtigt zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung sind Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die für die Ausbildung von Lernenden zuständig sind, jedoch nur für die Stunden, für die die ausbildende Person in Kurzarbeit gewesen wäre, die sie jedoch für die Ausbildung des Lernenden aufgewendet hat.</p> <p>Die KAE für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bezweckt, die Ausbildung von Lehrlingen zu unterstützen, indem ihre Betreuung sichergestellt wird. Um KAE für Auszubildende zu erhalten, muss ein Unternehmen, welches sich in Kurzarbeit befindet, bei der Voranmeldung nachweisen, dass die Ausbildung des Auszubildenden gefährdet ist und dass die Anwesenheit eines Ausbildners / einer Ausbilderin notwendig ist, um die Aufsicht und Ausbildung zu gewährleisten, und dass keine andere Lösung (Aufsicht durch andere Mitarbeiter, Versetzung des Auszubildenden in eine Abteilung, die sich nicht in Kurzarbeit befindet, Anpassung der Arbeitszeiten usw.) zumutbar ist. Nur Personen mit einer vom kantonalen Berufsbildungsamt ausgestellten Ausbildungsbewilligung können von dieser Entschädigung profitieren, auch wenn sie keinen Arbeitsausfall erleiden. Personen, die sich in einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden, haben keinen Anspruch, auch wenn sie Lehrlinge ausbilden.</p> <p>Daher muss das Unternehmen der KAST im Rahmen der Voranmeldung die betreffenden Informationen über die Auszubildenden und jeden Auszubildenden, für den KAE beantragt wird, sowie eine Schätzung der Anzahl der für die Betreuung des/der Auszubildenden erforderlichen Stunden übermitteln. Die KAST berücksichtigt insbesondere die Selbständigkeit des Auszubildenden (Ausbildungsjahr), die Stunden der tatsächlichen Anwesenheit im Unternehmen und den prognostizierten Bedarf an KAE. Das Unternehmen hat den Auszubildenden für die Stunden, die für die Betreuung des Auszubildenden aufgewendet werden und für die es KAE in Höhe von 80% erhält, auch wenn kein Arbeitsausfall zu berücksichtigen ist, 100% des üblichen Verdienstes zu bezahlen.</p> <p>Nach Prüfung der Plausibilität des Anspruchs legt die KAST in ihrem Entscheid die maximale Stundenzahl für die Ausbildung der Lernenden fest. Zum Zeitpunkt der Abrechnung, wenn der Betrieb der Arbeitslosenkasse die für die Betreuung der Lernenden aufgewendete Zeit meldet, darf diese</p>	<p>Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12</p> <p>Anpassung übernommen aus Weisung 2021/01</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		<p>Stundenzahl die von der kantonalen Behörde in ihrem Entscheid festgelegte Stundenzahl nicht überschreiten.</p> <p>Die Betreuungsstunden werden mittels entsprechender Beilage zum Formular Antrag / Abrechnung gemeldet, zu den Ausfallstunden addiert und das Total im Abrechnungsformular eingetragen. Falls der Arbeitslosenkasse die gemeldete Stundenzahl unverhältnismässig erscheint, fordert sie beim Betrieb eine Erläuterung an und überweist den Fall gegebenenfalls zum Entscheid an die kantonale Amtsstelle.</p>	
<b>B25b</b>		<p>Anspruchsberechtigt sind auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei Schliessung der Grenzen durch die Schweizer Behörden oder durch den Wohnsitzstaat.</p> <p>Ein Betrieb mit Anspruch auf KAE gemäss Art. 32 AVIG kann diesen Anspruch auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger geltend machen.</p> <p>Im Besonderen: Die Arbeitsausfälle, die darauf zurückzuführen sind, dass die Behörden Massnahmen getroffen haben, welche es der arbeitnehmenden Person verunmöglichen, sich an den Arbeitsort zu begeben, sind durch die Art. 32 AVIG in Verbindung mit Art. 51 AVIV gedeckt. Der betroffene Betrieb hat den Nachweis zu erbringen, dass die Abwesenheit der Grenzgänger und Grenzgängerinnen in seinem Betrieb auf eine behördliche Massnahme nach Art. 51 AVIV zurückzuführen ist. Dasselbe gilt für diejenigen Fälle, in welchen ein Kanton gestützt auf Art. 21 des Bundesgesetzes vom 18.12.1970 über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (Epidemiengesetz, SR 818.101) den Teil einer Ortschaft oder eines Gebietes absperren lässt.</p>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12
<b>C22</b>	<p>Für die Meldung und die Abrechnung der KAE für wetterbedingte Kundenausfälle sind die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden.</p> <p>Folgende Formulare sind verfügbar: [...]</p>	<p>Für die Meldung und die Abrechnung der KAE für wetterbedingte Kundenausfälle ist der Online-Service oder die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden.</p> <p>Folgende Formulare sind verfügbar: [...] <i>Übrige Absätze bleiben unverändert.</i></p>	Gültig, sobald die Abrechnung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle in den Online-Service integriert ist.
<b>D6a</b>	In konjunkturell guten Zeiten können Voranmeldungen nicht lediglich mit dem Verweis auf die aktuell positive Wirtschaftslage abgelehnt werden. [...]	In konjunkturell guten Zeiten können Voranmeldungen nicht lediglich mit dem Verweis auf die aktuell positive Wirtschaftslage abgelehnt werden. [...]	Für die Dauer des vereinfachten Verfahrens zur Voranmeldung von KAE vorübergehend ausgesetzt.
<b>D6b</b>	Eine rezessive Wirtschaftslage kann ausreichen, dass Unternehmen in Schwierigkeiten geraten. [...]	Eine rezessive Wirtschaftslage kann ausreichen, dass Unternehmen in Schwierigkeiten geraten. [...]	Nach Beendigung des vereinfachten Verfahrens tritt die ursprüngliche Regelung wieder in Kraft.

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
D8a		Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn Terminverschiebungen aufgrund von Unterbrechungen von Lieferketten auftreten.	Aufgrund von Corona-bedingten behördlichen Massnahmen, auch in anderen, Ländern können insbesondere internationale Lieferketten beeinträchtigt sein, was zu Terminverschiebungen führen kann. Solche Terminverschiebungen sind als ausserordentlich zu qualifizieren. Ein darauf zurückzuführender Arbeitsausfall ist deshalb anrechenbar.
D27	<p>Die von Kurzarbeit betroffenen Personen haben ihr Einverständnis unterschriftlich auf dem Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» zu Händen der KAST zu bestätigen. Die Zustimmung muss anlässlich jeder Voranmeldung eingereicht werden.</p> <p>Die Arbeitslosenkasse ist für die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung zuständig, da diese erst im Rahmen der Geltendmachung der KAE geprüft werden kann (J1).</p> <p>Die Zustimmung der einzelnen Personen kann auch durch eine legitimierte Arbeitnehmervertretung erfolgen.</p>	Die von Kurzarbeit betroffenen Personen haben ihr Einverständnis unterschriftlich auf dem Formular «Rapport Ausfallstunden» zu Händen der ALK zu bestätigen.	<p>Zustimmung auf dem Rapport-Formular, kein separates Zustimmungsfomular mehr nötig. Den Rapport hat der Mitarbeiter weiterhin persönlich zu unterzeichnen. Die Kompetenz der Arbeitnehmervertreter zum Einverständnis ist hinfällig.</p> <p>Vorübergehend ausgesetzt für die Dauer des vereinfachten Verfahrens für die Voranmeldung und des summarischen Verfahrens für die Abrechnung von KAE.</p> <p>Neufassung anwendbar, sobald Voranmeldungen und Abrechnungen von KAE wieder im ordentlichen Verfahren erfolgen.</p>
D35a		<p><b>Fehlende Lohnfortzahlungspflicht</b></p> <p>Seit 6. Juli 2020 gilt gemäss Beschluss des Bundesrats vom 1. Juli 2020 Quarantänepflicht für Einreisende aus bestimmten Gebieten.<sup>1</sup></p> <p>Der Arbeitgeber ist gemäss Artikel 324a OR zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen (z.B. Unfall oder Krankheit) und ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird. Reist ein Arbeitnehmer in ein durch die Behörden bezeichnetes Risikogebiet und muss bei seiner Rückkehr darum in die 10-tägige Quarantäne, so ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, da es sich dabei um</p>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01

<sup>1</sup> Aktuelle Liste: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreise.html#331057480> und <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20201948/index.html>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		<p>eine vorsätzliche Handlung seitens Arbeitnehmer handelt (das eingangs erwähnte Kriterium «ohne sein Verschulden» ist nicht erfüllt).</p> <p>Ab dem 6. Juli 2020 gilt folgende Regelung: Wer aus einem Risikogebiet in die Schweiz einreist, muss sich in eine 10-tägige Quarantäne begeben. Es ist dabei unerheblich, ob die Person vor oder ab dem 6. Juli 2020 in ein Risikogebiet gereist ist/reist.</p> <p>Konkret bedeutet dies für den Anspruch auf Leistungen der ALV (KAE): Personen, die ab dem 6. Juli 2020 in ein Land reisen, welches zum Zeitpunkt der Einreise auf der offiziellen Liste der Risikogebiete steht, haben während der 10-tägigen Quarantäne keinen Anspruch auf KAE. Diese Personen sind aus eigenem Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert und haben keinen Lohnfortzahlungsanspruch. Ihr Arbeitsausfall ist für die KAE nicht zu berücksichtigen.</p> <p>Personen, die vor dem 6. Juli 2020 in ein Risikoland gereist sind und ab dem 6. Juli 2020 in die Schweiz zurückkehren und sich darum in die 10-tägige Quarantäne begeben müssen, können Anspruch auf KAE haben, wenn ein ärztliches oder behördliches Attest eingeholt wurde. Dasselbe gilt für Personen, die in ein Gebiet reisen, welches erst nach ihrer Abreise zu einem Risikogebiet erklärt wird. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist in solchen Fällen allerdings rechtlich umstritten. Es wird sich zeigen, wie die Gerichte diese Frage beurteilen. Wenn der Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht nicht anerkennt und für die Zeit der Quarantäne keinen Lohn bezahlt, ist auch keine KAE zu entrichten.</p>	
<b>D35b</b>		<p>Rz D35a gilt in gleicher Weise auch für versicherte Personen, die unter Quarantäne gestellt werden, ohne Reise in ein Risikogebiet.</p> <p>Für unverschuldet unter Quarantäne gestellte Personen kann der Betrieb KAE abrechnen, sofern die übrigen Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sind.</p> <p>Personen, welche die Quarantäne durch ihr eigenes Verhalten (z.B. Nicht-Einhalten von Hygiene- und Abstandsregeln, Teilnahme an einer Veranstaltung mit unerlaubter</p>	<p>Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		<p>Personenzahl, Kontakt mit einer bekanntlich infizierten Person) verschuldet haben, haben für die Zeit der Quarantäne keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ihr Arbeitsausfall ist für die KAE nicht zu berücksichtigen.</p> <p>Falls die betroffenen Personen trotz Quarantäne im Homeoffice arbeiten, Ferien beziehen oder Überstunden abbauen, besteht zwar Lohnfortzahlungspflicht, aber kein wirtschaftlich oder durch behördliche Massnahmen begründeter Arbeitsausfall und somit ebenfalls kein KAE-Anspruch.</p>	
D38		<p><b>Nicht wirtschaftlich tätige Organisationen</b></p> <p>Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von KAE sind in Art. 31 AVIG geregelt. Es kann nicht von vorneherein davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes, von staatsnahen Betrieben oder von privaten Vereinen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben. Der Status des Arbeitgebers (öffentlich-rechtlich, Verein, Genossenschaft, Stiftung usw.) ist bei dieser Frage unerheblich. Vielmehr kommt es auf das Beitragsstatut der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers an. Zu prüfen ist daher im Einzelfall, ob die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 31 AVIG erfüllt sind und ob ein Risiko besteht, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz verlieren. Wenn die Aufgaben in einem Unternehmen oder einem Betrieb unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrgenommen werden müssen und finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder Verluste aus öffentlichen Mitteln gedeckt sind, besteht in der Regel kein unmittelbares Entlassungsrisiko für die betroffenen Arbeitnehmenden. In diesen Fällen wäre der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung abzulehnen.</p>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01



Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
F4a		<p>Die Abrechnungsperioden mit Arbeitsausfall von mehr als 85 Prozent zwischen 1. März 2020 und März 2021 werden nicht an die höchstens 4 möglichen Abrechnungsperioden pro Rahmenfrist mit mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall angerechnet.</p> <p>Fallbeispiel: Ein Betrieb hat bereits im Januar und Februar 2020 Kurzarbeit mit 90% Arbeitsausfall geltend gemacht und während den Abrechnungsperioden März bis August 2020 macht er einen Arbeitsausfall von 100% geltend. Während der Zeit von November 2020 bis März 2021 macht der Betrieb erneut einen Arbeitsausfall von 95% geltend. Dann kann er ab April 2021 immer noch für zwei Abrechnungsperioden einen Arbeitsausfall von mehr als 85% geltend machen.</p>	<p>COVID-Verordnung ALV (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.12.2022. Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12 Anpassung übernommen aus Weisung 2021/01</p>
F5	<p>Mit der erstmaligen Einreichung der Voranmeldung für Kurzarbeit wird dem Betrieb oder der Betriebsabteilung von der KAST eine Nummer aus dem Betriebs- und Unternehmerregister zugeteilt und mit einer Abteilungsnummer im Falle einer Betriebs-abteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Arbeitslosenkasse um die Rahmen-fristen korrekt zu bestimmen bzw. um festzustellen, wie viele Abrechnungsperioden der Betrieb oder die Betriebsabteilung konsumiert hat.</p> <p>Im Bereich Schlechtwetter werden die gleichen BUR- bzw. Abteilungsnummern verwendet.</p>	<p>Mit der erstmaligen Einreichung der Voranmeldung für Kurzarbeit wird dem Betrieb oder der Betriebsabteilung von der KAST eine Nummer aus dem Betriebs- und Unternehmerregister zugeteilt und mit einer Abteilungsnummer im Falle einer Betriebs-abteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Arbeitslosenkasse um die Rahmen-fristen korrekt zu bestimmen bzw. um festzustellen, wie viele Abrechnungsperioden der Betrieb oder die Betriebsabteilung konsumiert hat.</p> <p>Entscheide mit provisorischer BUR-Nummer sind nicht gestattet.</p> <p>Im Bereich Schlechtwetter werden die gleichen BUR- bzw. Abteilungsnummern verwendet.</p>	<p>Nachvollziehbarkeit des Dossiers und Aufwand werden erleichtert, wenn nur unter der definitiven BUR-Nummer Bewilligungen erteilt und Abrechnungen erstellt werden. Ersetzung von BUR-Nummern und Umbuchungen werden vermieden. Zudem wird die unnötige Fehlerquelle infolge Benutzung von provisorischen BUR-Nr. beseitigt.</p> <p>Sobald die technische Lösung realisiert ist, kann das Verbot provisorischer BUR-Nummern aufgehoben werden.</p>
G1	<p>Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit mit dem Formular 716.300 «Voranmeldung von Kurzarbeit» bei der KAST voranmelden. Die KAST kann der Voranmeldung von Kurzarbeit nur dann zustimmen, falls alle Fragen auf dem Formular ausführlich beantwortet wurden.</p> <p>Hat der Arbeitgeber die Kurzarbeit in Briefform oder per E-Mail gemeldet, gilt die Voranmeldefrist als gewahrt. Die KAST hat ihn aber unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, das vorgeschriebene Formular nachzureichen (G6 ff.)</p>	<p>Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit mit dem Formular 716.300 «Voranmeldung von Kurzarbeit» oder via Online-Service «Voranmeldung von Kurzarbeit» bei der KAST voranmelden. Die KAST kann der Voranmeldung von Kurzarbeit nur dann zustimmen, falls alle Fragen ausreichend beantwortet wurden.</p> <p>Hat der Arbeitgeber die Kurzarbeit in Briefform, per E-Mail oder mittels Online-Service gemeldet, gilt die Voranmeldefrist auch dann als gewahrt, wenn nicht alle Fragen beantwortet wurden.</p> <p>Die KAST hat ihn unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, seine Voranmeldung zu vervollständigen (G6 ff.)</p>	<p>Meldung per Online-Service aufgenommen.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
G2	Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.	Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet. Während einer laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden die Zuständigkeiten nicht verschoben.	Während der Covid-Phase wurde ausnahmsweise zugelassen, dass der Hauptsitz auch für in anderen Kantonen gelegene Betriebsabteilungen Kurzarbeit beantragen konnte. Diese Zuständigkeitsregelung wird während der aktuell laufenden Rahmenfrist beibehalten.
G6	<p>Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST grundsätzlich mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Die Frist ist eingehalten, wenn die Voranmeldung am 10. Tag vor Beginn der Kurzarbeit der Post übergeben worden ist (Art. 29 ATSG).</p> <p>Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss; z. B. infolge Annullierung eines Grossauftrags oder Eintretens eines Elementarschadenereignisses.</p> <p>Hängt die Arbeitsmöglichkeit in einem Betrieb vom täglichen Auftragseingang ab und ist es nicht möglich, auf Lager zu arbeiten, so kann Kurzarbeit bis unmittelbar vor ihrem Beginn, allenfalls auch telefonisch, angemeldet werden. Eine telefonische Meldung muss der Arbeitgeber unverzüglich schriftlich bestätigen.</p> <p>Zu beachten ist die anders geregelte Anmeldefrist bei den wetterbedingten Kunden-ausfällen (C 15 ff.).</p>	<p>Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST grundsätzlich mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Die Frist ist eingehalten, wenn die Voranmeldung am 10. Tag vor Beginn der Kurzarbeit der Post übergeben oder per E-Mail oder mittels Online-Service übermittelt worden ist (Art. 29 ATSG).</p> <p>[...]</p> <p><i>Übrige Absätze bleiben unverändert.</i></p>	Meldung per E-Mail oder Online-Service aufgenommen
G7a		<p>Wenn die Massnahmen kurzfristig verhängt werden, und die Betriebe daher nicht in der Lage sind, die Kurzarbeit 10 Tage im Voraus anzumelden, kann die Voranmeldefrist verkürzt oder ganz darauf verzichtet werden. Es gelten folgende Regelungen (Tage = Kalendertage):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschluss von Massnahmen 10 Tage bis 4 Tage vor Inkraft-Treten → Voranmeldefrist grundsätzlich 3 Tage (analog Art. 58 Abs. 1 AVIV), aber: → Wenn die Voranmeldung mehr als 10 Tagen nach Inkraft-Treten eingereicht wird, gilt wieder die ordentliche Voranmeldefrist von 10 Tagen.:</li> </ul>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung																					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschluss von Massnahmen weniger als 4 Tage vor Inkraft-Treten → gestaffelte Voranmeldefrist (analog Art. 58 Abs. 3 AVIV): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bei einer Voranmeldung weniger als 4 Tage nach Inkraft-Treten der Massnahmen ist keine Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. die Kurzarbeit kann ab dem Eingangsdatum* der Voranmeldung abgerechnet werden.</li> <li>○ Wenn die Voranmeldung zwischen 4 und 10 Tagen nach Inkraft-Treten eingereicht wird, sind 3 Tage Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. Kurzarbeit kann ab 3 Tage nach Eingang* der Voranmeldung abgerechnet werden.</li> <li>○ Bei späterer Voranmeldung sind 10 Tage Voranmeldefrist einzuhalten, d.h. Kurzarbeit kann ab 10 Tagen nach Eingang* der Voranmeldung abgerechnet werden.</li> </ul> </li> </ul> <table border="1" data-bbox="920 695 1624 986" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">Voranmeldefristen [Tage]</th> <th colspan="3">Eingang* der Voranmeldung nach Inkrafttreten</th> </tr> <tr> <th>&lt;4 Tage</th> <th>4-10 Tage</th> <th>&gt;10 Tage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>Differenz zwischen Beschluss und Inkrafttreten</b></td> <td style="text-align: center;">&gt;10 Tage</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10-4 Tage</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">&lt;4 Tage</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Bei elektronischer Voranmeldung gilt das Eingangsdatum, bei physischer Voranmeldung das Datum des Poststempels.</p> <p>Bereits erteilte Bewilligungen werden nur auf Antrag des Betriebs in Wiedererwägung gezogen.</p>	Voranmeldefristen [Tage]		Eingang* der Voranmeldung nach Inkrafttreten			<4 Tage	4-10 Tage	>10 Tage	<b>Differenz zwischen Beschluss und Inkrafttreten</b>	>10 Tage	10	10	10	10-4 Tage	3	3	10	<4 Tage	0	3	10	
Voranmeldefristen [Tage]		Eingang* der Voranmeldung nach Inkrafttreten																						
		<4 Tage	4-10 Tage	>10 Tage																				
<b>Differenz zwischen Beschluss und Inkrafttreten</b>	>10 Tage	10	10	10																				
	10-4 Tage	3	3	10																				
	<4 Tage	0	3	10																				
<b>G10</b>	<p>Der Arbeitgeber muss in der Voranmeldung u.a. den voraussichtlichen prozentualen Arbeitsausfall angeben. Aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen kann es vorkommen, dass das Ausmass der Kurzarbeit effektiv höher oder tiefer ausfällt.</p> <p>Sofern die KAST in ihrem Entscheid den anrechenbaren Arbeitsausfall nicht auf einen maximalen Prozentsatz beschränkt, hat die Arbeitslosenkasse die geltend gemachte KAE auszubezahlen, unabhängig davon, ob der in der</p>	<p>Der Arbeitgeber muss in der Voranmeldung u.a. den voraussichtlichen prozentualen Arbeitsausfall angeben. Aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen kann es vorkommen, dass das Ausmass der Kurzarbeit effektiv höher oder tiefer ausfällt.</p>	<p>Der voraussichtliche Ausfall ist für die KAST kaum beurteilbar.</p> <p>Die Einhaltung der 85%-Regel wird von der ALK überprüft.</p>																					

