



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



AVIG-Praxis KAE

Arbeitsmarkt und Arbeits- losenversicherung (TC)

VORWORT

Als Aufsichtsbehörde hat das SECO für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen und den Durchführungsstellen im Zusammenhang mit dem Gesetzesvollzug Weisungen zu erteilen (Art. 110 AVIG). Dies geschieht im Bereich der Kurzarbeitsentschädigung in der Form der AVIG-Praxis KAE, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist.

Das SECO teilt Korrekturen und Präzisierungen durch das Bundesgericht, welche eine Praxisänderung zur Folge haben, den Durchführungsstellen mittels Weisung mit. Die Publikation einer solchen Praxisänderung durch das SECO ist massgebend für ein Abweichen von der geltenden AVIG-Praxis (vgl. EVG C 291/05 vom 13.4.2006).

Die AVIG-Praxis KAE wird zweimal jährlich (1. Januar und 1. Juli) in der Gesamtversion publiziert. In einer Begleitmail werden die geänderten Randziffern mitgeteilt und kurz erläutert. Änderungen sind mit einem Pfeil ↓ gekennzeichnet.

Die AVIG-Praxis KAE ist auf www.arbeit.swiss und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die AVIG-Praxis KAE umfasst folgende Kapitel:

- A** Begriff und Zweck der KAE
- B** Anspruchsvoraussetzungen
- C** Anrechenbarer Arbeitsausfall
- D** Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall
- E** Bemessung der KAE
- F** Höchstdauer der KAE
- G** Voranmeldung der KAE und Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen
- H** Pflichten des Arbeitgebers
- I** Geltendmachung des Anspruchs
- J** Vergütung der KAE
- K** Kontrollvorschriften
- L** Zwischenbeschäftigung
- M** Abrechnung
- N** Sonderthemen

Die im Kapitel Sonderthemen erfassten Weisungen gelten für den gesamten AVIG-Vollzug.

Zitierung: AVIG-Praxis KAE A1

SECO – Direktion für Arbeit

INHALTSVERZEICHNIS

A Begriff und Zweck der Kurzarbeit	A1 – A2
B Anspruchsvoraussetzungen	B1 – B46
Normale und verkürzte Arbeitszeit	B1 – B46
Normale Arbeitszeit	B2 – B2
Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen	B3 – B4
Verkürzte Arbeitszeit.....	B5 – B9
Gleitzeit	B10 – B14
Mehrstunden.....	B15 – B15
Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden	B16 – B16
Weiterbildung im Betrieb.....	B17 – B18
Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls	B19 – B19
Vorübergehender Arbeitsausfall	B20 – B23
Anspruchsberechtigte Personen	B24 – B25
Nicht anspruchsberechtigte Personen	B26 – B46
Gekündigtes Arbeitsverhältnis	B27 – B29
Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit	B30 – B33
Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle	B34 – B36
Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs	B37 – B43
Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft	B44 – B44
Akkordanten	B45 – B46
C Anrechenbarer Arbeitsausfall	C1 – C50
Wirtschaftliche Gründe des Arbeitsausfalls	C1 – C2
Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	C3 – C6
Härtefälle infolge behördlicher Massnahmen und wetterbedingter Kundenausfälle	C7 – C23
Arbeitsausfälle wegen behördlicher Massnahmen oder anderer nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstände.....	C7 – C14
Wetterbedingte Kundenausfälle	C15 – C23

Mindestarbeitsausfall im Betrieb	C24 – C39
Pro-rata-Berechnung	C27 – C28
Betrieb – Betriebsabteilung	C29 – C36
Abrechnungsperiode.....	C37 – C39
Karenzzeit.....	C40 – C44
Anrechenbarer Arbeitsausfall von Heimarbeitnehmenden.....	C45 – C50
D Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall	D1 – D37
Normales Betriebsrisiko	D2 – D6b
Branchen-, berufs- oder betriebsübliche Arbeitsausfälle	D7 – D10
Saisonale Beschäftigungsschwankungen	D11 – D19
Arbeitsausfälle vor oder nach Feiertagen oder Betriebsferien	D20 – D25
Fehlendes Einverständnis der arbeitnehmenden Person für die Einführung von KAE	D26 – D27
Befristetes Arbeitsverhältnis.....	D28 – D30
Lehrlinge.....	D31 – D31
Temporär- und Leiharbeit	D32 – D34
Kollektive Arbeitsstreitigkeit	D35 – D35
Kurzarbeit in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen	D36 – D37
E Bemessung der KAE	E1 – E12
Höhe der KAE	E1 – E1
Massgebender Verdienst	E2 – E7
Anrechenbarer Stundenverdienst.....	E8 – E12
F Höchstdauer der KAE	F1 – F6
G Voranmeldung der KAE und Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen	G1 – G21
Form und Inhalt der Voranmeldung.....	G1 – G5
Voranmeldefrist	G6 – G8
Dauer der Bewilligung.....	G9 – G9

Ausmass der Kurzarbeit.....	G10 – G10
Kassenwahl und Kassenwechsel	G11 – G14
Entscheid der KAST	G15 – G21
H Pflichten des Arbeitgebers	H1 – H2
I Geltendmachung des Anspruchs	I1 – I7
J Vergütung der KAE	J1 – J3
K Kontrollvorschriften	K1 – K1
L Zwischenbeschäftigung	L1 – L7
M Abrechnung	M1 – M1
N Sonderthemen	N1 – N60
Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung	N1 – N13
Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht.....	N20 – N20
Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte	N21 – N21
Aufschiebende Wirkung	N22 – N29
Definitionen.....	N22 – N24
Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen	N25 – N25
Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen	N26 – N26
Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV.....	N30 – N30
Eröffnung von Entscheiden.....	N31 – N31
Erstellung unveränderbarer Dokumente	N32 – N32
Unterschrift.....	N33 – N35
Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG).....	N35 – N35
Datenschutzrechtliche Weisung - Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL.....	N36 – N55
Rechtsgrundlagen.....	N36 – N36
Geltungsbereich des DSG	N37 – N37
Grundsätze des Datenschutzes	N38 – N38
Umgang mit besonders schützenswerten Personendaten.....	N39 – N41
Erfassung von Daten in den Informationssystemen AVAM und ASAL....	N42 – N43

Elektronische und schriftliche Dossiers	N44 – N44
Weitergabe von Daten	N45 – N50
Export von Daten aus AVAM und ASAL in andere Datenbanken	N51 – N52
Auskunftsrecht der betroffenen Personen / Akteneinsicht	N53 – N53
Konsequenzen bei Zuwiderhandlungen	N54 – N54
Schlussbemerkungen.....	N55 – N55
Gender Mainstreaming im Vollzug	N56 – N59
Definition	N56 – N56
Zielsetzung	N57 – N57
Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann	N58 – N58
Gendergerechter Vollzug	N59 – N59
Schwarzarbeit	N60 – N60

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AP	Abrechnungsperiode
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (Informationssystem)
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz (SR 837.0)
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung (SR. 837.02)
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BGG	Bundesgerichtsgesetz (SR 173.110)
BUR-Nummer	Nummer des Betriebs- und Unternehmensregisters
Bst.	Buchstabe
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
bzw.	beziehungsweise
ca.	zirka
CHF	Schweizer Franken
d. h.	das heisst
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 834.1)
EO	Erwerbsersatzordnung
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.R.	in der Regel
IE	Insolvenzenschädigung
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
KAST	Kantonale Amtsstelle
Mt. / Mte	Monat / Monate
OR	Obligationenrecht (SR 220)

RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RF	Rahmenfrist
Rz	Randziffer
S.	Seite
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
Std.	Stunden
StGB	Strafgesetzbuch (SR 311.0)
SWE	Schlechtwetterentschädigung
Tg	Tage
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VwVG	Verwaltungsverfahrensgesetz (SR 172.021)
z. B.	zum Beispiel

BEGRIFF UND ZWECK DER KURZARBEIT

- A1** Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Durch die KAE wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt.
- A2** Mit der KAE sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. Diese Zielsetzung liegt sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgeber, indem die Möglichkeit der Erhaltung eines intakten Produktionsapparates über die wirtschaftlich schwierige Zeit hinweg geboten wird. Diese präventive Zwecksetzung der KAE beherrscht auch massgebend die Auslegung wesentlicher Tatbestände dieses Leistungsbereichs.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Art. 31 AVIG; Art. 46 - 47 AVIV

NORMALE UND VERKÜRZTE ARBEITSZEIT

- B1** Anspruch auf KAE haben Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt wird.

Normale Arbeitszeit

- B2** Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit der arbeitnehmenden Person, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Untersteht der Betrieb einem GAV, so darf die darin festgelegte Normalarbeitszeit für die Berechnung der KAE nicht überschritten werden.

Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen

- B3** Arbeitszeitsysteme mit flexibler Arbeitszeit sehen in der Regel eine Bandbreite vor, innerhalb welcher die wöchentliche Arbeitszeit variiert werden kann (z. B. Bandbreite von 35 bis 45 Stunden/Woche bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche). In der Regel muss die Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen sein. Die Lohnzahlung erfolgt immer auf der Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit.
- B4** Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit. Als flexible Arbeitszeit gilt ein Arbeitszeitsystem, welches in Absprache mit den Arbeitnehmenden kurzfristig den Bedürfnissen der Produktion angepasst werden kann.

Nicht als flexible Arbeitszeit gelten:

- Arbeitszeitsysteme, deren Ablauf in einem jährlichen Arbeitszeitkalender festgelegt sind;
- von der normalen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeiten, die durch Lohnkürzungen, Lohnzuschläge oder durch zusätzliche Ferientage ausgeglichen werden;
- dem Saisonverlauf angepasste Arbeitszeiten;
- Arbeitszeiten, die zum vornherein blockweise geregelt sind (z. B. 4 Wochen zu je 45 Stunden und 4 Woche zu je 35 Stunden);
- unterschiedliche Arbeitszeiten bedingt durch Schichtbetrieb.

In solchen Fällen gilt die in der betreffenden Abrechnungsperiode vereinbarte Arbeitszeit als Normalarbeitszeit.

Verkürzte Arbeitszeit

- B5** Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht.
- B6** Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi innerhalb einer betrieblichen Gleitzeitregelung, jedoch max. bis zu 20 Arbeitsstunden sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen.
- Vor- oder Nachholstunden können als solche akzeptiert werden, wenn in betrieblichen Bestimmungen definiert ist, zu welchem Zeitpunkt diese kompensiert werden.
- B7** Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen. In diesen 6 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden. ↓
- B8** Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalls geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten. In diesen 12 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden. ↓
- B8a** Wird für eine Person erst im Verlauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erstmals KAE/SWE geltend gemacht, sind für den Abzug der Mehrstunden die 6 Monate vor Einführung der KAE/SWE für diese Person massgebend. Beginnt die KA/SW-Phase für eine Person erstmals später als 6 Monate als der Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu laufen, sind die Mehrstunden aus der ganzen Rahmenfrist abzuziehen, maximal jedoch aus den vorangehenden 12 Monaten.

⇒ Beispiel 1

Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.5. KAE/SWE geltend gemacht.

Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der 6 Monate vom 1.11. bis 30.4. von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.

⇒ Beispiel 2

Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für einen Mitarbeiter wird erst ab 1.10. KAE/SWE geltend gemacht.

Für diesen Mitarbeiter sind die Mehrstunden aus der ganzen bisherigen Rahmenfrist von 8 Monaten vom 1.2. bis 30.9. von seinem Arbeitsausfall abzuziehen.

➔ B7 geändert im Oktober 2016

➔ B8 geändert im Oktober 2016

⇒ Beispiel 3

Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2.2012. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.4.2013 KAE/SWE geltend gemacht.

Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der letzten 12 Monate innerhalb der laufenden Rahmenfrist vom 1.4. bis 31.3. des darauffolgenden Jahres von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.

- B9** Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE oder SWE ausgerichtet wird, beginnt eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

Gleitzeit

- B10** Eine betriebliche Gleitzeitregelung im Sinne der ALV kann nur anerkannt werden, wenn Gleitzeitsaldi innerhalb der im Betrieb vorgesehenen Bandbreite fortlaufend übertragen werden können. Der Auf- und Abbau des Gleitzeitsaldi innerhalb der Bandbreite muss grundsätzlich in der Entscheidungskompetenz der arbeitnehmenden Person liegen.

Art. 26 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) entspricht diesen Bedingungen, obschon die aufgebauten Stunden gemäss LMV bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen und nicht abgebaute Stunden mit einem Zeitzuschlag zu kompensieren sind.

- B11** Die Gleitzeitregelung wird ALV-rechtlich nur anerkannt, wenn der Betrieb über ein schriftliches Gleitzeitreglement verfügt, welches bereits eine gewisse Zeit in Kraft ist bzw. nicht erst im Hinblick auf die Einführung der Kurzarbeit eingesetzt worden ist.

- B12** Im Rahmen der Gleitzeitregelung gearbeitete Mehrstunden oder nicht gearbeitete Fehlstunden sollen sich in Bezug auf die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden neutral verhalten. Mehrstunden, welche auf die Gleitzeitregelung zurückzuführen sind, führen demnach zu keiner Reduktion der anrechenbaren Ausfallstunden bzw. derartige Fehlstunden führen zu keiner Erhöhung der Ausfallstunden.

⇒ Beispiel 1:

Für einen Arbeitnehmer werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat der Arbeitnehmer 70 Stunden gearbeitet, wovon 10 zur Erhöhung des Gleitzeitsaldos von 5 auf 15 Stunden führen.

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Ausfallstd. total	
			Saldo Ende Periode			Differenz
			vorhergehende	laufende		
160.00	70.00		5.00	15.00	-10.00	100.00

Vergleiche M1

⇒ Beispiel 2

Für eine Arbeitnehmerin werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat die Arbeitnehmerin 50 Stunden gearbeitet, 10 Fehlstunden gehen zu Lasten des Gleitzeitaldos, welcher sich von 15 auf 5 Stunden reduziert.

Diese 10 Fehlstunden führen nicht zu einer Erhöhung der Ausfallstunden.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total
			Saldo Ende Periode		Differenz	
			vorhergehende	laufende		
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00	100.00

Vergleiche M1

B13 Gleitzeitsaldi werden bis +20 Stunden nicht an die Ausfallstunden angerechnet. Darüber liegende Gleitzeitsaldi reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden.

Damit während Kurzarbeitsphasen nicht unverhältnismässig viele Mehrstunden im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung geleistet werden können, ohne dass sich dadurch die Ausfallstunden reduzieren, ist auch eine Limitierung des Minussaldos auf -20 Stunden erforderlich. Hat z. B. eine arbeitnehmende Person zu Beginn einer Kurzarbeitsphase einen Gleitzeitsaldo von -60 Stunden, sind als Saldo Ende vorhergehende Abrechnungsperiode -20 Stunden einzutragen. Dies hat zur Folge, dass sich Mehrstunden im Rahmen einer Gleitzeitregelung nur in der Bandbreite von -20 bis +20 Stunden «neutral» verhalten; es sind höchstens 40 «neutrale» Mehrstunden möglich.

⇒ Beispiel

Zu Beginn einer Kurzarbeitsphase verfügt eine arbeitnehmende Person über einen Gleitzeitsaldo von -50 Stunden. In der ersten Abrechnungsperiode reduziert sie diesen auf -40 Stunden, d. h. sie hat 10 Mehrstunden gearbeitet. In dieser Abrechnungsperiode macht der Betrieb bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 110 Stunden 60 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total
			Saldo Ende Periode		Differenz	
			vorhergehende	laufende		
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-10.00	60.00

In der nächsten Abrechnungsperiode leistet die arbeitnehmende Person im Rahmen der betrieblichen Gleitzeitregelung 35 Mehrstunden. In dieser Abrechnungsperiode macht der Betrieb bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 135 Stunden wiederum 60 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total
			Saldo Ende Periode		Differenz	
			vorhergehende	laufende		
160.00	135.00		-10.00	20.00	-30.00	55.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei +20 Stunden blockiert. Dadurch werden 5 Gleitzeitstunden als Mehrstunden angerechnet, welche die anrechenbaren Ausfallstunden entsprechend reduzieren. Hätte man den Gleitzeitsaldo zu Beginn der Kurzarbeitsphase bei -50 Stunden belassen, hätten während der Kurzarbeit 70 Mehrstunden (bis Saldo +20 Std.) geleistet werden können, ohne dass diese die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert hätten.

- B14** Senkt eine arbeitnehmende Person ihren Gleitzeitsaldo unter -20 Stunden, wird der Gleitzeitsaldo auf dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit» bei -20 Stunden blockiert und die übrigen Minusstunden in der Kolonne «bezahlte/unbezahlte Absenzen» erfasst.

⇒ Beispiel

Bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 100 Stunden hat ein Arbeitnehmer seinen Gleitzeitsaldo von -10 auf -30 Stunden gesenkt. Der Betrieb macht für ihn 40 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Ausfallstd. total	
			Saldo Ende Periode			Differenz
			vorhergehende	laufende		
160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00	10.00	40.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei -20 Stunden blockiert. Die 10 in der Gleitzeit nicht erfassten Fehlstunden werden in der Kolonne bezahlte/unbezahlte Absenzen aufgeführt.

Mehrstunden

- B15** Die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten geleisteten Mehrstunden (B5 ff.) sind vom anrechenbaren Arbeitsausfall abzuziehen.

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn: + 40 Std.
 Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP: + 47 Std.
 Veränderung in letzten 6 Mte + 7 Std.

Von den anrechenbaren Ausfallstunden sind 7 Mehrstunden in Abzug zu bringen (Eintrag in Kolonne 9 der Abrechnung).

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn: + 47 Std.
 Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP: + 40 Std.
 Veränderung in letzten 6 Mte 7 Std.

Trotz des positiven Mehrstundensaldos sind keine Mehrstunden in Abzug zu bringen, da in den letzten 6 Monaten keine geleistet worden sind.

⇒ Beispiel 3

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn: - 50 Std.
 Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP: - 30 Std.
 Veränderung in letzten 6 Mte + 20 Std.

Die in den letzten 6 Monaten über die Sollzeit geleisteten 20 Stunden gelten nicht als Mehrstunden, da mit diesen lediglich ein bestehender Minusstundensaldo reduziert wurde. ↓

Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden

B16 Mit den nachfolgenden weiteren Beispielen wird das Zusammenspiel von Gleitzeit- und Mehrstunden in der Abrechnung von Kurzarbeit aufgezeigt.

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn	+ 35 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	+ <u>42 Std.</u>
Veränderung in den letzten 6 Mte	+ 7 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 50 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	108 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	7.00		45.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei +20 Stunden blockiert. Die 7 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten vor der 1 Abrechnungsperiode sind in Kolonne 9 aufzuführen. Die Erhöhung des Gleitzeitsaldos von +42 Stunden auf +50 Stunden während der Abrechnungsperiode führt zu einer Verminderung des geltend gemachten Ausfalls um 8 Stunden, da der Gleitzeitsaldo über den zugelassenen +20 Stunden liegt.

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn	+ 1 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	+ <u>9 Std.</u>
Veränderung in den letzten 6 Mte	+ 8 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 15 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	106 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00			60.00

Da sich die Mehrstunden vor und während der Kurzarbeit im Rahmen der von der ALV akzeptierten Bandbreite bewegen, sind keine Mehrstunden von den Ausfallstunden in Abzug zu bringen.

⇒ Beispiel 3

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn	- 50 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	- <u>25 Std.</u>
Veränderung in den letzten 6 Mte	+ 25 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 10 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	135 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00			60.00

Bei den 25 während den letzten 6 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit geleisteten Mehrstunden handelt es sich um eine Reduktion des im Rahmen der betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigen Minussaldos, welche von den wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden nicht in Abzug gebracht werden müssen. Der Gleitzeitsaldo von -25 Stunden zu Beginn der Abrechnungsperiode ist auf -20 Stunden zu reduzieren. Infolge der 35 während der Abrechnungsperiode geleisteten Mehrstunden beträgt der Saldo am Ende der laufenden Abrechnungsperiode +15 Stunden. Ein Abzug von der KAE erfolgt erst, wenn der Saldo +20 Stunden übersteigt.

⇒ Beispiel 4 (Beispiel aus der Praxis mit 2 Abrechnungsperioden)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. Abrechnungsperiode:

Arbeitstage	23
Sollstunden	184
Istzeit in Std.	66,4
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Std.	45
Kurzarbeitsstunden	24
Gleitzeitsaldo in Std. zu Beginn der AP	+ 68,18
Gleitzeitsaldo in Std. am Ende der AP	+ 19,58
Veränderung der Gleitzeit während der AP	- 48,6
In den letzten 6 Mte geleistete Mehrstunden	0

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24	0		24.00

Der Gleitzeitsaldo zu Beginn der Abrechnungsperiode wird auf +20 Stunden gesetzt.

Vom Gleitzeitabbau werden nur 0,42 Stunden als Differenz Gleitzeit erfasst, womit der Saldo am Ende der Abrechnungsperiode dem effektiven Saldo des Betriebes entspricht.

Die übrigen 48,18 abgebauten Stunden (von insgesamt 48,6) werden in der Kolonne 6 aufgeführt.

2. Abrechnungsperiode:

Arbeitstage	20
Sollstunden	160
Istzeit in Std.	104,52
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Std.	0
Kurzarbeitsstunden	60,9
Gleitzeitsaldo in Std. zu Beginn der AP	+ 19,58
Gleitzeitsaldo in Std. am Ende der AP	+ 25
Veränderung der Gleitzeit während der AP	+ 5,42

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90		55.90	

Die anrechenbaren Ausfallstunden reduzieren sich um 5 Mehrstunden, welche den von der ALV akzeptierten max. Gleitzeitsaldo von +20 Stunden überschreiten.