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
	<p>Folge effektiv geltend gemachte Arbeitsausfall von der Voranmeldung abweicht.</p> <p>Beschränkt die KAST in ihrem Entscheid den anrechenbaren Arbeitsausfall auf einen bestimmten Prozentsatz, was sich z. B. im Einzelfall bei wiederholter Voranmeldung rechtfertigen kann, darf die Arbeitslosenkasse darüber liegende Arbeitsausfälle nicht entschädigen.</p>		
G15	<p>Einige von der KAST zu prüfende Anspruchsvoraussetzungen sind offen formuliert. Bei diesen muss sie keine weiteren Abklärungen vornehmen, sondern darf rechtsprechungsgemäss von der Vermutung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung auszugehen, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen ⇒ offene Prüfung.</p> <p>Bei den übrigen Anspruchsvoraussetzungen hat hingegen eine eingehende Prüfung zu erfolgen ⇒ eingehende Prüfung.</p>	<p>Einige von der KAST zu prüfende Anspruchsvoraussetzungen sind offen formuliert. Bei diesen muss sie keine weiteren Abklärungen vornehmen, sondern darf rechtsprechungsgemäss von der Vermutung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung auszugehen, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen.</p> <p>Eine Überprüfung folgender Punkte ist somit nur im konkreten Zweifelsfall erforderlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend und darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG)? ⇒ Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen.</li> <li>• Ist der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar (Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG)? ⇒ Der weit auszulegende Begriff des wirtschaftlichen Grundes erfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe. Die Verneinung des Anspruchs wegen Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls muss sich auf hinreichend konkrete Gründe stützen und die geeigneten Massnahmen nennen, welche der Arbeitgeber zu ergreifen versäumt hat. Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall wirtschaftlich bedingt und unvermeidbar ist.</li> </ul>	<p>Klarere Formulierung der von der KAST im Rahmen des Voranmeldeverfahrens zu prüfende Punkte.</p> <p>Bei den beiden genannten Punkten ist grundsätzlich zu vermuten, dass sie erfüllt sind, d.h. die KAST hat nur dann Abklärungen zu treffen, wenn hinreichende Gründe vorliegen, dass diese Vermutung im konkreten Fall falsch ist.</p> <p>Vorübergehend ausgesetzt für die Dauer des vereinfachten Verfahrens für die Voranmeldung und des summarischen Verfahrens für die Abrechnung von KAE.</p> <p>Neufassung anwendbar, sobald Voranmeldungen und Abrechnungen von KAE wieder im ordentlichen Verfahren erfolgen.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>G16</b>	<p>Die KAST hat abschliessend die folgenden betriebsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ist der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend und darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG)? Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen ⇒ offene Prüfung.</li> <li>Ist der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar (Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG)? Der weit auszulegende Begriff des wirtschaftlichen Grundes erfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe. Die Verneinung des Anspruchs wegen Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls muss sich auf hinreichend konkrete Gründe stützen und die geeigneten Massnahmen nennen, welche der Arbeitgeber zu ergreifen versäumt hat. Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall wirtschaftlich bedingt und unvermeidbar ist ⇒ offene Prüfung.</li> <li>Ist der Arbeitsausfall auf eine behördliche Massnahme oder auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände oder auf wetterbedingte Kundenausfälle zurückzuführen (Art. 32 Abs. 3 AVIG i. V. m. Art. 51 und 51a AVIV)? Diese Arbeitsausfälle müssen ausserordentlich sein, d. h. über das normale Betriebsrisiko hinausgehen und dürfen nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblich sein ⇒ eingehende Prüfung.</li> <li>Kann die beantragte Betriebsabteilung anerkannt werden (Art. 32 Abs. 4 AVIG i. V. m. Art. 52 AVIV)? Es ist auf die tatsächlichen organisatorischen Verhältnisse im Einzelfall abzustellen ⇒ eingehende Prüfung.</li> <li>Gehört der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall zum normalen Betriebsrisiko oder ist er branchen-, berufs- oder betriebsüblich (Art. 33 Abs. 1 Bst. a und b AVIG)? Die Anspruchsvoraussetzungen des normalen kantonalen Betriebsrisikos bzw. der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit hat die KAST eingehend, d. h. in jedem Einzelfall aufgrund der besonderen betrieblichen Verhältnisse zu beurteilen ⇒ eingehende Prüfung.</li> </ul>	<p>Bei folgenden Anspruchsvoraussetzungen kann nicht von der Vermutung der Erfüllung ausgegangen werden, weshalb eine eingehende Prüfung vorzunehmen ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ist der Arbeitsausfall auf eine behördliche Massnahme oder auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände oder auf wetterbedingte Kundenausfälle zurückzuführen (Art. 32 Abs. 3 AVIG i. V. m. Art. 51 und 51a AVIV)? ⇒ Diese Arbeitsausfälle müssen ausserordentlich sein, d. h. über das normale Betriebsrisiko hinausgehen und dürfen nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblich sein.</li> <li>Kann die beantragte Betriebsabteilung anerkannt werden (Art. 32 Abs. 4 AVIG i. V. m. Art. 52 AVIV)? ⇒ Es ist auf die tatsächlichen organisatorischen Verhältnisse im Einzelfall abzustellen.</li> <li>Gehört der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall zum normalen Betriebsrisiko oder ist er branchen-, berufs- oder betriebsüblich (Art. 33 Abs. 1 Bst. a und b AVIG)? ⇒ Die Anspruchsvoraussetzungen des normalen kantonalen Betriebsrisikos bzw. der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit hat die KAST eingehend, d. h. in jedem Einzelfall aufgrund der besonderen betrieblichen Verhältnisse zu beurteilen.</li> <li>Wird der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht (Art. 33 Abs. 1 Bst. f AVIG)?</li> <li>Wird der Arbeitsausfall durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht (Art. 33 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 54a AVIV)? ⇒ Die KAST prüft, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet, in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn ja, bringt sie im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an.</li> <li>Ist die Anmeldefrist für die Voranmeldung von Kurzarbeit rechtzeitig erfolgt (Art. 36 Abs. 1 AVIG i. V. m. Art. 58 AVIV)? ⇒ Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirklichungsfrist. Wird die Voranmeldung verspätet eingereicht, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar.</li> </ul>	<p>Klarere Formulierung der von der KAST im Rahmen des Voranmeldeverfahrens verpflichtend zu prüfende Punkte.</p> <p>Für die Dauer des vereinfachten Verfahrens zur Voranmeldung von KAE vorübergehend ausgesetzt.</p> <p>Neufassung G16 anwendbar, sobald Voranmeldungen von KAE wieder im ordentlichen Verfahren erfolgen.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht (Art. 33 Abs. 1 Bst. f AVIG)? ⇒ eingehende Prüfung</li> <li>• Wird der Arbeitsausfall durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht (Art. 33 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 54a AVIV)? Die KAST prüft, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet, in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn ja, bringt sie im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an ⇒ eingehende Prüfung.</li> <li>• Ist die Anmeldefrist für die Voranmeldung von Kurzarbeit rechtzeitig erfolgt (Art. 36 Abs. 1 AVIG i. V. m. Art. 58 AVIV)? Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Wird die Voranmeldung verspätet eingereicht, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar ⇒ eingehende Prüfung.</li> </ul>		
I3a		<p>Für Betriebe, deren Voranmeldung von Kurzarbeit erst nach Ablauf der dreimonatigen Frist zur Einreichung von Antrag und Abrechnung bewilligt wurde, gilt:</p> <p>Eine generelle Regelung ist aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich. Die zuständigen Arbeitslosenstellen müssen in jedem einzelnen Fall prüfen, ob eine Ausnahme auf der Grundlage von Art. 27 ATSG (Verletzung der Aufklärungs- oder Beratungspflicht durch die Verwaltung) vorliegt. In den Fällen, in denen die Bedingungen erfüllt sind, können Unternehmen ausnahmsweise ein Recht haben, das gesetzlich nicht vorgesehen ist.</p> <p>Das Bundesgericht hält hierzu fest [BGE 131 V 472]: «Abgeleitet aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, welcher den Bürger in seinem berechtigten Vertrauen auf behördliches Verhalten schützt, können falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung des Rechtsuchenden gebieten. Gemäss Rechtsprechung und Doktrin ist dies der Fall:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wenn die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt hat;</li> <li>2. wenn sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder wenn die rechtsuchende Person die</li> </ol>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		<p>Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. wenn die Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte;</li> <li>4. wenn sie im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können, und</li> <li>5. wenn die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat.»</li> </ol> <p>Streng genommen handelt es sich in den vorliegenden Fällen nicht um «falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden», sondern um eine verspätete Behandlung der Anträge.</p> <p>Die Voraussetzungen 1 bis 4 können bei Betrieben, die noch nie zuvor mit dem Instrument der Kurzarbeit in Berührung gekommen waren, als erfüllt betrachtet werden, da es sich um die Behandlung eines konkreten Gesuchs handelt, die KAST tatsächlich zuständig war, der Betrieb nicht wissen konnte, dass Verzögerungen seitens der Behörden zum Verlust von Ansprüchen führen könnten, und der Betrieb ohne Vorliegen einer Bewilligung keine Abrechnung einreichen konnte.</p> <p>Bei Betrieben, die schon zuvor Kurzarbeitsentschädigungen bezogen haben, ist Voraussetzung 3 hingegen nicht erfüllt, da sie die 3-Monatsfrist zur Abrechnung kennen und sich der Folgen bewusst sein sollten.</p> <p>Voraussetzung 5 ist erfüllt, da die tatsächlich geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Kurzarbeitsentschädigung nicht geändert haben.</p> <p>Die Kasse kann analog zu AVIG-Praxis KAE 17 eine angemessene Frist zu Einreichung der vollständigen Abrechnungsunterlagen setzen, die jedoch nicht mehr als drei Monate nach Zugang der Bewilligung betragen darf, damit die Überprüfbarkeit der Sachverhalte gewährleistet bleibt.</p>	

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
14	<p>Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber einzuverlangen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit</li> <li>• Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten</li> <li>• Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem</li> <li>• Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Freitagen</li> <li>• Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen</li> <li>• Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung</li> <li>• Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeit-nehmenden geleisteten Mehrstunden</li> </ul> <p>Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare zu enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheid betreffend KAE (Formular 716.306)</li> <li>• Zustimmung zur Kurzarbeit (Formular 716.321)</li> <li>• Voranmeldung von Kurzarbeit (Formular 716.300)</li> </ul> <p>Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung (Formular 716.302)</li> <li>• Abrechnung von Kurzarbeit (Formular 716.303)</li> <li>• Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (Formular 716.307)</li> <li>• Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung im Falle entsprechender Einkommen (Formular 716.305)</li> <li>• Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden im Falle eines entsprechenden Vorbehaltes im Entscheid der KAST (Formular 716.303.1)</li> </ul>	<p>Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber einzuverlangen bzw. zu überprüfen, ob die Unterlagen mit dem Online-Service vollständig eingereicht wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit</li> <li>• Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten</li> <li>• Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem</li> <li>• Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Freitagen</li> <li>• Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen</li> <li>• Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung</li> <li>• Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeit-nehmenden geleisteten Mehrstunden</li> </ul> <p>Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare bzw. deren Entsprechung aus dem Online-Service zu enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheid betreffend KAE (Formular 716.306)</li> <li>• Voranmeldung von Kurzarbeit (Formular 716.300)</li> </ul> <p>Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung (Formular 716.302) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service</li> <li>• Abrechnung von Kurzarbeit (Formular 716.303) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service</li> <li>• Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (Formular 716.307)</li> <li>• Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung im Falle entsprechender Einkommen (Formular 716.305)</li> <li>• Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden im Falle eines entsprechenden Vorbehaltes im Entscheid der KAST (Formular 716.303.1) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service</li> </ul>	<p>Ergänzung Online-Service</p> <p>Vorübergehend ausgesetzt für die Dauer des vereinfachten Verfahrens für die Voranmeldung und des summarischen Verfahrens für die Abrechnung von KAE.</p> <p>Neufassung anwendbar, sobald Voranmeldungen und Abrechnungen von KAE wieder im ordentlichen Verfahren erfolgen.</p>



Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
J1	<p>Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?</li> <li>• Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?</li> <li>• Liegen die Zustimmungen der Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit vor?</li> <li>• Wird die Höchstzahl der Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?</li> <li>• Ist der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % erfüllt?</li> <li>• Werden nicht mehr als 4 Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % innerhalb der Rahmenfrist geltend gemacht?</li> <li>• Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?</li> <li>• Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt?</li> <li>• Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- und Feiertage)?</li> <li>• Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?</li> <li>• Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?</li> <li>• Ist ein allfälliges betriebliches Gleitzeitssystem richtig erfasst worden und sind Gleitzeitstunden, welche die betriebliche Gleitzeitregelung bzw. 20 Plusstunden überschreiten, als Istzeit ausgewiesen?</li> <li>• Stimmen die auf der Abrechnung geltend gemachten Ausfallstunden mit den Einträgen im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» überein?</li> <li>• Ist im Fall eines saisonalen Vorbehaltes durch die KAST die Aufteilung in saisonale und anrechenbare Ausfallstunden korrekt vorgenommen worden?</li> <li>• Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?</li> </ul>	<p>Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen stichprobenweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt?</li> <li>• Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- und Feiertage)?</li> <li>• Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?</li> <li>• Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?</li> <li>• Ist ein allfälliges betriebliches Gleitzeitssystem richtig erfasst worden und sind Gleitzeitstunden, welche die betriebliche Gleitzeitregelung bzw. 20 Plusstunden überschreiten, als Istzeit ausgewiesen?</li> <li>• Stimmen die auf der Abrechnung geltend gemachten Ausfallstunden mit den Einträgen im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» überein?</li> <li>• Ist im Fall eines saisonalen Vorbehaltes durch die KAST die Aufteilung in saisonale und anrechenbare Ausfallstunden korrekt vorgenommen worden?</li> <li>• Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?</li> <li>• Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?</li> <li>• Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung? (entfällt bei Abrechnungen via Online-Service)</li> </ul> <p>Bei der stichprobenartigen Prüfung ist grundsätzlich nach folgendem Raster vorzugehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis und mit 20 KAE-Beziehenden ⇒ Vollprüfung</li> <li>• Bei 21-100 KAE-Beziehenden ⇒ 40%, mindestens 20 Personen</li> <li>• Bei 101-500 KAE Beziehenden ⇒ 20%, mindestens 41 Personen</li> <li>• Bei 501-1000 KAE Beziehenden ⇒ 15%, mindestens 101 Personen</li> </ul>	<p>Mit der Einführung der stichprobenweisen Prüfung der genannten Anspruchsvoraussetzungen wird die Arbeit der Arbeitslosenkassen wesentlich vereinfacht. Zeigt die Stichprobenkontrolle Fehler auf, ist die Kontrolle auszudehnen.</p> <p>Umfassend zu prüfende Kriterien siehe J1a.</p> <p>Unsorgfältig oder fehlerhaft eingereichte Abrechnungen können retourniert werden (siehe J1b).</p> <p>Für die Dauer des summarischen Verfahrens zur Abrechnung von KAE sind folgende Prüfungen nicht erforderlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stundenverdienste</li> <li>• Mehrstunden</li> <li>• Gleitzeit</li> <li>• Rapport wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden</li> <li>• Saisonaler Vorbehalt</li> <li>• Zwischenbeschäftigungen</li> </ul>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?</li> <li>• Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?</li> <li>• Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1001 KAE- Beziehenden ⇒ 10%, mind. 150 Personen</li> </ul> <p>Welche Personen überprüft wurden, ist zu dokumentieren.</p> <p>Zeigt die Stichprobenkontrolle systematische Fehler auf, ist die Kontrolle auszudehnen.</p>	
<b>J1a</b>		<p>Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse folgende Anspruchsvoraussetzungen umfassend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?</li> <li>• Stimmt die Anzahl der Arbeitnehmenden mit der Voranmeldung überein?</li> <li>• Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?</li> <li>• Wird die Höchstzahl der Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?</li> <li>• Ist der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % erfüllt?</li> <li>• Werden nicht mehr als 4 Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % innerhalb der Rahmenfrist geltend gemacht?</li> <li>• Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?</li> <li>• Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?</li> </ul>	<p>Vgl. Erläuterung zu J1</p> <p>Punkte, die umfassend und nicht nur stichprobenweise zu prüfen sind, wurden in die neue Rz verschoben. Im Online-Service kann dies bei den Varianten Light und Maximal direkt elektronisch erfolgen.</p> <p>Ergänzt wurde die Anzahl AN, um zu vermeiden, dass der Mindestausfall von 10% umgangen wird, indem der Betrieb nur diejenigen AN, welche im vorliegenden Monat von Kurzarbeit betroffen sind, in der Abrechnung angeben. Die Abrechnungen variieren dann jeweils in der Angabe der Anzahl AN und der effektiven Sollstunden.</p> <p>Für die Dauer des summarischen Verfahrens zur Abrechnung von KAE ist kein «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» erforderlich.</p>
<b>J1b</b>		<p>Ergibt die Prüfung, dass der Betrieb die Abrechnung unsorgfältig und fehlerhaft vorgenommen hat, so dass viele Korrekturen vorgenommen werden müssten, respektive die Prüfung nicht mit vertretbarem Aufwand vorgenommen werden kann, so sind die Unterlagen unter Fristansetzung (analog I7) zur Berichtigung dem Betrieb zurückschicken. Für die Einhaltung der Geltungsmachungsfrist gemäss Art. 38 Abs. 1 AVIG ist das Einreichdatum der unvollständigen Abrechnungen massgebend.</p>	<p>Mit dieser Bestimmung soll verhindert werden, dass die Kasse einen unverhältnismässigen Aufwand betreibt, um unsorgfältig und fehlerhaft eingereichte Abrechnungen zu verbessern. Diese sind vielmehr dem Absender zur Korrektur zu retournieren.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
M1	<p>Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der KAST anerkannte Betriebsabteilung eine Abrechnung mit dem Formular 716.303 «Abrechnung von Kurzarbeit».</p> <p>[...]</p>	<p>Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der KAST anerkannte Betriebsabteilung eine Abrechnung mit dem Formular 716.303 «Abrechnung von Kurzarbeit» bzw. erfasst die entsprechenden Angaben im Online-Service.</p> <p>[...]</p> <p><i>Übrige Absätze bleiben unverändert.</i></p>	Ergänzung Online-Service