⇒ Beispiel 5 (Beispiel aus der Praxis)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

Arbeitstage	23
Sollstunden	184
Istzeit in Std.	165,82
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Std.	8
Kurzarbeitsstunden	0
Gleitzeitsaldo in Std. zu Beginn der AP	+ 36,24
Gleitzeitsaldo in Std. am Ende der AP	+ 26,06
Veränderung der Gleitzeit während der AP	- 10,18
In den letzten 6 Mte geleistete Mehrstunden	23

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Ist- zeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 - Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Saldo Ende Periode		Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00		12.82		-12.85	

Da der Saldo Gleitzeit sowohl zu Beginn wie am Ende der Abrechnungsperiode bei +20 Stunden blockiert wird, sind die abgebauten 10,18 Gleitzeitstunden in der Kolonne 6 zu erfassen. Zudem werden die 23 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten um diese abgebauten 10,18 Stunden in Kolonne 9 reduziert. Die verbleibenden, noch nicht kompensierten 12,82 Mehrstunden aus Vormonaten sind auf die folgende Abrechnungsperiode vorzutragen.

Weiterbildung im Betrieb

- B17** Der Anspruch auf KAE bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber mit Einwilligung der KAST die ausfallende Arbeitszeit ganz oder teilweise zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwendet.

Die KAST darf ihre Einwilligung nur geben, wenn die Weiterbildung:

- Fertigkeiten oder Kenntnisse vermittelt, die der arbeitnehmenden Person auch bei einem Stellenwechsel nützlich sein können;
- durch sachkundige Personen nach einem zum Voraus festgelegten Programm durchgeführt wird;
- von der üblichen Tätigkeit im Betrieb klar getrennt ist;
- nicht im alleinigen oder überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt.

Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

- B18** Das Gesuch, um ausgefallene Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwenden zu dürfen, ist rechtsprechungsgemäss analog der Voranmeldfrist nach Art. 36 AVIG spätestens zehn Tage vor Weiterbildungsbeginn einzureichen. Bei dieser Frist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Wird das Gesuch verspätet eingereicht, kann die Weiterbildung erst für die Zeit nach Ablauf der Frist bewilligt werden (G6 ff.).

ANRECHENBARKEIT DES ARBEITSAUSFALLS

- B19** Ein Anspruch auf KAE besteht nur, wenn der Arbeitsausfall anrechenbar ist. Unter welchen Voraussetzungen dies der Fall ist, bestimmt sich nach Art. 32 und 33 AVIG (C1 ff. und D1 ff.)

VORÜBERGEHENDER ARBEITSAUSFALL

- B20** Ein Anspruch auf KAE besteht nur, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass die Arbeitsplätze erhalten werden können.
- B21** Beim Entscheid, ob diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, ist von der Vermutung auszugehen, dass ein Arbeitsausfall wahrscheinlich vorübergehend sein wird und die Arbeitsplätze durch die Einführung von Kurzarbeit erhalten werden können, solange nicht hinreichende Anhaltspunkte die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen. Es gilt somit der Grundsatz, dass im Zweifel die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls und die Erhaltung der Arbeitsplätze zu bejahen ist.
- B22** Das Merkmal des vorübergehenden Arbeitsausfalls kann nicht allgemein gültig, etwa anhand einer festen zeitlichen Beschränkung, umschrieben werden, sondern muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweils massgeblichen Umstände konkretisiert werden. Der Umstand, dass ein Arbeitgeber in der Vergangenheit wiederholt Kurzarbeit eingeführt hat, genügt für sich allein nicht für eine Verneinung des vorübergehenden Charakters (BGE 111 V 379).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 279/05 vom 2.11.2006 (Mit Blick auf die gesamten Umstände – insbesondere wegen der ununterbrochenen Anmeldung von Kurzarbeit über eine Dauer von 14 Monaten und auf Grund der Tatsache, dass die gebotene Reform des Betriebes bisher nicht durchgeführt worden ist – kann nicht von einem bloss vorübergehenden Arbeitsausfall ausgegangen werden)

EVG C 248/03 vom 19.12.2003 (Allgemeiner Tiefpunkt in der Baubranche, die wirtschaftliche Verunsicherung der Bauherren infolge vieler Entlassungen und Betriebsschliessungen sowie die damit einhergehenden zahlreichen Zurückstellungen mündlich zugesicherter Angebote nach Stellung der Offerten sind betriebsüblich und gehören zum normalen Betriebsrisiko und können jede Firma im gleichen Ausmass treffen)

EVG C 283/01 vom 8.10.2003 (Ist der Arbeitsausfall saisonbedingt, besteht kein Anspruch auf KAE)

- B23** Bestehen konkrete Anhaltspunkte, dass der Arbeitgeber die Kurzarbeit als Vorstufe einer geplanten Betriebsschliessung (Konkurseröffnung, Nachlassliquidation) einführt, ist die Anspruchsvoraussetzung des vorübergehenden Arbeitsausfalls und der Arbeitsplatzerhaltung nicht oder nicht mehr erfüllt.

Hat die Arbeitslosenkasse Kenntnis von einer bevorstehenden Betriebsschliessung, muss sie trotz der bewilligten Kurzarbeit die Zahlungen einstellen und den Fall der KAST unterbreiten. Diese hat zu prüfen, ob sie aufgrund der neuen Erkenntnisse wiedererwägungsweise oder im Rahmen einer prozessualen Revision auf ihren bisherigen Entscheid zurückkommen muss.

Für einen Betrieb in Nachlassstundung kann grundsätzlich auch keine Kurzarbeit bewilligt werden bzw. ab dem Zeitpunkt der bewilligten Nachlassstundung keine KAE mehr ausbezahlt werden. Es sei denn, dass der Betrieb mit den entsprechenden Beweismitteln (Stundungsgesuch, Entwurf des Nachlassvertrages, Bestätigung des Sachwalters/Nachlassrichters usw.) glaubhaft darlegen kann, dass trotz des laufenden Nachlassverfahrens die von KAE betroffenen Arbeitsplätze erhalten werden können.

ANSPRUCHSBERECHTIGTE PERSONEN

- B24** Grundsätzlich sind alle von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden anspruchsberechtigt, wenn sie für die ALV beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben. Massgebend ist somit der AHV-rechtliche Arbeitnehmerbegriff. Eine Mindestdauer der beitragspflichtigen Beschäftigung wird nicht vorausgesetzt. Es genügt eine beitragspflichtige Beschäftigung im Zeitpunkt der Einführung und während der Kurzarbeit. Anspruchsberechtigt sind daher auch alle ausländischen Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Wohnort und unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. So können z. B. ausländische Grenzgänger und Grenzgängerinnen vom ersten Tag ihrer ALV-beitragspflichtigen Anstellung an KAE beziehen, sofern sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen.
- B25** Analog zur ALE sind Arbeitnehmende nur anspruchsberechtigt, wenn sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben und das ordentliche AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben. Die ALV-Beitragspflicht endet mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende Anspruch auf KAE bis zum Ende des Monats haben, in dem sie das massgebende Alter nach Art. 21 AHVG erreicht haben.

NICHT ANSPRUCHSBERECHTIGTE PERSONEN

B26 Folgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf KAE:

- Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen;
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist;
- Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Arbeitgebers;
- mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen der Arbeitgeber.

Gekündigtes Arbeitsverhältnis

B27 Keinen Anspruch auf KAE haben Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Dabei spielt es keine Rolle, welche Vertragspartei gekündigt hat oder welche Motive zur Kündigung geführt haben.

B28 Der Anspruch auf KAE geht erst ab Beginn der vertraglichen Kündigungsfrist verloren, auch wenn der Arbeitgeber oder die arbeitnehmende Person die Gegenpartei die Kündigung lange vor Beginn der Kündigungsfrist mitgeteilt hat. Wurde keine Kündigungsfrist vereinbart, so ist die gesetzliche Kündigungsfrist massgebend.

Wird das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen ohne Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst, besteht ab sofort, d. h. ab Datum der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch mehr auf KAE.

Wird eine ordentliche Kündigungsfrist durch eine Sperrfrist nach Art. 336c OR unterbrochen, besteht auch während der Sperrfrist kein Anspruch auf KAE. Die arbeitnehmende Person verbleibt im gekündigten Arbeitsverhältnis. Ist die Kündigung jedoch nichtig, da sie durch den Arbeitgeber während einer Sperrfrist ausgesprochen wurde, besteht Anspruch auf KAE, weil die arbeitnehmende Person weiterhin in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht.

B29 Im Rahmen von Sozialplänen wird verschiedentlich vereinbart, dass gekündigten Personen die Kündigungsfrist für einige Zeit erstreckt werden kann, wenn sie während der ordentlichen Dauer der Kündigungsfrist keine Anstellung finden konnten. Muss in einem solchen Betrieb noch Kurzarbeit geleistet werden, so kann auch während der verlängerten Kündigungsfrist für die Betroffenen keine KAE ausgerichtet werden.

Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit

B30 Keinen Anspruch auf KAE haben Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Der Arbeitsausfall ist nicht bestimmbar, wenn sich die normale Arbeitszeit nicht anhand einer vertraglichen Vereinbarung über die von der arbeitnehmenden Person zu leistende Arbeitszeit zuverlässig feststellen lässt.

B31 Als Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar ist, kommen in erster Linie Personen in Betracht, die eine Abrufs-, Gelegenheits- oder Aushilfstätigkeit ausüben und vom Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden. Diese Personen können nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen.

B32 Nicht ausreichend kontrollierbar ist die Arbeitszeit von Personen, die vorwiegend im Ausland für einen in der Schweiz domizilierten Betrieb tätig sind.

⇒ Beispiel

Ein Arbeitnehmer, welcher für seinen in der Schweiz ansässigen Arbeitgeber während 3 Monaten als Service-Techniker in Österreich Arbeiten ausführt, hat keinen Anspruch auf KAE.

B33 Ebenfalls keinen Anspruch auf KAE haben Personen, welche ausschliesslich erfolgsabhängig, d.h. ohne Fixum entschädigt werden. In diesen Fällen ist der Arbeitsausfall nicht überprüfbar.

Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle

B34 Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls bzw. der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle für alle Arbeitnehmenden voraus, für die KAE geltend gemacht wird. Diese Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte) muss täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen wie z. B. Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst Auskunft geben.

Im Info-Service «Kurzarbeitsentschädigung», auf dem Formular 716.300 «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» sowie im Entscheid der KAST werden die Betrieben ausdrücklich auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hingewiesen.

B35 Die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist nicht Sache der KAST oder der Arbeitslosenkasse. Die Auszahlungen von KAE werden ausschliesslich durch das SECO/TCRD gemäss Art. 110 AVIV stichprobenweise geprüft (I6; EVG C 208/02 vom 27.10.2003). Der Arbeitgeber hat deshalb u.a. am Sitz des Arbeitgebers die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während 5 Jahren aufzubewahren (Art. 125 AVIV).

B36 Stellt sich nachträglich anlässlich der Arbeitgeberkontrolle heraus, dass die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls mangels einer geeigneten betrieblichen Arbeitszeitkontrolle verneint werden muss, fordert das SECO/TCRD die zu Unrecht ausbezahlte KAE zurück. Die Rechtfertigung, dass dem Arbeitgeber wiederholt über eine längere Zeitdauer vorbehaltlos KAE ausbezahlt worden ist, löst keinen Vertrauensschutz aus und steht der Rückforderung nicht entgegen (BGE 8C_469/2011 vom 29.12.2011).