### 3 AVIG-Praxis ALE

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
B38a		<p>Jede versicherte Person, die am 01.03.2020 ihren Taggeldanspruch noch nicht ausgeschöpft hatte, erhielt für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.08.2020 (Dauer Art. 8a Abs. 1 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) maximal 120 zusätzliche Taggelder. Die normalen Taggelder wurden während dieser Zeit erst beansprucht, wenn die 120 zusätzlichen Taggelder aufgebraucht waren.</p> <p>Die Rahmenfrist Leistungsbezug wurde für alle Personen, die am 01.03.2020 bereits eine Rahmenfrist Leistungsbezug hatten und ab dem 01.03.2020 noch anspruchsberechtigt waren, um 6 Monate verlängert. Für Personen, für die nach dem 01.03.2020 eine Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wurde, wurde diese um die Dauer vom Beginn der Rahmenfrist Leistungsbezug bis zum 31.08.2020 verlängert.</p> <p>Drei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Person A hatte seit 01.11.2019 eine Rahmenfrist Leistungsbezug und hatte am 01.03.2020 noch 300 Taggelder offen. Sie bezog vom 01.03.2020 bis am 14.08.2020 ohne Unterbruch die zusätzlichen 120 Taggelder. Sie konnte ab dem 17.08.2020 wieder normale Taggelder beziehen und ihr Anspruch betrug weiterhin 300 Taggelder. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wurde um 6 Monate verlängert.</li> <li>• Person B erhielt am 01.04.2020 eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Während der Zeit vom 01.04.-31.08.2020 bezog Person B ausschliesslich die zusätzlichen Taggelder. Erst ab dem 01.09.2020 begann der übliche Taggeldbezug. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wurde um 5 Monate verlängert.</li> <li>• Person C wurde per 25.02.2020 ausgesteuert, aber ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauerte noch bis am 31.03.2020. Sie konnte keine zusätzlichen Taggelder beziehen, weil sie am 01.03.2020 bereits nicht mehr anspruchsberechtigt war.</li> </ul> <p>Übergangsregelung für Personen, die nach dem 01.03.2020 noch ausgesteuert wurden (bevor die Bestimmungen der Weisung 2020/04 in Kraft traten): Für sie wurde rückwirkend die Rahmenfrist Leistungsbezug verlängert und sie können rückwirkend ab der Aussteuerung die zusätzlichen Taggelder beziehen. Voraussetzung war, dass die Person aktiv beim RAV angemeldet war. Eine allfällige Wiederanmeldung erfolgte per vorherigem Abmelde datum und die betroffene Person konnte ab dem</p>	<p>COVID-Verordnung ALV (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.12.2022. Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12.</p> <p>Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Corona-Krise reduzierte die Chancen, rasch eine Stelle zu finden. Mit zusätzlichen Taggeldern und verlängerten Rahmenfristen Leistungsbezug sollte darum verhindert werden, dass versicherte Personen während dieser Zeit die ihnen zustehenden Taggelder abbauen, obwohl die Stellensuche sehr stark erschwert ist.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		01.03.2020 von den zusätzlichen Taggeldern profitieren. Die Angaben zur versicherten Person (AvP) mussten aber für die ganze Bezugsdauer, inklusive den ganzen Monat März, der zuständigen Arbeitslosenkasse (ALK) zugestellt werden.	
<b>B38b</b>		Die verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann analog B56 und B70 gekürzt werden, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist erfüllt.	Für verlängerte Rahmenfristen sind Kapungsregeln festgelegt (B56 für Selbständige und B70 für Betreuungspflichtigen), damit der versicherten Person durch die Verlängerung keine Nachteile entstehen.
<b>B38c</b>		<p>Falls nach Beendigung der wegen COVID verlängerten Rahmenfrist Leistungsbezug eine neue 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 31.08.2022 eröffnet werden.</p> <p>Zwei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Person D hätte ihren normalen Taggeldbezug per 31.03.2020 ausgeschöpft, ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauerte aber noch bis 01.06.2020. Sie konnte 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 wurde 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.</li> <li>• Person E hatte eine Rahmenfrist bis am 30.04.2020. Ihre Rahmenfrist wurde bis 31.10.2020 (um 6 Monate) verlängert und sie bezog 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.</li> </ul>	<p>COVID-Verordnung ALV (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.12.2022.</p> <p>Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12</p> <p>Anpassung übernommen aus Weisung 2021/01</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>B46</b>	Wurde während dem Bestehen der besonderen Wartezeiten (vgl. C113 ff.) die Mindestbeitragszeit erfüllt, hat die Arbeitslosenkasse die versicherte Person darauf aufmerksam zu machen, dass die laufende Rahmenfrist auf schriftliches Gesuch hin aufgehoben und aufgrund der Beitragszeit neu eröffnet werden kann.	Wurde während dem Bestehen der besonderen Wartezeiten (vgl. C113 ff.) die Mindestbeitragszeit erfüllt, hat die Arbeitslosenkasse die laufende Rahmenfrist aufzuheben und aufgrund der Beitragszeit neu zu eröffnen.	
<b>B83</b>	<p>Wird ein Arbeitsverhältnis auf den Beginn der Betriebsferien aufgelöst, um dieses nach Beendigung derselben wieder fortzusetzen, besteht für die Zeit der Betriebsferien kein Anspruch auf ALE. Dieses Vorgehen ist vermutlich als rechtsmissbräuchlich zu qualifizieren und verdient keinen Rechtsschutz (ARV 1990 S. 128).</p> <p>Eine versicherte Person, die während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Temporärarbeitsverhältnis eingegangen ist, hat während den Betriebsferien des Einsatzbetriebes Anspruch auf ALE.</p>	Eine versicherte Person, die während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Temporärarbeitsverhältnis eingegangen ist, hat während den Betriebsferien des Einsatzbetriebes Anspruch auf ALE.	In der aktuellen Situation ist auf diese Prüfung zu verzichten. Abs. 1 ist deshalb vorübergehend aufgehoben.
<b>B263a</b>		<p>Personen, die sich nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne begeben müssen, sind grundsätzlich nicht in der Lage, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen oder an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Dennoch kann nicht in jedem Fall die Vermittlungsfähigkeit solcher Person abgesprochen werden. Entscheidend ist, ob die versicherte Person vor Reiseantritt wusste oder hätte wissen müssen, dass die Reisedestination als Staat oder Gebiet mit erhöhtem Infektionsrisiko zu erachten ist/war (vgl. Liste im Anhang der Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs (SR 818.101.27)).</p> <p>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.</p> <p>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</p>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
		<p>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.</p> <p>Die versicherte Person hat allerdings während der Quarantäne in jedem Fall weiterhin Arbeitsbemühungen zu tätigen. Bei nicht selbst verschuldeter Quarantäne kann sie verpflichtet werden, an telefonischen Beratungsterminen oder digital angebotenen AMM teilzunehmen.</p>	
<b>B316</b>	<p>Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw.</p>	<p>Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw.</p>	<p>Die Durchführungsstellen haben bei der Prüfung der Arbeitsbemühungen einen Ermessensspielraum.</p> <p>Sie haben die Pflicht, bei der Prüfung, ob die Arbeitsbemühungen genügend sind, die aktuelle Arbeitsmarktlage während des Prüfungszeitraums zu berücksichtigen. Wesentlich ist dabei sowohl die allgemeine aktuelle Arbeitsmarktlage sowie die persönliche Situation, indem für die versicherte Person in Frage kommenden Einsatzmöglichkeiten.</p> <p>Dies bedeutet insbesondere, dass die Art (qualitative Prüfung) und die Anzahl der Bewerbungen (quantitative Prüfung), die in einem Beurteilungszeitraum vorzunehmen sind, erst nach Ablauf dieses Beurteilungszeitraums bestimmt werden kann.</p>
<b>B318</b>	<p>Der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, befreit grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person muss sich für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen.</p>	<p>Der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, befreit grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person muss sich für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen.</p> <p>Ausnahmen siehe B320.</p>	<p>B318 widerspricht B320 bei Personen, die weniger als 1 Monat vor Stellenantritt stehen. Einforderung und Kontrolle von Arbeitsbemühungen sind in diesen Fällen nicht angebracht.</p> <p>So können die RAV ihre Ressourcen einsetzen, um versicherte Personen ohne Stellenzusicherung zu betreuen, statt die Arbeitsbemühungen von Personen, denen eine Stelle zugesichert ist, zu prüfen.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>B320</b>	<p>Bei den nachstehenden Personenkategorien und Sachverhaltskonstellationen ist auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen zu verzichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Schwangeren für die letzten beiden Monate vor der Niederkunft;</li> <li>• (gestrichen: s. B314)</li> <li>• während der letzten 6 Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters;</li> <li>• während der letzten 6 Monate vor Beginn des AHV-Rentenvorbezugs (Art. 40 Abs. 1 AHVG). Für den Nachweis des AHV-Rentenvorbezugs ist eine Bestätigung der AHV-Ausgleichskasse erforderlich.</li> <li>• wenn die Arbeitsbemühungen nicht mehr zur Schadminderung beitragen können. Findet z. B. eine versicherte Person im Laufe des Monats eine zumutbare Arbeit, die sie am Ersten des Folgemonats antreten kann, so sind keine Arbeitsbemühungen mehr zu verlangen;</li> <li>• während des Bezugs von kontrollfreien Tagen;</li> <li>• während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit;</li> <li>• während der Planungsphase für die Aufnahme einer dauernden selbstständigen Erwerbstätigkeit;</li> <li>• während der Teilnahme an einem Motivationssemester. Während dieser Massnahme steht das Suchen eines Ausbildungsweges im Vordergrund;</li> <li>• während der Teilnahme an anerkannten sowie durch den Kanton genehmigten IIZ Massnahmen, wenn dies durch die Eingliederung objektiv begründet ist. Die Eingliederung steht dabei im Vordergrund. Der Verzicht auf den Nachweis der Arbeitsbemühungen kann bis zu maximal 3 Monaten gewährt werden.</li> <li>• während der Teilnahme an einer Frühinterventionsmassnahme der IV bis zu maximal 3 Monaten.</li> </ul> <p>Allerdings muss in diesen Fällen die Bereitschaft zur Annahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit gegeben sein. Ausgenommen davon sind Bezüger und Bezügerinnen von kontrollfreien Tagen und versicherte Personen während der Planungsphase einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.</p>	<p>Bei den nachstehenden Personenkategorien und Sachverhaltskonstellationen ist auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen zu verzichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Schwangeren für die letzten beiden Monate vor der Niederkunft;</li> <li>• (gestrichen: s. B314)</li> <li>• während der letzten 6 Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters;</li> <li>• während der letzten 6 Monate vor Beginn des AHV-Rentenvorbezugs (Art. 40 Abs. 1 AHVG). Für den Nachweis des AHV-Rentenvorbezugs ist eine Bestätigung der AHV-Ausgleichskasse erforderlich.</li> <li>• wenn die Arbeitsbemühungen nicht mehr zur Schadminderung beitragen können. Findet z.B. eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit, die sie innert einem Monat antreten kann, so sind keine Arbeitsbemühungen mehr zu verlangen;</li> <li>• während des Bezugs von kontrollfreien Tagen;</li> <li>• während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit zu 100 %;</li> <li>• während der Planungsphase für die Aufnahme einer dauernden selbstständigen Erwerbstätigkeit;</li> <li>• während der Teilnahme an einem Motivationssemester. Während dieser Massnahme steht das Suchen eines Ausbildungsweges im Vordergrund;</li> <li>• während der Teilnahme an anerkannten sowie durch den Kanton genehmigten IIZ Massnahmen, wenn dies durch die Eingliederung objektiv begründet ist. Die Eingliederung steht dabei im Vordergrund. Der Verzicht auf den Nachweis der Arbeitsbemühungen kann bis zu maximal 3 Monaten gewährt werden.</li> <li>• während der Teilnahme an einer Frühinterventionsmassnahme der IV bis zu maximal 3 Monaten.</li> </ul> <p>Allerdings muss in diesen Fällen die Bereitschaft zur Annahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit gegeben sein. Ausgenommen davon sind Bezüger und Bezügerinnen von kontrollfreien Tagen und versicherte Personen während der Planungsphase einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.</p>	Siehe Erläuterung zu B318



Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>B360</b>	<p>Für besondere Familienereignisse kann die versicherte Person während höchstens 3 Tagen von der Vermittlungsfähigkeit befreit werden. Fällt ein solches Ereignis mit einem Termin für ein Beratungs- und Kontrollgespräch zusammen, wird ein neuer Termin vereinbart.</p> <p>Als besonderes Familienereignis gilt namentlich die Niederkunft der Lebenspartnerin, der Todesfall eines Familienangehörigen, Hochzeit, Pflege des erkrankten Kindes oder eines anderen nahen Familienangehörigen. Personen in eingetragener Partnerschaft sind Eheleuten gleichgestellt.</p>	<p>Für besondere Familienereignisse kann die versicherte Person vom RAV während höchstens 3 Tagen von der Vermittlungsfähigkeit befreit werden. Die Zustimmung erfolgt formlos und ist umgehend der zuständigen ALK mitzuteilen. Fällt ein solches Ereignis mit einem Termin für ein Beratungs- und Kontrollgespräch zusammen, wird ein neuer Termin vereinbart.</p> <p>Als besonderes Familienereignis gilt namentlich die Niederkunft der Lebenspartnerin, der Todesfall eines Familienangehörigen, Hochzeit, Pflege des erkrankten Kindes oder eines anderen nahen Familienangehörigen. Personen in eingetragener Partnerschaft sind Eheleuten gleichgestellt.</p>	<p>Reduktion von Rücksprachen durch Klärung der Kompetenzen und Informationspflicht.</p>
<b>B371</b>	<p>Die kontrollfreien Tage können in der Regel nur aufeinander folgend, jeweils in Fünferblöcken von 5, 10, 15 usw. Tagen, bezogen werden. Mit dieser Regelung wird dem Feriengedanken Rechnung getragen. Zudem wird verhindert, dass ein Beratungs- und Kontrollgesprächstermin wegen dem Bezug von einem einzelnen kontrollfreien Tag nicht stattfinden kann.</p> <p>Vom blockweisen Bezug kann abgewichen werden, wenn durch den tageweisen Bezug Weisungen nach Art. 17 AVIG nicht beeinträchtigt werden (bspw. Beratungs- oder Kontrollgespräche, Stellenzuweisungen und Zuweisungen in AMM).</p>	<p>Die versicherte Person kann frei wählen, wie sie die kontrollfreien Tage beziehen will. Der tageweise Bezug kann nur dann abgelehnt werden, wenn dadurch Beratungs-, Kontrollgespräche, Weisungen oder Wiedereingliederungsmassnahmen vereitelt werden.</p>	<p>Die Praxis der Kontrollfreien wird an die gängige Handhabung von Ferien während der Anstellung angepasst sowie gleichzeitig weiterhin eine Vereitelung von Massnahmen durch den Bezug von kontrollfreien Tagen verhindert.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>C35a</b>	<p>Eine ausländische Ausbildung muss für die Festlegung des Pauschalansatzes in das schweizerische Bildungssystem eingestuft werden. Die versicherte Person legt der Arbeitslosenkasse das von einem anerkannten Übersetzer / einer anerkannten Übersetzerin in einer Amtssprache übersetzte Diplom (oder Ausweis) für die abgeschlossene Ausbildung vor. Liegt das Diplom oder der Ausweis nur als Kopie vor, muss diese beglaubigt sein. Bei Bedarf informiert sich die Arbeitslosenkasse direkt bei der Bildungsinstitution über die Ausbildungsdauer (Ausbildungsprogramm, Anzahl Unterrichtsstunden pro Woche usw.).</p> <p>Diese Einstufung kann die Arbeitslosenkasse nach Art. 69 der Verordnung über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) wie folgt vornehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausländische Diplome oder Ausweise müssen im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder anerkannt sein;</li> <li>• die Bildungsstufe muss gleich sein (Tertiärstufe oder Sekundarstufe II) und</li> <li>• die Bildungsdauer muss gleichwertig sein.</li> </ul>	<p>Eine ausländische Ausbildung muss für die Festlegung des Pauschalansatzes in das schweizerische Bildungssystem eingestuft werden. Die versicherte Person legt der Arbeitslosenkasse das Diplom (oder Ausweis) für die abgeschlossene Ausbildung vor. Ist dieses nicht in einer geläufigen Sprache verfasst, kann die Arbeitslosenkasse eine Übersetzung anfordern. Die Arbeitslosenkasse kann eine Beglaubigung der Übersetzung oder der Kopie anfordern. Bei Bedarf informiert sich die Arbeitslosenkasse direkt bei der Bildungsinstitution über die Ausbildungsdauer (Ausbildungsprogramm, Anzahl Unterrichtsstunden pro Woche usw.).</p> <p>Diese Einstufung kann die Arbeitslosenkasse nach Art. 69 der Verordnung über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) wie folgt vornehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausländische Diplome oder Ausweise müssen im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder anerkannt sein;</li> <li>• die Bildungsstufe muss gleich sein (Tertiärstufe oder Sekundarstufe II) und</li> <li>• die Bildungsdauer muss gleichwertig sein.</li> </ul>	<p>Das Vorlegen einer Übersetzung ist nur dann angezeigt, wenn die Arbeitslosenkasse nicht in der Lage ist, das Diplom zu lesen. Beglaubigungen von Übersetzungen oder Kopien sind nur im Zweifelsfall erforderlich.</p>
<b>C74</b>	<p>Die Arbeitslosenkassen verlangen zur Überprüfung der Unterhaltspflicht offizielle Dokumente wie das Familienbüchlein der versicherten Person, den Geburtsschein des Kindes oder Ähnliches. Bei EU/EFTA-Staatsangehörigen sind KS ALE 883 F26 ff. massgebend.</p> <p>Befindet sich ein Kind nach dem 18. Altersjahr noch in Ausbildung, verlangt die Arbeitslosenkasse ferner eine Bestätigung der entsprechenden Ausbildungsstätte. Bei Bestätigungen in einer nicht geläufigen Sprache (Ausbildungsstätte im Ausland) hat die versicherte Person eine vom Konsulat oder von der Botschaft des entsprechenden Landes beglaubigte Übersetzung vorzuweisen.</p>	<p>Die Arbeitslosenkassen verlangen zur Überprüfung der Unterhaltspflicht offizielle Dokumente wie das Familienbüchlein der versicherten Person, den Geburtsschein des Kindes oder Ähnliches. Bei EU/EFTA-Staatsangehörigen sind KS ALE 883 F26 ff. massgebend.</p> <p>Befindet sich ein Kind nach dem 18. Altersjahr noch in Ausbildung, verlangt die Arbeitslosenkasse ferner eine Bestätigung der entsprechenden Ausbildungsstätte. Bei Bestätigungen in einer nicht geläufigen Sprache (Ausbildungsstätte im Ausland) fordert die ALK von der versicherten Person eine Übersetzung an. Die Arbeitslosenkasse kann eine Beglaubigung der Übersetzung oder der Kopie anfordern.</p>	<p>Siehe Erläuterung zu C35a.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
C82a	<p>Bei Anmeldung zum Bezug von ALE muss abgeklärt werden, ob ein Anspruch gegenüber einem Arbeitgeber bzw. einer Familienausgleichskasse auf Familienzulage besteht. Entspricht das monatliche Einkommen mindestens CHF 592/Monat<sup>1</sup>, so hat die erwerbstätige Person die Zulage bei ihrem Arbeitgeber oder ihrer Familienausgleichskasse geltend zu machen. Bei einer Erwerbstätigkeit im EU-/EFTA-Ausland gelten andere Voraussetzungen (vgl. KS ALE 883).</p> <p>Familienzulagen dürfen für das gleiche Kind nur einmal ausbezahlt werden. Die Arbeitslosenkassen sind verpflichtet, das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs abzuklären. Dazu muss im Familienzulagenregister durch das Ab-rufverfahren ermittelt werden, ob bereits für das betreffende Kind Familienzulagen bezogen werden. Die Arbeitgeber sind nach Art. 18d Abs. 2 FamZV verpflichtet, austretende Mitarbeitende innerhalb von 10 Arbeitstagen ihrer Familienausgleichskasse zu melden.</p> <p><sup>1</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vgl. AVIG-Praxis E1 ff. Diese Einkommenslimite gilt nicht für die Auszahlung des Zuschlags durch die ALV.</p>	<p>Bei Anmeldung zum Bezug von ALE muss abgeklärt werden, ob ein Anspruch gegenüber einem Arbeitgeber bzw. einer Familienausgleichskasse auf Familienzulage besteht. Die Prüfung erfolgt durch Abfrage im Familienzulagenregister. Wenn kein Anspruch erfasst ist, stützt sich die Kasse auf die Angaben der versicherten Person im Formular Unterhaltspflicht gegenüber Kindern. Entspricht das monatliche Einkommen mindestens CHF 592/Monat<sup>1</sup>, so hat die erwerbstätige Person die Zulage bei ihrem Arbeitgeber oder ihrer Familienausgleichskasse geltend zu machen. Bei einer Erwerbstätigkeit im EU-/EFTA-Ausland gelten andere Voraussetzungen (vgl. KS ALE 883).</p> <p>Familienzulagen dürfen für das gleiche Kind nur einmal ausbezahlt werden. Die Arbeitslosenkassen sind verpflichtet, das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs abzuklären. Dazu muss im Familienzulagenregister durch das Ab-rufverfahren ermittelt werden, ob bereits für das betreffende Kind Familienzulagen bezogen werden. Die Arbeitgeber sind nach Art. 18d Abs. 2 FamZV verpflichtet, austretende Mitarbeitende innerhalb von 10 Arbeitstagen ihrer Familienausgleichskasse zu melden.</p> <p><sup>1</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vgl. AVIG-Praxis E1 ff. Diese Einkommenslimite gilt nicht für die Auszahlung des Zuschlags durch die ALV.</p>	<p>Die Arbeitslosenkasse kann sich auch bei den Zulagen auf die Selbstdeklaration stützen. Sie ist nicht verpflichtet, bei der versicherten Person nach dem Anspruch einer anderen Person (z.B. Ehepartner/Ex-Ehepartner/Stiefeltern) zu fragen. Sie nützt jedoch die Datenbank und gleich zur Verfügung stehende Informationen ab. Spätere Doppelbezüge würden weiterhin via ZAS festgestellt.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
C128a		<p>Arbeitslose Personen die während dem Bezug von ALE einen Zwischenverdienst erzielen, können grundsätzlich Anspruch auf Corona-Erwerbsersatzentschädigung erlangen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn für die versicherte Person eine Quarantäne angeordnet wird oder wenn die Fremdbetreuung der Kinder wegen Covid-19-Massnahmen ausgefallen ist und die Erwerbstätigkeit hierdurch unterbrochen werden muss. Voraussetzung ist, dass diese Personen für den Unterbruch der Erwerbstätigkeit nicht bereits durch die ALV durch KAE entschädigt werden. Die Bemessung der Entschädigung des Corona-Erwerbsersatzes basiert in diesem Fall auf dem Einkommen, das die Person aus dem Zwischenverdienst erzielt hätte. Das Taggeld beträgt 80% dieses Einkommens und ist auf maximal Fr. 196.00 begrenzt</p> <p>Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das die versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt und das geringer ist als die ihr zustehende Arbeitslosenentschädigung (ALE; AVIG-Praxis ALE C123). Auch Lohnersatz (Lohnfortzahlung nach Art. 324a ff. OR, Kranken- und Unfalltaggelder) ist als Zwischenverdienst anzurechnen (AVIG-Praxis ALE C128; Art. 24 AVIG resp. Art. 41a AVIV).</p> <p>Bei der Erwerbsausfalls-Entschädigung gemäss COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall (SR 830.31) handelt es sich dem Sinn und Zweck nach ebenfalls um eine Form von Lohnersatz, soll sie doch einen Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus decken (z. B. bei Quarantäne / Kinderbetreuung). Die Anrechnung erfolgt aus diesem Grund analog der Anrechnung von Kranken- oder Unfalltaggeldern (AVIG-Praxis ALE C128).</p> <p>Soweit eine Person, die arbeitslos ist und anstelle ihres Lohnes aus der Zwischenbeschäftigung eine Corona-Erwerbsersatzentschädigung erhält, rechtfertigt sich eine analoge Anwendung von AVIG-Praxis ALE C128 für die Anrechnung der Erwerbsausfallentschädigung an die ALE (Anrechnung der Corona-Erwerbsersatzentschädigung als Zwischenverdienst). Bei separater Auszahlung wird somit das Brutto-Corona-Erwerbsersatzentschädigungstaggeld zum anrechenbaren Zwischenverdienst hinzugezählt und auch als Lohn und nicht als Taggeld einer Sozialversicherung (Art. 28 AVIG) angerechnet.</p>	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>C208a</b>		Nicht jede Quarantäne oder Isolation führt zu einer Erstreckung der Kündigungsfrist. Art. 336c kommt nur zur Anwendung, wenn die arbeitnehmende Person tatsächlich arbeitsunfähig ist und dies durch ein ärztliches Attest nachweist. Nur durch eine Arbeitsunfähigkeit, nicht aber durch eine reine (Selbst-)Quarantäne bzw. (Selbst-)Isolation wird die Stellensuche oder ein Stellenantritt verhindert.	Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2021/01
<b>C240</b>	Der Arbeitslosenkasse ist es grundsätzlich verboten, auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche zu verzichten.	Der Arbeitslosenkasse ist es grundsätzlich verboten, auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche zu verzichten. Diese Ansprüche hat die Kasse grundsätzlich innert Jahresfrist geltend zu machen.	Grundsätzlich sind die Forderungen innert Jahresfrist geltend zu machen. Durch diese Anpassung wird den ALK ermöglicht, eine gewisse Zeit zuzuwarten (bis zu einer ruhigeren Phase), um die Ansprüche geltend zu machen. Die Subrogationsanzeige gegenüber dem Arbeitgeber ist weiterhin unmittelbar nach erfolgter Zahlung vorzunehmen.
<b>C240a</b>	Die Arbeitslosenkasse ist verpflichtet, das Konkursbegehren zu stellen, einen allfälligen Kostenvorschuss (bis ca. CHF 2000) zu leisten und das Verfahren allenfalls bis zur Einstellung des Konkursverfahrens mangels Aktiven voranzutreiben. Das SECO ist nicht befugt, die Arbeitslosenkasse zu ermächtigen, von der Leistung dieses Kostenvorschusses abzusehen.	Die Arbeitslosenkasse ist verpflichtet, das Konkursbegehren zu stellen, einen allfälligen Kostenvorschuss (bis ca. CHF 2000) zu leisten und das Verfahren allenfalls bis zur Einstellung des Konkursverfahrens mangels Aktiven voranzutreiben. Erscheint die Durchsetzung der Ansprüche als unwahrscheinlich oder muss mit Umtrieben gerechnet werden, die in keinem vernünftigen Verhältnis zum Ergebnis stehen, so kann die Arbeitslosenkasse beim SECO ein begründetes Gesuch um Geltendmachungsverzicht einreichen (Verzicht auf Leistung des Kostenvorschusses).	In aussichtslosen Fällen soll auf den Einsatz weiterer zeitlicher oder finanzieller Mittel verzichtet werden.