Auch im Erlassverfahren kann sich der Arbeitgeber rechtsprechungsgemäss nicht auf den Schutz des guten Glaubens berufen, d.h. die KAST muss ein entsprechendes Erlassgesuch ablehnen.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2001 S. 160 (Werden die für die Arbeitgeberkontrolle erforderlichen Unterlagen im gleichen Ort aufbewahrt wie das Altpapier und entsorgt diese der Sohn des Geschäftsfüh-

ers der GmbH zusammen mit dem Altpapier, hat der Geschäftsführer seine Sorgfaltpflicht grobfahrlässig verletzt. Er kann sich nicht auf die Erlassvoraussetzung des guten Glaubens berufen)

Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs

B37 Keinen Anspruch auf KAE haben Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungskomitees die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten.

Dieser Ausschluss gilt für alle Gesellschaftsformen und unabhängig vom AHV-Beitragsstatut der betroffenen Personen.

B38 Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Entscheidungsbefugnisse diesen Personen aufgrund der internen betrieblichen Struktur tatsächlich zukommt. Die Schwierigkeit dieser Prüfung liegt darin, dass sich die Grenze zwischen dem obersten betrieblichen Entscheidungskomitee und den unteren Führungsebenen nicht alleine anhand formaler Kriterien beurteilen lässt. So kann etwa aus einer Prokura oder anderen Handlungsvollmachten noch nichts Zwingendes hinsichtlich Stellung und Einflussmöglichkeit innerhalb des betreffenden Betriebes abgeleitet werden, weil damit nur die Verantwortlichkeiten nach Aussen geregelt werden. Zwar gehen mit solchen Stellungen in aller Regel vergleichbare Kompetenzen im Innenverhältnis einher, doch kann aus ihnen allein, ohne Bezugnahme auf den gegebenen statutarischen oder vertraglichen Rahmen und die gelebten Verhältnisse, noch keine massgebliche Beeinflussung der Willensbildung des Betriebes abgeleitet werden. Diese einzelfallbezogene Prüfung der Entscheidungsbefugnisse gilt auch für Geschäftsführer/innen einer AG und GmbH, die nicht gleichzeitig Verwaltungsräte/innen bzw. Gesellschafter/innen sind. Mehrheitlich dürfte jedoch der Ausschluss aufgrund umfassender Rechte und Pflichten der Geschäftsführer/innen gegeben sein. ↓

So kann bei einem nicht dem Verwaltungsrat angehörenden einzelzeichnungsberechtigten Generaldirektor, der für die Bereiche Administration und Finanzen verantwortlich ist, ohne Bezugnahme auf die intern herrschenden Verhältnisse noch nicht zwingend eine massgebliche Beeinflussung der Willensbildung des Betriebs abgeleitet werden. Bei kleineren Betrieben mit wenig ausgeprägten Organisationsstrukturen kann jedoch unter Umständen ein massgebender Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen auch ohne formelle Zeichnungsberechtigung und ohne Handelsregistereintrag möglich sein. Allerdings muss in solchen Einzelfällen eine tatsächliche Einflussnahme auch nachgewiesen werden können.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 273/01 vom 27.8.2003 (Der Sohn des Betriebsinhabers hat einen massgebenden Einfluss, wenn er namentlich eine Offerte für Baumeisterarbeiten, Aufträge für Bankbürgschaften, die Kündigung eines leitenden Mitarbeiters, eine Arbeitgeberbescheinigung an die Arbeitslosenkasse sowie einen Werkvertrag in für den väterlichen Betrieb verbindlicher Weise unterzeichnet hat)

BGE 120 V 521 (Bei der Beurteilung der Frage, ob ein Angestellter Mitglied eines obersten betrieblichen Entscheidungskomitees ist, muss geprüft werden, welche Entscheidungsbe-

→ B38 geändert im Januar 2016

fugnisse ihm aufgrund der internen betrieblichen Struktur zukommen. Es ist unzulässig, Angestellte in leitenden Funktionen allein deswegen generell vom Anspruch auszuschließen, weil sie für einen Betrieb zeichnungsberechtigt und im Handelsregister eingetragen sind)

B39 Die Beurteilung, ob eine finanzielle Beteiligung zum Ausschluss von KAE führt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Der blosse Besitz von Mitarbeiteraktien führt nicht zu einem Leistungsausschluss.

B40 Für die Beurteilung, ob eine versicherte Person mit Blick auf die konkreten Umstände des Einzelfalles tatsächlich einen massgebenden Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen hat, können u.a. folgende Angaben und Beweismittel herangezogen werden:

- Handelsregisterauszug;
- Statuten;
- Gründungsprotokolle, Protokolle der Generalversammlung oder von Geschäftsleitungssitzungen;
- Arbeitsverträge;
- Organigramm des Betriebes;
- Befragung der betroffenen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber über die effektiven Aufgaben, die Kompetenz- und Entscheidungsbefugnisse, die finanzielle Beteiligung, die Handlungsvollmachten, die Zeichnungsbefugnisse;
- Steuerveranlagung für die Überprüfung der finanziellen Beteiligung bei Aktiengesellschaften.

B41 Von dieser differenzierten Prüfung der tatsächlichen Verhältnisse ausgenommen sind Verwaltungsräte/innen einer AG (Art. 716 ff. OR) und Gesellschafter/innen einer GmbH (Art. 804 ff. OR), da diese unmittelbar von Gesetzes wegen über eine massgebliche Entscheidungsbefugnis verfügen. Die Arbeitslosenkasse hat in diesen Fällen ohne weitere Prüfung den Leistungsausschluss zu verfügen. ↓

Massgebend für das Ausscheiden aus einem obersten Entscheidungsgremium ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts und nicht derjenige der Löschung des Eintrags im Handelsregister, sofern der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts z. B. anhand eines GV-Beschlusses, eines Beschlussprotokolls oder Ähnlichem nachgewiesen werden kann.

→B41 geändert im Januar 2016

⇒ Beispiel

Ein Mitglied des Verwaltungsrates, welches lediglich 2 % der Aktien besitzt und über Kollektivunterschrift zu zweien verfügt, ist ohne weitere Prüfung von der KAE ausgeschlossen. Dieser Ausschluss gilt unabhängig seines Aufgabenbereiches und der internen Aufgabenteilung sowie ungeachtet der Tatsache, dass z. B. die Verwaltungsratspräsidentin 95 % der Aktien besitzt und einzelunterschriftsberechtigt ist.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_776/2011 vom 14.11.2012; BGE 8C_729/2014 vom 18.11.2014 (Bei Gesellschafter/innen sowie bei geschäftsführenden Gesellschafter/innen einer GmbH ergibt sich die massgebliche Einflussnahme gleich wie bei Verwaltungsräten/innen von Gesetzes wegen)



B42 In einer Kommanditgesellschaft besteht für die unbeschränkt haftenden Gesellschafter (Komplementäre) aufgrund der ihnen nach Art. 599 OR zukommenden Geschäftsführereigenschaft kein Anspruch auf KAE. Hingegen besteht ein Anspruch für die Kommanditäre, sofern diesen nach Gesellschaftsvertrag kein massgebender Einfluss zugestanden wird.

B43 Nach Art. 25 ATSG verwirkt der Rückforderungsanspruch innert 3 Jahren, nachdem die Arbeitslosenkasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die 3-jährige Verwirkungsfrist beginnt in der Regel erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Arbeitslosenkasse zumutbarerweise Kenntnis vom Sachverhalt, der eine Rückforderung begründet, haben konnte. Aufgrund der Publizitätswirkung des Handelsregisters muss sich die Arbeitslosenkasse jedoch in Abweichung von dieser Grundregel die Kenntnis von der leistungsausschliessenden Mitgliedschaft des mitarbeitenden Verwaltungsrates oder der mitarbeitenden Verwaltungsrätin einer AG bzw. der Stellung als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin einer GmbH von Anfang an entgegenhalten lassen. Das bedeutet, dass in diesen Fällen die 3-jährige Verwirkungsfrist bereits mit der zu Unrecht ausbezahlten Entschädigung zu laufen beginnt, da die Stellung als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin in einer AG oder die Geschäftsführung in einer GmbH im Handelsregister ersichtlich ist (BGE 122 V 270).

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 380 (Die Verwaltung muss sich die Publizitätswirkung des Handelsregisters und die Bekanntmachungen daraus im Schweizerischen Handelsamtsblatt entgegenhalten lassen) ↓

Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

B44 Neben den Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung sind auch ihre im Betrieb mitarbeitenden Eheleute oder Personen in eingetragener Partnerschaft nicht anspruchsberechtigt. Der Leistungsausschluss dieser Personen kommt ohne weitere Prüfung der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse zum Tragen. Die im Betrieb mitarbeitenden Eheleute oder Personen in eingetragener Partnerschaft von arbeitgeberähnlichen Personen sind somit unabhängig davon, ob sie selber eine arbeitgeberähnliche Stellung innehaben, vom Anspruch auf KAE ausgeschlossen. Erst ab Datum des Urteils

→ B41 geändert im Januar 2016

→ B43 geändert im Januar 2021

der Ehescheidung oder der gerichtlichen Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft besteht Anspruch auf KAE.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_639/2015 vom 6.4.2016 (Erst mit Scheidungsurteil ist der Wille definitiv und die Parteien sind endgültig finanziell entflechtet)

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft und darf nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse ausgedehnt werden. ↓

Akkordanten

B45 Unselbstständige Akkordanten haben Anspruch auf KAE, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind.

Der Arbeitsausfall der anspruchsberechtigten Akkordanten muss zudem bestimmbar bzw. deren Arbeitszeit ausreichend kontrollierbar sein (B30 ff.). Als nachgewiesen und ausreichend kontrollierbar gilt der Arbeitsausfall, wenn die Arbeitslosenkasse aufgrund der Akkordverträge und -abrechnungen den Ausfall bestimmen kann. Lässt sich der Arbeitsausfall nicht bestimmen, so muss die Arbeitslosenkasse die KAE ablehnen.

B46 Selbstständige Akkordanten haben keinen Anspruch auf KAE, da sie nicht als Arbeitnehmende, sondern als Selbstständigerwerbende gelten.

→B44 geändert im Juli 2017

ANRECHENBARER ARBEITSAUSFALL

Art. 32 AVIG; Art. 48 - 53 AVIV

WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE DES ARBEITSAUSFALLS

- C1** Der Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist.
- C2** Das AVIG definiert den Begriff der wirtschaftlichen Gründe nicht. Der Begriff des wirtschaftlichen Grundes ist im Einklang mit der Rechtsprechung weit auszulegen und erfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe, welche einen Nachfrage- bzw. Umsatzrückgang zur Folge haben.

Unerwünschter Strukturerhaltung kann mit den Anspruchsvoraussetzungen der vorübergehenden Dauer (B20 ff.), der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls (C3 ff.), der Begrenzung der Anspruchsdauer (F1 ff.) und insbesondere auch mit den Ausschlussgründen (D1 ff.) angemessen Rechnung getragen werden.

UNVERMEIDBARKEIT DES ARBEITSAUSFALLS

- C3** Der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein. Diese Voraussetzung ist Ausdruck der Schadenminderungspflicht. Vom Arbeitgeber kann verlangt werden, dass er zumutbare Vorkehrungen zur Abwendung des Arbeitsausfalls trifft.
- C4** Der Anspruch auf KAE kann nur verneint werden, wenn hinreichend konkrete Gründe dafür sprechen, dass der Arbeitsausfall vermeidbar gewesen wäre und die geeigneten Massnahmen genannt werden können, welche der Arbeitgeber zu ergreifen unterlassen hat.
- C5** Die Kurzarbeit ist nicht bereits deshalb vermeidbar, weil der Arbeitgeber ihr durch Personalentlassungen hätte vorbeugen können oder weil die Arbeitnehmenden die Möglichkeit haben, eine andere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu finden.
- C6** Ist dem Arbeitgeber hingegen lange im Voraus bekannt, dass eine Umstrukturierung notwendig sein wird, kann von ihm verlangt werden, die entsprechenden Massnahmen (z. B. Anpassung der Produktpalette an neue Marktbedingungen) rechtzeitig zu treffen.

HÄRTEFÄLLE INFOLGE BEHÖRDLICHER MASSNAHMEN UND WETTERBEDINGTER KUNDENAUSFÄLLE

- C7** Der Gesetzgeber regelt für Härtefälle die Anrechenbarkeit von Arbeitsausfällen, die zurückzuführen sind:
- auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände;
 - auf wetterbedingte Kundenausfälle.
- C8** Die Härtefallklausel regelt zum einen Sachverhalte, die nicht unmittelbar auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen sind, jedoch eine wirtschaftliche Tätigkeit erschweren oder verunmöglichen wie z. B. Elementarschadenereignisse. Zum einen handelt es sich um Tatbestände, die auf aussergewöhnliche Umstände zurückzuführen sind, d.h. über das normale Betriebsrisiko hinausgehen. Zum andern erfasst die Härtefallklausel mit den wetterbedingten Kundenausfällen auch einen Sachverhalt, der grundsätzlich betriebs- und branchenüblich ist, jedoch von der KAE übernommen wird, wenn die Ausfälle nach Dauer und Umfang ausserordentlich sind.

Arbeitsausfälle wegen behördlicher Massnahmen oder anderer nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstände

- C9** Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstände zurückzuführen sind, sind anrechenbar, wenn der Arbeitgeber sie nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen kann.
- C10** Anrechenbar sind insbesondere Arbeitsausfälle, die verursacht werden durch:
- Ein- oder Ausfuhrverbote für Rohstoffe oder Waren;
 - Kontingentierung von Roh- oder Betriebsstoffen einschliesslich Brennstoffen;
 - Transportbeschränkungen oder Sperrung von Zufahrtsstrassen;
 - längerdauernde Unterbrüche oder erhebliche Einschränkungen der Energieversorgung;
 - Elementarschadenereignisse.
- C11** Die Ausrichtung von KAE für diese Tatbestände ist nur möglich, wenn die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und insbesondere der Arbeitsausfall nicht zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört (D2 ff.).
- ⇒ Rechtsprechung
- EVG C 60/01 vom 17.7.2001 (Die ALV hat nicht mit KAE einzustehen, wenn der Arbeitgeber auf den ihm gegenüber einem Dritten zustehenden Schadenersatz verzichtet. Im zitierten Fall: Durch Renovationsarbeiten an der Autobahn verunmöglichte Zufahrt zu einer Raststätte)
- C12** Als Elementarschadenereignisse gelten die in der Privatassekuranz versicherbaren Risiken wie Brand, Blitzschlag, Explosion, Hochwasser, Überschwemmung, Sturm, Hagel, Lawinen, Felssturz, Steinschlag, Erdbeben.

C13 Der Arbeitsausfall wegen eines Schadenereignisses ist nicht anrechenbar, solange er durch eine private Versicherung gedeckt ist oder ein Dritter haftbar gemacht werden kann.

Hat sich der Arbeitgeber gegen einen solchen Arbeitsausfall nicht versichert, obwohl dies möglich gewesen wäre, so ist der Arbeitsausfall frühestens nach Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist anrechenbar.

⇒ Rechtsprechung

BGE C 264/06 vom 5.11.2007 (Der Abschluss einer Versicherung im Sinne von Art. 51 Abs. 4 AVIV ist möglich, wenn diese auf dem Markt angeboten wird, nicht ganz unüblich ist und vom Arbeitgeber hätte abgeschlossen werden können. Nicht entscheidend ist dagegen, ob der Abschluss aus der individuellen Sicht des konkreten Arbeitgebers als wirtschaftlich gerechtfertigt erscheinen musste)

C14 Der Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn die behördliche Massnahme durch Umstände veranlasst wurde, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.

⇒ Beispiele

- Ein Betrieb, der die Tätigkeiten wegen einer Gefährdung durch ein Bauwerk einstellen muss, das einem haftpflichtigen Werkeigentümer gehört, kann nicht entschädigt werden.
- Die Arbeitsausfälle sind anrechenbar, wenn der Zufahrtsweg zum Betrieb wegen einer behördlichen Massnahme oder eines vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umstandes (z. B. Lawinenniedergang, Überschwemmung, Felssturz, Erdbeben) gesperrt ist und dadurch der Betrieb ganz oder teilweise stillgelegt werden muss. Da für diese Ausfälle in der Regel keine Betriebsunterbrechungsversicherung besteht, sind die Arbeitsausfälle sofort, d. h. vor dem Ablauf der für das einzelne Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist anrechenbar.
- Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden, die ihren Arbeitsplatz wegen einer Sperrung des Arbeitsweges nicht erreichen können, sind anrechenbar.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1987 S. 80 (Ein Strassentransportunternehmen muss ohne Weiteres mit der Erhöhung staatlicher Steuern und Abgaben oder mit staatlichen Massnahmen [Schwerverkehrsabgaben usw.] rechnen, welche sich nachteilig auf die Auftragslage auswirken können. Der anrechenbare Arbeitsausfall wird verneint)

EVG C 217/01 vom 10.3.2003 (Wird durch eine Feuersbrunst das Gebäude, an welchem der Betrieb Dachdeckerarbeiten ausführt, zerstört, liegt ein aussergewöhnlicher Umstand im Sinne der Härtefallregelung vor, der nicht zum normalen Betriebsrisiko gehört. Der anrechenbare Arbeitsausfall wird verneint)

Wetterbedingte Kundenausfälle

C15 Arbeitsausfälle infolge wetterbedingten Kundenausfällen muss ein Betrieb der KAST - analog SWE (Art. 69 Abs. 1 und 2 AVIV) - spätestens am 5. Tag des folgenden Kalendermonats melden (AVIG-Praxis SWE G4 ff.).

C15a Bei wetterbedingten Kundenausfällen ist ein Arbeitsausfall nur anrechenbar, wenn er auf einen ungewöhnlichen Wetterverlauf zurückzuführen ist, der den Betrieb stilllegt oder erheblich einschränkt.

- C16** Als für einen Betrieb ungewöhnlicher Wetterverlauf gilt namentlich der Schneemangel in Wintersportgebieten, sofern er in einen Zeitraum fällt, in dem der Betrieb nachweislich in drei der letzten 5 Vorjahre geöffnet war.
- C17** Der Betrieb gilt erst dann als erheblich eingeschränkt, wenn der Umsatz in der betreffenden Abrechnungsperiode 25 % der im Durchschnitt der 5 Vorjahre im gleichen Zeitraum erzielten Umsätze nicht übersteigt.
- Um wetterbedingte Kundenausfälle geltend machen zu können, muss ein Betrieb mindestens 3 Jahre existiert haben. In diesem Fall berechnet sich die 25 Prozentklausel nach Massgabe der erzielten Umsätze in diesen 3 Jahren.
- C18** Für Betriebe, welche ganzjährig tätig sind, wird für jede Abrechnungsperiode eine Karenzfrist von 3 Arbeitstagen vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen.
- C19** In Betrieben, welche nur saisonal tätig sind, gilt für den erstmaligen anrechenbaren Arbeitsausfall innerhalb der Saison je arbeitnehmende Person eine vom Arbeitgeber zu übernehmende Karenzfrist von 2 Wochen, d. h. 10 Arbeitstage. Für jede weitere Abrechnungsperiode innerhalb der gleichen Saison sind je Arbeitnehmer 3 weitere Karenztage vom Arbeitgeber zu tragen.
- Die Karenzfrist von 2 Wochen für den erstmaligen Arbeitsausfall innerhalb einer Saison hat der Arbeitgeber zu tragen, selbst dann, wenn sie sich auf 2 oder mehr Abrechnungsperioden erstreckt. Die zu übertragenden nicht getilgten Resttage aus der ersten Abrechnungsperiode ist nur noch so weit zu bestehen, als diese die 3 Karenztage der nachfolgenden Abrechnungsperiode übersteigt.
- ⇒ Beispiel
- In einer Abrechnungsperiode verzeichnete ein Betrieb 5 Ausfalltage. Dementsprechend konnten nur 5 Karenztage getilgt werden. In der zweiten Abrechnungsperiode sind zu den 3 ordentlichen noch 2 Karenztage von den ursprünglichen 5 zu tilgen.
- C20** Kann für eine Abrechnungsperiode infolge Bestehens von Karenzfristen keine Auszahlung geleistet werden, wird diese nicht an die Höchstdauer der KAE (F1 ff.) angerechnet.
- C21** Von dieser Regelung können auch Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen und arbeitnehmende Personen auf Abruf profitieren.
- Der Arbeitsausfall von arbeitnehmenden Personen auf Abruf bestimmt sich nach den in den letzten 5 Jahren im gleichen Zeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden.

C22 Für die Meldung und die Abrechnung der KAE für wetterbedingte Kundenausfälle sind die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- Meldung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle Nr. 716.320
- Entscheid betreffend KAE für wetterbedingte Kundenausfälle Nr. 716.321
- Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle Nr. 716.322
- Abrechnung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle Nr. 716.323
- Beiblatt zur Abrechnung von Kurzarbeit für Beschäftigte auf Abruf Nr. 716.324

C23 Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen zur Ausrichtung von KAE, mit Ausnahme des Mindestausfalls von 10 %, müssen auch bei den wetterbedingten Kundenausfällen erfüllt sein.

MINDESTARBEITSAUSFALL IM BETRIEB

- C24** Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebes normalerweise insgesamt geleistet werden.
- C25** Der Mindestarbeitsausfall ist erreicht, wenn die Kurzarbeitsstunden mindestens 10 % der um die bezahlten und unbezahlten Absenzen verminderten Sollstunden ausmachen (ARV 1986 S. 29)
- C26** Für die Berechnung des Mindestarbeitsausfalls sind alle Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, für die grundsätzlich KAE geltend gemacht werden könnte. Ausgenommen sind jene Arbeitnehmenden, für die nach Art. 31 Abs. 1 Bst. a und c, Art. 31 Abs. 3 und Art. 33 Abs. 1 Bst. d und e AVIG kein Anspruch auf KAE besteht.