## 4 AVIG-Praxis AMM

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
A58	<p>Die zuständige Amtsstelle legt die Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, auf welche die versicherte Person Anspruch hat, dem Grundsatz nach in ihrer Verfügung fest. Die ALK hat anhand dieser Verfügung sowie der durch den Organisator ausgefüllten AMM-Bescheinigung die Berechnung und Auszahlung vorzunehmen.</p>	<p>Die folgenden Änderungen treten ab 01.01.2021 in Kraft:            Die zuständige Amtsstelle legt die Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, auf welche die versicherte Person Anspruch hat, dem Grundsatz nach in ihrer Verfügung fest: prinzipiell werden Maximalbeträge verfügt, bei Beschäftigungsprogrammen lediglich die Art der Reisekosten und der tägliche Ansatz der Verpflegung. Die ALK hat anhand dieser Verfügung sowie der durch den Organisator ausgefüllten AMM-Bescheinigung die Berechnung und Auszahlung vorzunehmen.</p> <p>Reisekosten sind grundsätzlich nicht nachzuweisen und können – wo möglich – mittels Internetabfragen festgestellt werden.</p> <p>Dauert die Massnahme bis zu zwei Monate, werden die verfügbaren Reisespesen im ersten Monat der besuchten Massnahme komplett entrichtet.</p> <p>Bei Massnahmen über zwei Monaten werden die Reisespesen in zwei oder mehr Raten ausbezahlt, jedoch nicht für mehr als zwei Monate.</p> <p>Bei Abwesenheiten können sich Raten verschieben oder erübrigen.</p> <p>Auf Rückforderung von Spesen wird verzichtet.</p>	<p>Alle AMM ausser Beschäftigungsprogramme: erfasst werden in der Verfügung je die Höhe der Reise- und Verpflegungsspesen für die komplette Teilnahme, was als 2 Totalbeträge ins ASAL übermittelt wird.</p> <p>Bei bis zu zwei Monate dauernden Kursen sollen die verfügbaren Reisespesen bei der 1. Auszahlung vollständig ausgerichtet werden, bei zwei- bis dreimonatigen Kursen kann beispielsweise je die Hälfte in der ersten und zweiten KP bezahlt werden, usw. Sollte die versicherte Person den Kurs nach erfolgter Auszahlung abbrechen oder einzelne Tage nicht besuchen, soll auf eine Korrektur/Rückforderung verzichtet werden dürfen.</p> <p>Verpflegungsspesen werden weiterhin nach effektiver Anwesenheit in der betreffenden KP bezahlt.</p> <p>Bei Beschäftigungsprogrammen werden auch die Reisespesen nach effektiver Anwesenheit in der betreffenden KP bezahlt.</p> <p>Auf Korrekturen und Rückforderungen soll ebenfalls verzichtet werden können.</p>