Pro-rata-Berechnung

- C27** In folgenden Fällen gelangt für die Bestimmung des Mindestarbeitsausfalls eine pro-rata-Berechnung zur Anwendung:
- Fällt die Einführung von Kurzarbeit nicht auf den Beginn einer Abrechnungsperiode und wurde in der vorausgegangenen Abrechnungsperiode keine Kurzarbeit geleistet, so berechnet sich der Mindestarbeitsausfall von 10 % ab dem ersten Tag der Kurzarbeit bis zum Ende der Abrechnungsperiode.
 - Wird die Arbeit vor Ende einer Abrechnungsperiode wieder voll aufgenommen und wird in der nachfolgenden Abrechnungsperiode keine Kurzarbeit geleistet, so berechnet sich der Mindestarbeitsausfall von 10 % vom Beginn der Abrechnungsperiode bis zum letzten Tag der Kurzarbeit.
- C28** Abrechnungsperioden in denen die pro-rata-Berechnung zur Anwendung gelangt, werden zur Bestimmung des Höchstanspruchs voll angerechnet (F1 ff.).

Betrieb – Betriebsabteilung

- C29** Die Kurzarbeitsregelung knüpft an verschiedenen Stellen an den Begriff des Betriebes an:
- Der Betrieb ist Bezugsgrösse für die Berechnung der Mindestausfallstunden von 10 % (C24 ff.).
 - Der Betrieb dient als Einheit, auf welche die Höchstdauer der KAE zu beziehen ist (F1 ff.).
 - Der Betrieb muss die KAE und SWE während der 2-jährigen Rahmenfrist bei der gleichen Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden (G12 ff.).
- Diese an einen Betrieb geknüpften Rechtsfolgen gelten auch für eine anerkannte Betriebsabteilung gemäss AVIG.

- C30** Organisatorische Bezugsgrösse für die Berechnung des Mindestarbeitsausfalls kann der gesamte Betrieb oder eine Betriebsabteilung sein, sofern diese als Organisationseinheit betrachtet werden kann.
- C31** Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb gleichgestellt, wenn sie eine mit eigenen personellen und technischen Mitteln ausgestattete organisatorische Einheit bildet, die:
- einer eigenen innerbetrieblich selbstständigen Leitung untersteht; oder
 - Leistungen erbringt, die auch von selbstständigen Betrieben erbracht und auf dem Markt angeboten werden könnten.
- C32** Bei der Beurteilung einer Betriebsabteilung ist vorwiegend nach wirtschaftlichen und weniger nach rechtlichen Kriterien vorzugehen. Es ist dabei auf den Produktionsablauf Rücksicht zu nehmen und danach zu fragen, wie sich ein Arbeitseinbruch auf die verschiedenen Sektoren eines Betriebes auswirkt.
- C33** Mit der Voranmeldung von Kurzarbeit für eine Betriebsabteilung muss der Arbeitgeber ein Organigramm seines Gesamtbetriebes vorlegen. Damit eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann, muss sie innerhalb des Gesamtbetriebes eine gewisse Autonomie geniessen. Sie muss eine Arbeitnehmergruppe umfassen, die im Gesamtbetrieb eine organisatorische Einheit bildet. Ferner muss sie einen eigenen Betriebszweck verfolgen oder im innerbetrieblichen Produktionsablauf eigene Leistungen, wie z. B. Herstellung eines Zwischenprodukts, erbringen. Eine räumliche Trennung ist nicht zwingend erforderlich.
- C34** Gegen eine Betriebsabteilung spricht eine enge personelle und technische Verflechtung mit anderen betrieblichen Einheiten wie z. B. reger Personalaustausch von einer Abteilung zur anderen. Keine Betriebsabteilung liegt vor, wenn die Gruppe nur wenige Arbeitnehmende oder gar nur eine einzelne Person umfasst. Die Betriebsabteilung darf nicht bis auf die Ebene von Meisterbereichen und Arbeitsgruppen gehen. Allein das Vorhandensein eines Meisters, Maschinenführers oder Gruppenleiters erfüllt in der Regel das Erfordernis einer innerbetrieblich selbstständigen Organisationseinheit nicht.
- Es muss verhindert werden, dass die 10 Prozentklausel im Zusammenhang mit dem geforderten Mindestarbeitsausfall und die Höchstbezugsdauer der KAE durch eine allzu grosszügige Anerkennung von Betriebsabteilungen ihres Inhalts entleert würden.
- C35** Bei der Aufgliederung eines Betriebs in Betriebsabteilungen müssen zuerst die Betriebsabteilungen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, ausgeschieden werden. Nach diesem Verfahren bleiben am Schluss oft Restgruppierungen wie z. B. Administration, Verkauf. Diese sind zwangsläufig in eine Restabteilung zusammenzufassen und als Betriebsabteilung zu behandeln.

C36 Während der 2-jährigen Rahmenfrist kann ein Betrieb bei Veränderungen der Betriebsstruktur in Betriebsabteilungen aufgeteilt werden oder es können Betriebsabteilungen in einen Betrieb zusammengelegt werden.

Bei der Aufteilung werden die verbrauchten Abrechnungsperioden des Gesamtbetriebs jeder Betriebsabteilung angerechnet. Bis zum Ende der 2-jährigen Rahmenfrist muss die KAE für alle Betriebsabteilungen, für die bisher gesamthaft abgerechnet wurde, bei der bisherigen Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden.

Bei der Zusammenlegung von Betriebsabteilungen sind dem Gesamtbetrieb alle konsumierten Abrechnungsperioden anzurechnen. Abrechnungsperioden von Betriebsabteilungen, die in die gleiche Periode fallen, sind nur einmal zu berücksichtigen. Wurde bisher für die verschiedenen Betriebsabteilungen mit verschiedenen Arbeitslosenkassen abgerechnet, so muss die KAE für den Gesamtbetrieb bis zum Ende der 2-jährigen Rahmenfrist bei einer dieser Arbeitslosenkassen geltend gemacht werden. Haben die Rahmenfristen der zusammengelegten Betriebsabteilungen nicht im gleichen Zeitpunkt begonnen, ist die älteste Rahmenfrist zu übernehmen.

Abrechnungsperiode

C37 Die Abrechnungsperiode ist Bezugsgrösse für

- die Ermittlung des Mindestarbeitsausfalls (C24 ff.);
- die Berechnung der Karenzzeit (C40 ff.);
- die Ermittlung des Höchstanspruchs (F1 ff.);
- die Geltendmachung des Anspruchs (I1 ff.);

C38 In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode, unabhängig davon zu welchem Zeitpunkt im Monat die Lohnzahlung erfolgt.

Ein Zeitraum von 4 Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, 2 oder 4 Wochen ausbezahlt werden (EVG C 26/01 vom 15.1.2003)

C39 Der Betrieb muss getrennte Abrechnungen einreichen, wenn er für Arbeitnehmende mit unterschiedlichen Lohnperioden KAE geltend macht.

KARENZZEIT

C40 Der anrechenbare Arbeitsausfall vermindert sich für jede Abrechnungsperiode um:

- 2 Karenztage für die 1. bis 6. Abrechnungsperiode;
- 3 Karenztage ab der 7. Abrechnungsperiode.

Verlängert der Bundesrat die Höchstdauer der KAE (F2), so beträgt die Karenzzeit für alle Abrechnungsperioden lediglich ein Karenztag.

C41 Für die Bestimmung der Karenzzeit für den Leistungsbezug werden die Abrechnungsperioden für KAE und SWE innerhalb der Rahmenfrist zusammengezählt.

⇒ Beispiel

Nachdem ein Betrieb während 6 Monaten SWE beansprucht hat, macht er im 7. Monat KAE geltend. Für die Abrechnungsperiode mit KAE hat der Betrieb 3 Karenztage zu bestehen.

C42 Die Karenzzeit geht zu Lasten des Arbeitgebers und darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden (H1).

C43 Die Karenzzeit berechnet sich aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeit jeder einzelnen arbeitnehmenden Person. Bei unterschiedlichen Arbeitszeiten innerhalb einer Abrechnungsperiode ist die Arbeitszeit der ersten Woche der Abrechnungsperiode in der die Kurzarbeit beginnt, massgebend.

Die aufgrund der Karenzzeit vom Arbeitgeber zu tragende KAE berechnet sich aus 2/5 bzw. 3/5 der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 80 % des anrechenbaren Stundenverdienstes.

⇒ Beispiel

Ausgangslage: 40 Std./Woche, anrechenbarer Stundenverdienst CHF 30, 2 Karenztage

Berechnung: 40 Std. : 5 = 8 Std./Tag

8 Std./Tag x 2 = 16 Std. Karenzzeit

16 Std. x CHF 30 x 80 % = CHF 384 KAE zu Lasten des Arbeitgebers

C44 Wird in einer Abrechnungsperiode sowohl KAE als auch SWE beansprucht, so ist die Karenzzeit für jede Leistungsart zu bestehen.

ANRECHENBARER ARBEITSAUSFALL VON HEIMARBEIT- NEHMENDEN

- C45** Mit Ausnahme der nachfolgenden Sonderregelungen, welche der besonderen Situation von Heimarbeitnehmenden Rechnung tragen, gelten die gleichen Bestimmungen wie für die übrigen Arbeitnehmenden.
- C46** Die von Kurzarbeit betroffenen Heimarbeitnehmenden bilden eine eigene Betriebsabteilung, da ihr Ausfall nicht in zeitlicher, sondern in finanzieller Hinsicht erfasst wird.
- C47** Der Arbeitsausfall einer heimarbeitnehmenden Person ist anrechenbar, soweit der Lohn einer Abrechnungsperiode 20 % oder mehr unter dem Lohn liegt, den sie im Durchschnitt vor der ersten Abrechnungsperiode aus maximal 12 Monaten erzielt hat.
- C48** Folgen Monaten mit Kurzarbeit Monate, in denen der erzielte Lohn über dem durchschnittlichen Monatsverdienst liegt, wird der allenfalls über mehrere Monate kumulierte Mehrverdienst bei den nächsten Abrechnungsperioden zuerst ausgeglichen. Erst nach vollständigem Ausgleich der Mehrverdienste kann wieder ein anrechenbarer Arbeitsausfall anerkannt werden.
- Diese Regelung verlangt, dass innerhalb der 2-jährigen Rahmenfrist nicht nur die Monate mit Kurzarbeit, sondern auch alle Monate zwischen den Abrechnungsperioden bescheinigt werden.
- C49** Ist eine Person mehrere Heimarbeitsverhältnisse eingegangen, ist der Berechnung der KAE der Gesamtverdienst aller Heimarbeitsverhältnisse zugrunde zu legen. Der Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn der Lohn der Heimarbeitnehmenden in einer Abrechnungsperiode 20 % oder mehr unter dem durchschnittlichen Gesamtverdienst liegt, den die Person vor der ersten Abrechnungsperiode erzielt hat. Kein anrechenbarer Arbeitsausfall liegt vor, wenn der Verdienstaufschlag bei einem Arbeitgeber durch Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeglichen werden kann.
- C50** Die Voranmeldung, die Geltendmachung und die Abrechnung von Kurzarbeit für heimarbeitnehmende Personen erfolgt mit speziellen Formularen, welche im TCNet oder unter www.arbeit.swiss abrufbar sind. Aufgrund der bescheidenen Nachfrage wurde auf eine Auflage der Formulare in Papierform verzichtet.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- Voranmeldung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmer Nr. 716.310
- Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeitnehmer Nr. 716.311
- Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes Nr. 716.312
- Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmer Nr. 716.313

⇒ Beispiel einer Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende
 Bevor eine Abrechnung erstellt werden kann, muss der durchschnittliche Monatsverdienst mittels Formular 716.312 ermittelt werden:

Arbeitslosenversicherung

Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für Heimarbeitnehmer
 (Angaben des Arbeitgebers nach Rücksprache mit dem Heimarbeitnehmer)

Name und Vorname des Heimarbeitnehmers	AHV-Nr.
--	---------

1 Anspruch gestellt ab **1. Februar 2003**

2 Erzielter Bruttoverdienst aus Heimarbeit inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch in den letzten 12 Monaten vor der Anspruchstellung

d.h. vom **3.6.2002** bis **31.1.2003** Fr. **18'470.45**

Hat die versicherte Person während Zeiten der Arbeitsverhinderung Lohnfortzahlung oder Lohnersatz erhalten, dürfen diese Zahlungen in der Ziff. 2 nicht berücksichtigt werden, da die Tage der Arbeitsverhinderung in Ziff. 4 von den zu berücksichtigenden Tagen abgezogen werden.

3 Anzahl Tage (5 Tage pro Woche) innerhalb der Zeitspanne gemäss Ziff. 2 **175** Tage

Liegen innerhalb der massgebenden Zeitspanne Monate ohne Verdienst, sind die Tage dieser Monate nicht mitzuzählen.

4 Während wie vielen Tagen (5 Tage pro Woche) war der Heimarbeitnehmer in der unter Ziff. 2 genannten Zeitspanne wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivilschutz, Mutterschaft an der Arbeit verhindert? / **32** Tage

(Bitte Arztzeugnis, Krankengeld- oder Unfallgeldabrechnung oder andere Belege beilegen)

5 Massgebende Anzahl Tage (Ziff. 3 minus Ziff. 4) **143** Tage

6 Durchschnittlicher Tagesverdienst (Ziff. 2 geteilt durch Ziff. 5) Fr. **129.16**

7 Durchschnittlicher Monatsverdienst (Ziff. 6 mal 21.7) Fr. **2'802.80**

Bei Heimarbeitnehmern, die in den letzten 12 Monaten vor der Anspruchstellung keinen Verdienst erzielten, ist der vertraglich vereinbarte Lohn (Taglohn mal 21.7) als Durchschnittsverdienst zu berücksichtigen. Bei Stücklohn ist zuerst ein durchschnittlicher Taglohn zu ermitteln.

Bei gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen während der Kurzarbeit ist der durchschnittliche Monatsverdienst entsprechend anzupassen.

11 - 2004

Arbeitslosenversicherung													
Firma		Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmer (im Doppel einzureichen) Anleitung siehe Rückseite					Abrechnungsperiode						
1		2		3			4			5		6	7
Vom Arbeitgeber auszufüllen		AHV-pflichtiger Gesamtverdienst		Durchschnittlicher Monatsverdienst			Mehr-/Minderverdienst			Verdienstausfall		Abzug Karenzzeit 80%	Vergütung
Name und Vorname				a 100%	b 80%	a Saldo Vormonat	b Zuwachs Abbau	c Saldo Ende Monat	a 100%	b 80%			
Februar		1'500.—		2'802.80	2'242.25	---	---	---	1'302.80 ¹⁾ + 6.05%	1'042.25	206.65	835.60 + 78.80 914.40	
März		3'100.—		2'802.80	2'242.25	---	+ 297.20	297.20	---	---	---	---	
April		3'000.—		2'802.80	2'242.25	297.20	+ 197.20	494.40	---	---	---	---	
Mai		2'500.—		2'802.80	2'242.25	494.40	- 302.80	191.60	---	---	---	---	
Juni		2'000.—		2'802.80	2'242.25	191.60	- 802.80	---	611.20 ¹⁾ + 6.05%	488.95	206.65	282.30 37.00 319.30	
Juli		2'700.-- ²⁾		2'802.80	2'242.25	---	---	---	---	---	---	---	
1) Verdienstauffall ist grösser als der Differenzbetrag zwischen Kol. 3a und 3b = Mindestausfall erreicht 2) Mindestausfall nicht erreicht. Verdienst ist höher als Kol. 3b													
Total/Übertrag Kol. 5a und 7													

718.313 d

Zu Kolonne 2 AHV-pflichtiger Gesamtverdienst:

Der Arbeitgeber erfasst hier den AHV-pflichtigen Gesamtverdienst in der Abrechnungsperiode.

Der Arbeitgeber muss nur die Angaben bis und mit Kolonne 2 eintragen. Danach sendet er die Abrechnung zusammen mit dem Formular «Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für Heimarbeitnehmer» und dem «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeitnehmer» an die gewählte Arbeitslosenkasse.

Zu Kolonne 3a Durchschnittlicher Monatsverdienst 100 %:

Einzutragen ist der mit dem Formular «Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für Heimarbeitnehmer» ermittelte Verdienst.

Zu Kolonne 3b Durchschnittlicher Monatsverdienst 80 %:

Diese Kontrollgrösse dient der Arbeitslosenkasse um festzustellen, ob der Mindestausfall von 20 % des Durchschnittsverdienstes erreicht wird.

Zu Kolonne 4a Saldo Vormonat:

In diese Kolonne ist ein positiver Saldo aus dem Vergleich des AHV-pflichtigen Gesamtverdienstes mit dem durchschnittlichen Monatsverdienst 100 % aus dem Vormonat einzutragen.

Zu Kolonne 4b Zuwachs/Abbau:

Ist der AHV-pflichtige Gesamtverdienst (Kolonne 2) höher als der durchschnittliche Monatsverdienst 100 % (Kolonne 3a), ist hier der Zuwachs einzutragen.

Ist der AHV-pflichtige Gesamtverdienst niedriger als der durchschnittliche Monatsverdienst 100 %, ist hier der Abbau eines allfälligen Vormonatssaldos einzutragen.

Zu Kolonne 4c Saldo Ende Monat:

Der Saldo Ende Monat ergibt sich aus dem Saldo Vormonat plus Zuwachs oder minus Abbau im laufenden Monat.

Zu Kolonne 5a Verdienstauffall 100 %:

Der Verdienstauffall 100 % ergibt sich durch die Subtraktion der Kolonne 2 von Kolonne 3a, wobei zu beachten ist, dass eine Entschädigung nur ausgerichtet werden darf, wenn der Betrag in Kolonne 2 kleiner ist als derjenige in Kolonne 3b.

Wird in Kolonne 4a ein Mehrverdienstauffall des Vormonats ausgewiesen, ist dieser Saldo zuerst abzubauen bis ein Verdienstauffall entsteht. Dabei ist zu beachten, dass eine Entschädigung nur ausgerichtet werden kann, wenn der Betrag des ermittelten Verdienstauffalls grösser ist als der Differenzbetrag zwischen dem durchschnittlichen Monatsverdienst 100 % (Kolonne 3a) und dem durchschnittlichen Monatsverdienst 80 % (Kolonne 3b).

Die ALK vergütet den Arbeitgebern die Beitragsanteile an die AHV/IV/EO/ALV. Zu diesem Zweck sind 6,25 % des Verdienstauffalls 100 % (Kolonne 5a) zur Vergütung gemäss Kolonne 7 hinzu zu zählen.

Zu Kolonne 5b Verdienstauffall 80 %:

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 % des Verdienstauffalls.

Zu Kolonne 6 Abzug Karenzzeit 80 %:

Der Arbeitgeber hat von der 1. bis 6. Abrechnungsperiode 2 Karenztage und ab der 7. Abrechnungsperiode 3 Karenztage zu seinen Lasten zu übernehmen.

Berechnung: Kolonne 3a geteilt durch 21,7 Tage multipliziert mit 2 bzw. 3 Karenztagen und davon 80 %.

Zu Kolonne 7 Vergütung:

Das Total dieser Kolonne ergibt sich durch die Subtraktion der Kolonne 6 von Kolonne 5b. Zum Total dieser Kolonne ist die Vergütung der Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV gemäss Berechnung in Kolonne 5a hinzuzuzählen.

NICHT ANRECHENBARER ARBEITSAUSFALL

Art. 33 AVIG; Art. 54 - 54a AVIV

D1 Ein Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn:

- er durch übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen verursacht wird oder zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört;
- er branchen-, berufs-, betriebsüblich ist;
- er durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird;
- er auf Feiertage fällt, durch Betriebsferien verursacht oder nur für einzelne Tage unmittelbar vor oder nach Feiertagen oder Betriebsferien geltend gemacht wird;
- die Arbeitnehmenden mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind;
- er Personen betrifft, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen;
- er Personen betrifft, die in einem Lehrverhältnis stehen;
- er Personen betrifft, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen;
- er durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht wird, in dem die versicherte Person arbeitet.

Diese Ausschlussgründe gelten auch, wenn der Arbeitsausfall auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind (C7 ff.).

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/1997 S. 54 (Durch einen Beschluss der zuständigen kantonalen Behörde, Tests zur Früherkennung von Tuberkulose an allen Kindern im Schulalter nicht mehr durchführen zu lassen, erlitt eine Klinik, welche vor allem solche Tests ausführte, einen Arbeitsausfall. Ein solcher Arbeitsausfall, der durch den Fortschritt im Zusammenhang mit der Bekämpfung gegen die Tuberkulose hervorgerufen wurde, gehört zum normalen Betriebsrisiko der Klinik)

BGE 121 V 371 (Ein infolge Subventionskürzungen eingetretener Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, weil er für eine Bahnunternehmung zum normalen Betriebsrisiko gehört, branchenüblich ist und angesichts der Finanzlage des Bundes voraussichtlich nicht bloss vorübergehender Natur ist)

BGE 119 V 498 (Das trotz entsprechender Vorabklärungen nicht vorhersehbare Auftreten hochgradig sulfat- und chloridhaltigen Wassers bei einer auf Tunnelbauten spezialisierten Unternehmung kann nicht mehr dem normalen Betriebsrisiko zugerechnet werden)

Normales Betriebsrisiko

D2 Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch betriebsorganisatorische Massnahmen wie Reinigungs-, Reparatur- oder Unterhaltsarbeiten sowie andere übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen oder durch Umstände verursacht wird, die zum normalen Betriebsrisiko gehören. Unter das normale Betriebsrisiko fallen Arbeitsausfälle, die üblich und vorhersehbar sind, regelmässig und wiederholt auftreten und deshalb kalkulatorisch erfassbar sind.