## 5 AVIG-Praxis IE

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
A5a		<p><i>Zwischentitel vor A5a:</i></p> <p><b>Abgrenzungen zwischen KAE und IE</b></p>	
A5a		<p>Wenn die Arbeitslosenkasse oder die KAST über hinreichende Anhaltspunkte bezüglich einer bevorstehenden oder erfolgten Betriebsschliessung verfügt, so sind - trotz der bewilligten Kurzarbeit - die Zahlungen vorderhand einzustellen, da die Anspruchsvoraussetzungen des vorübergehenden Arbeitsausfalles und der Arbeitsplatzzerhaltung vermutlich nicht oder nicht mehr erfüllt sind (vgl. B23). Die beiden Durchführungsstellen haben sich gegenseitig umgehend über ihre Erkenntnisse zu informieren.</p> <p>Anschliessend obliegt es der KAST rasch abzuklären, ob eine Betriebsschliessung effektiv vorgesehen oder bereits erfolgt ist.</p> <p>Ergeben die vertieften Abklärungen, dass weder eine Betriebsschliessung vorgesehen noch bereits erfolgt ist, hat die KAST der ALK mitzuteilen, dass der erfolgte Zahlungsstopp wieder aufgehoben werden kann.</p> <p>Falls effektiv eine Betriebsschliessung vorgesehen oder diese bereits erfolgt ist, bleibt der Zahlungsstopp in Kraft. Die KAST hat ihren bisherigen positiven KAE-Entscheid auf den Zeitpunkt aufzuheben, an dem die Betriebsschliessung beschlossen wurde (prozessuale Revision oder wiedererwägungsweise). Eine Rückforderung der KAE kann nur für die Zeit ab Aufhebung des positiven KAE Entscheides vorgenommen werden.</p> <p>Um von einer absehbaren Betriebsschliessung ausgehen zu können, müssen eindeutige Hinweise wie bspw. Protokolle von Verwaltungsratssitzungen oder Beschlüsse der Geschäftsleitung vorliegen, aus welchen ersichtlich ist, dass eine Beendigung der Geschäftstätigkeit vorgesehen ist. Die KAST ist in Anwendung von Art. 36 Abs. 3 AVIG berechtigt, alle notwendigen Unterlagen einzuverlangen, die sie für Ihren Entscheid benötigt.</p> <p>Der Vollzug einer allfälligen Rückforderung erfolgt gemäss der gesetzlichen Kompetenzaufteilung durch die zuständige ALK.</p>	<p>Übernahme aus «Pandemie-Weisung» 2020/12</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>B13</b>	<p>Hatte die versicherte Person Anspruch auf KAE oder SWE, ist zu beachten, dass sie mit der Annahme von Kurzarbeit einer Lohnkürzung um 20 % zugestimmt hat.</p> <p>Stellt die für die Auszahlung der IE zuständige Kasse fest, dass durch die KAST KAE/SWE bewilligt worden ist, kontaktiert sie die vom Betrieb für die Auszahlung der KAE/SWE ausgewählte Kasse und überprüft, ob KAE/SWE bereits ausbezahlt worden ist. Wurde bereits KAE/SWE ausbezahlt, kann für diesen Zeitraum keine IE ausgerichtet werden. Wurde die KAE/SWE noch nicht bezahlt, sind diese Ausfallzeiten im Insolvenzfall nicht mehr über KAE/SWE, sondern über die IE zu entschädigen, jedoch nur im Umfang von 80 % (ARV 1998 S. 58).</p> <p>Beispiel</p> <p>Ein Arbeitnehmer hat in seinem Betrieb die KAE akzeptiert. Der angekündigte Arbeitsausfall betrug 40 %. Der Arbeitsausfall wird durch die KAE entschädigt. Sobald der Arbeitsausfall bereits durch die KAE gedeckt wurde, betreffen die IE nur die 60 % des Lohnes, die vom Arbeitgeber zu bezahlen sind. Falls die KAE bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers noch ausstehend war, werden die Ausfallzeiten infolge KAE mit 80 % und die übrige Zeit mit 100 % vergütet. Der Anteil am 13. Monatslohn ist für die Ausfallzeit mit 80 % und für die übrige Zeit mit 100 % zu entschädigen. Wurde jedoch die KAE zum Zeitpunkt des IE-Ereignisses noch nicht ausbezahlt, so beinhaltet die IE die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers sowie den Teil, der durch die KAE abgedeckt worden wäre. Der entsprechende Anteil am 13. Monatslohn wird pro rata berechnet.</p>	<p>Tritt während oder unmittelbar nach dem Bezug von KAE ein IE-Ereignis (Konkurseröffnung) ein, so sind folgende Varianten der IE-Auszahlung bezüglich der letzten vier Monate vor Eintritt dieses Ereignisses möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurden den Arbeitnehmenden während der Kurzarbeitsphase vom Arbeitgeber die Löhne ordnungsgemäss (d.h. mind. 80%) ausgerichtet, so besteht in diesem Umfang kein Anspruch auf IE.</li> <li>• Wurden den Arbeitnehmenden während der Kurzarbeitsphase vom Arbeitgeber die Löhne nicht ordnungsgemäss ausgerichtet, so besteht ein Anspruch auf IE im Umfang der nicht ausgerichteten Löhne. Unerheblich ist dabei, ob für diese Phase bereits dem Arbeitgeber KAE ausgerichtet wurde. Eventuelle Doppelzahlungen sind in dieser Konstellation leider hinzunehmen, da es nicht an den Arbeitnehmenden ist für Versäumnisse ihre Arbeitgeber zu haften. Im Konkursverfahren sind von der ALK einerseits die erfolgten IE-Zahlungen und andererseits allfällige offene KAE-Rückforderungen einzugeben.</li> </ul> <p>Die Vollzugsstellen haben eine Auskunftspflicht gemäss Art. 27 ATSG, insbesondere bezüglich dem Vorgehen der Arbeitnehmenden im Falle von ausbleibenden Lohnzahlungen (Abgrenzung IE/ALE AVIG Praxis IE A2 ff. etc.). Diese Informationspflicht ist im vorliegenden Kontext für die versicherten Personen von grosser Bedeutung.</p>	<p>Bisherige Regelung ersetzt durch Absatz 7 ff. von «2.26 Abgrenzung KAE und IE bei absehbaren oder erfolgten Betriebschliessungen» der Pandemie-Weisung 2020/12.</p>
<b>B33</b>	<p>Die Kasse hat die Subrogationsforderung im Vollstreckungsverfahren durchzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn wenig Aussicht auf die Realisierung besteht, da andernfalls die mit einem Verlustschein verbundenen Vorteile verloren gingen (Verlustschein verjährt nach 20 Jahren). Ein Verzicht auf die Geltendmachung der Subrogationsforderung ist nur dann zulässig, wenn das Konkursverfahren vom Konkursgericht mangels Aktiven eingestellt (Art. 230 SchKG) wird, oder wenn das SECO die entsprechende Ermächtigung hierzu erteilt, weil z. B. der Arbeitgeber im Ausland belangt werden müsste (vgl. D10).</p>	<p>Die Kasse hat die Subrogationsforderung im Vollstreckungsverfahren durchzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn wenig Aussicht auf die Realisierung besteht, da andernfalls die mit einem Verlustschein verbundenen Vorteile verloren gingen (Verlustschein verjährt nach 20 Jahren). Ein Verzicht auf die Geltendmachung der Subrogationsforderung ist nur dann zulässig, wenn das Konkursverfahren vom Konkursgericht mangels Aktiven eingestellt (Art. 230 SchKG) wird, oder wenn das SECO die entsprechende Ermächtigung hierzu erteilt, weil z. B. der Arbeitgeber im Ausland belangt werden müsste (vgl. D9).</p>	<p>Keine materielle Änderung, nur Korrektur des fehlerhaften Verweises.</p>



Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
<b>B34</b>	<p>Die grundlegenden SchKG-Verfahrensschritte müssen dem SECO nicht zur Genehmigung vorgelegt werden.</p> <p>Wird die IE nach Art. 51 Abs. 1 Bst. b AVIG (vgl. B2) ausgerichtet, hat die Kasse als Subrogationsgläubigerin grundsätzlich das Konkursbegehren zu stellen, den allfälligen Kostenvorschuss zu leisten und damit der Durchführung des Konkursverfahrens zum Durchbruch zu verhelfen. Tut sie dies innert 15 Monate seit der Zustellung des Zahlungsbefehls (Art. 166 Abs. 2 SchKG), bedarf es keiner neuen Betreibung.</p> <p>Verfahrensanträge und betreibungsrechtliche Klagen mit Kostenrisiko darf die Kasse nur mit Zustimmung des SECO stellen. Dabei geht es vor allem um zivilrechtliche Anträge wie z. B. Anträge auf Zwangsverwaltung oder Verantwortlichkeitsklagen.</p>	<p>[...]</p> <p><i>Keine Änderung</i></p>	<p>Die ALK kann fallbezogen abwägen, ob Aufwand und zu erwartender Ertrag des Konkursverfahrens in einem vernünftigen Verhältnis stehen und ob es daher sinnvoll ist, den Kostenvorschuss zu leisten.</p>
<b>B36</b>	<p>Der Schadenminderungspflicht nachkommen bedeutet auch, dass sich die arbeitnehmende Person bereits während dem Arbeitsverhältnis für die Geltendmachung ausstehender Löhne ernsthaft beim Arbeitgeber bemühen muss (schriftliche Mahnung usw.). Von der arbeitnehmenden Person wird jedoch nicht verlangt, dass sie während dem bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihren Arbeitgeber eine Betreibung einleitet oder eine Klage einreicht. Hingegen wird von ihr verlangt, dass sie dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise ihre Lohnforderung mitteilt (BGE C 367/01 vom 12.4.2002).</p>	<p>Der Schadenminderungspflicht nachkommen bedeutet auch, dass sich die arbeitnehmende Person bereits während dem Arbeitsverhältnis für die Geltendmachung ausstehender Löhne ernsthaft beim Arbeitgeber bemühen muss. Von der arbeitnehmenden Person wird jedoch nicht verlangt, dass sie während dem bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihren Arbeitgeber eine Betreibung einleitet oder eine Klage einreicht. Hingegen wird von ihr verlangt, dass sie dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise ihre Lohnforderung mitteilt (BGE C 367/01 vom 12.4.2002).</p>	<p>Hinsichtlich der Schadenminderungspflicht in der IE ist im bestehenden Arbeitsverhältnis eine mündliche Mahnung des Arbeitgebers bei ausstehenden Lohnforderungen ausreichend.</p>
<b>D1</b>	<p>Das Betreibungs- und Konkursverfahren wird unter dem folgenden Link des BJ ausführlich erklärt:  <a href="https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/betreibung/allgemein_de">https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/betreibung/allgemein_de</a>  Erklärung siehe unter:  <a href="https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/documents/Schema_SchKG_de.pdf">https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/documents/Schema_SchKG_de.pdf</a></p>	<p>Das Betreibungs- und Konkursverfahren wird unter dem folgenden Link des BJ ausführlich erklärt:  <a href="https://bs-lite.fenceit.ch">https://bs-lite.fenceit.ch</a></p>	<p>Link aktualisiert, Nennung von Unteradressen erübrigt sich.</p>

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
D2	<p>Unter demselben Link kann das zuständige Betreibungsamt ermittelt werden  (<a href="https://www.e-service.admin.ch/eschkg/app/wizard/navigate.do;jsessionid=3bcf041a76433169c110dd4de947">https://www.e-service.admin.ch/eschkg/app/wizard/navigate.do;jsessionid=3bcf041a76433169c110dd4de947</a>)  und das Formular zum Betreibungsbegehren online ausgefüllt werden  (<a href="https://www.e-ser-vice.admin.ch/eschkg/cms/content/betriebung/betriebung_einleiten_de">https://www.e-ser-vice.admin.ch/eschkg/cms/content/betriebung/betriebung_einleiten_de</a>).  Ausserdem besteht die Möglichkeit, das ausgefüllte Formular per E-Mail zu verschicken (geschützte Plattform).</p>	<p>Unter demselben Link kann das zuständige Betreibungsamt ermittelt werden  Unter folgendem Link kann das Formular zum Betreibungsbegehren online ausgefüllt werden.  <a href="https://www.easygov.swiss/easygov/#/de/betreibungen">https://www.easygov.swiss/easygov/#/de/betreibungen</a>  Ausserdem besteht die Möglichkeit, das ausgefüllte Formular per E-Mail zu verschicken (geschützte Plattform).</p>	<p>Online-Einreichung Betreibungsbegehren wurde auf andere Seite verschoben, daher bei D2 ein anderer Link als bei D1.</p>

## 6 AVIG-Praxis RVEI

Rz	Formulierung gültig bis 31.08.2020	Formulierung gültig ab 01.09.2020	Erläuterung
A2a		<p>Während der Dauer dieser Weisung werden Forderungen gegenüber Schuldern im Ausland angesichts der aktuellen Corona-Situation durch die Arbeitslosenkassen nicht geltend gemacht.</p> <p>Beläuft sich der Rückforderungsbetrag auf mehr als Fr. 20'000.- sind die Unterlagen dem SECO zu überweisen. Das SECO entscheidet, ob es die Forderung geltend machen will oder nicht.</p>	<p>Die ALK werden von der Pflicht zur Geltendmachung von Forderungen gegenüber Schuldern im Ausland entbunden, da sie trotz grossen Aufwands nur mässige Erfolgchancen haben.</p> <p>Diese Massnahme betrifft sämtliche Rückforderungen und nicht nur diejenigen gemäss Art. 29 und 54 AVIG.</p>
A24a, A24b, B18, D10 – D11e		<i>Während der Gültigkeitsdauer dieser Weisung aufgehoben</i>	Siehe Erläuterung zu A2a

Freundliche Grüsse

Staatssekretariat für Wirtschaft



Oliver Schärli

Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung



Damien Yerly

Leiter Markt und Integration



Jean-Christophe Lanzeray

Leiter Revisionsdienst



Daniela Riva

Leiterin Juristischer Dienst

Diese Weisung

- ist in französischer und (ab dem 25.01.2021) italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und (ab dem 25.01.2021) auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) publiziert.