- D3** Was noch als «normal» gelten soll, darf nach der Rechtsprechung nicht nach einem für alle Unternehmensarten allgemeingültigen Massstab bemessen werden, sondern ist in jedem Einzelfall aufgrund der mit der spezifischen Betriebstätigkeit verbundenen besonderen Verhältnisse zu bestimmen. Arbeitsausfälle, die jeden Arbeitgeber treffen können, gehören zum normalen Betriebsrisiko. Lediglich wenn sie für den betroffenen Betrieb ausserordentlicher Natur sind, sind sie anrechenbar.
- D4** Bei neu gegründeten Betrieben ist ein Auftragsmangel während der Anlaufphase, d.h. während ca. 2 Jahren durchaus üblich, weshalb die Arbeitsausfälle zum normalen Betriebsrisiko zu zählen sind. Ausnahmen sind möglich, wenn z. B. ein schon bestehender Betrieb übernommen und lediglich der Firmenname geändert wurde oder ein Arbeitsausfall aufgrund von behördlichen Massnahmen entstanden ist.
- D5** Die Tatsache, dass sich ein Arbeitgeber auf einen einzigen Gross- oder Hauptauftraggeber konzentriert, genügt für sich alleine nicht, um bei einem Auftragseinbruch den Anspruch mit Hinweis auf das normale Betriebsrisiko zu verneinen. Die KAST hat dann Einspruch gegen die Auszahlung von KAE zu erheben, wenn der Betrieb nicht glaubhaft darlegen kann, dass in absehbarer Zeit die erneute Nachfrage des bisherigen Abnehmers wieder zu Vollbeschäftigung führen wird oder dass neue Absatzmärkte erschlossen werden können. ↓
- D6** Unter das normale Betriebsrisiko fallen insbesondere jährlich wiederkehrende Auftragschwankungen oder Arbeitsausfälle infolge Renovations- oder Revisionsarbeiten; Beschäftigungsschwankungen aufgrund verstärkter Konkurrenzsituation; Arbeitsausfälle im Baugewerbe, welche wegen mangelnder Zahlungsfähigkeit der Bauherrschaft oder wegen hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen; Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden, die infolge von Krankheit, Unfall oder anderer Absenzen des Arbeitgebers oder leitender Angestellten entstehen, gehören ebenfalls zum normalen Betriebsrisiko.
- ⇒ Beispiele
- Im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe ist bekannt, dass Arbeitsausfälle, welche zufolge mangelnder Zahlungsfähigkeit der Bauherrschaft oder auf Grund hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen, zum normalen Betriebsrisiko gehören.
 - Erkrankt eine Vorarbeiterin und müssen deshalb ihre Untergebenen mit der Arbeit aussetzen oder reist ein ausländischer Polier verspätet in die Schweiz ein und können deshalb die übrigen Arbeitnehmenden dieser Arbeitsgruppe nicht mit der Arbeit beginnen, sind die dadurch bedingten Arbeitsausfälle nicht anrechenbar.
 - Verschiedene Autohersteller hatten mittels z. T. illegalen Manipulationen die gesetzlich vorgegebenen Grenzwerte für Autoabgase bei Dieselfahrzeugen umgangen. Nachdem diese Vorkommnisse der breiten Öffentlichkeit publik wurden, brach die Nachfrage vor allem nach Dieselfahrzeugen unvermittelt regelrecht ein. Ein Zulieferbetrieb der Automobilbranche hat aufgrund des dadurch entstandenen Arbeitsausfalls Kurzarbeit vorangemeldet. Weil für den Zulieferbetrieb die Manipulationen der Autohersteller nicht erkennbar waren und die bei Bekanntwerden entstandene Nachfrage nach Teilen für die Automobilbranche völlig überraschend kam, war der Arbeitsausfall nicht vorherseh- und kalkulierbar. Aus diesem Grund sind die Arbeitsausfälle anrechenbar.
 - Nach einem schneearmen Winter ist es auch im Sommer ausserordentlich heiss und trocken. Der Rheinpegel sinkt so tief, dass der übliche Gütertransport per Schiff nur noch sehr eingeschränkt und z. T. überhaupt nicht mehr durchgeführt werden kann. Ein Betrieb der

➔ D5 geändert im Oktober 2019

Rheinschifffahrt macht in der Voranmeldung von Kurzarbeit geltend, dass die Kundschaft aufgrund der Verzögerungen beim Gütertransport per Schiff auf Transporte per Lastwagen umgestiegen seien und daher die Nachfrage stark eingebrochen sei. Zwar fallen Schwankungen im Rheinpegelstand in der Regel unter das normale Betriebsrisiko eines Rheinschifffahrtsunternehmens. Der im Zeitpunkt der Voranmeldung sehr tiefe Pegelstand des Rheins bildete aber in der Vergangenheit die Ausnahme. Daher ist der Arbeitsausfall als aussergewöhnlich und somit als anrechenbar zu erachten. Sollten in Zukunft regelmässig solch tiefe Pegelstände vorkommen, würde die Ausserordentlichkeit dahinfallen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_267/2012 vom 28.9.2012 (Mit einem Wechselkurs von Euro/CHF 1.1334 war die Frankenstärke gegenüber dem Euro im Spätsommer 2011 viel ausgeprägter als im Zeitraum Mai 2010 [1.4326] bis September 2010 [1.3404]. Wenn man diese Kursschwankungen von rund 10 % im Sommerhalbjahr 2010 gegenüber dem jahrelang üblichen Wechselkurs Euro/CHF von 1.50 noch dem normalen Betriebsrisiko zuordnete, verletzt dies Bundesrecht nicht)

BGE 8C_986/2012 vom 19.6.2013 (Die Umsatzenschwankungen sind primär auf den enormen Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck der Stickereibranche und auf den reduzierten Personalbestand zurückzuführen. Die hohe Wettbewerbsintensität mit einem Verdrängungskampf wird weiterhin Realität in der Stickereibranche bleiben und sich auch dementsprechend aufgrund einer schwankenden Auftragslage auf den Unternehmensumsatz auswirken. Die geltend gemachten Arbeitsausfälle sind daher nicht (mehr) als ausserordentlich zu bezeichnen und haben ihre vorübergehende Natur verloren)

BGE 8C_741/2011 vom 1.5.2012 (Der Arbeitsausfall von Arbeitnehmenden, welcher infolge des Todes der Identifikationsfigur einer Band entsteht, lässt sich nicht vom normalen Betriebsrisiko trennen)

BGE 8C_291/2010 vom 19.7.2010 (Mit der bewussten betriebswirtschaftlich motivierten Konzentration auf eine Grosskundin ging die Unternehmung ein vorhersehbares Risiko ein, weshalb der durch den Wegfall dieser Kundin erlittene Arbeitsausfall nicht aussergewöhnlicher Natur und dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen ist)

BGE 8C_279/2007 vom 17.1.2008 (Die Geschäftsbeziehung mit einem Hauptkunden, auch bei gutem Einvernehmen, beinhaltet das vorhersehbare Risiko, bei veränderten Verhältnissen einen Umsatzeinbruch zu erleiden. Dieses Klumpenrisiko wurde in Kauf genommen und gehört zum normalen Betriebsrisiko)

BGE C 237/06 vom 6.3.2007 (Schwankungen in der Auftragslage im Jahresverlauf sowie Terminverschiebungen auf Wunsch von Auftraggebern oder aus anderen Gründen, die das mit der Ausführung der Arbeiten beauftragte Unternehmen nicht zu verantworten hat, sind im Baugewerbe üblich. Der darauf zurückzuführende Arbeitsausfall ist betriebsüblich und deshalb nicht anrechenbar. Diese Praxis ist auch bei einer angespannten, rezessiven Wirtschaftslage und dem damit verbundenen Risiko, dass die Möglichkeit, andere Aufträge vorzuziehen, nicht mehr oder nur in eingeschränktem Masse besteht, anwendbar. Beschäftigungsschwankungen auf Grund verstärkter Konkurrenzsituation stellen im Baugewerbe ein normales Betriebsrisiko dar. Diese Rechtsprechung gilt sinngemäss auch für das Bauberggewerbe)

EVG C 121/05 vom 11.8.2005 (Strassenbauarbeiten mit Auswirkungen auf den Verkehr rund um das Geschäftslokal können nicht als aussergewöhnlich bezeichnet werden, zumal die Phase der stärksten Behinderung nur relativ kurz dauerte. Solche Situationen treten regelmässig und wiederholt auf und können alle Arbeitgebenden treffen. Allfällige damit zusammenhängende Arbeitsausfälle infolge erschwelter Geschäftszufahrt sind voraussehbar bzw. kalkulierbar und gehören somit zum normalen Betriebsrisiko)

EVG C 189/02 vom 15.3.2004 (Die vom Polycarbonatplattenhersteller angeführten Gründe – Preisschwankungen, Auftragsverschiebungen – bilden nach der Rechtsprechung Teil des normalen Betriebsrisikos und es besteht daher kein Anspruch auf Entschädigung durch die ALV)

ARV 2000 S. 53 ff. (Es gehört ganz allgemein zum normalen Unternehmerrisiko, dass ein Betrieb in der Realisierungs- und Aufbauphase keinen oder einen geringeren Ertrag erzielt als budgetiert, weil es naturgemäss schwierig ist, zu prognostizieren, wie und in welchem Masse der Markt ein neues Produkt aufnimmt) ↓

D6a In konjunkturell guten Zeiten können Voranmeldungen nicht lediglich mit dem Verweis auf die aktuell positive Wirtschaftslage abgelehnt werden. Falls die Unternehmung einen über das normale Betriebsrisiko hinausgehenden bzw. einen nicht als branchen-, berufs-, oder betriebsüblich zu erachtenden Grund für den Arbeitsausfall geltend macht, ist auch während konjunkturell guten Zeiten Kurzarbeit möglich. Die erforderliche ausserordentliche Natur des Arbeitsausfalls muss bei einer solchen Wirtschaftslage deutlich dargelegt sein.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 244/99 vom 30.4.2001 (Zwar darf die Anrechenbarkeit oder vorübergehende Natur eines Arbeitsausfalls nicht mit einem pauschalen Hinweis auf die Marktsituation verneint werden, doch ist es zulässig und notwendig, die Marktsituation für das in Frage stehende Gewerbe [Konkurrenzsituation, Absatzrückgang, Strukturwandel usw.] in die Beurteilung miteinzubeziehen [ARV 1999 Nr. 10 S. 52 Erw. 4b]) ↓

D6b Eine rezessive Wirtschaftslage kann ausreichen, dass Unternehmen in Schwierigkeiten geraten. Die damit verbundenen Arbeitsausfälle sind nicht mehr dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen, sofern der Arbeitgeber plausibel zu begründen vermag, dass die Arbeitsausfälle effektiv auf die rezessive Wirtschaftslage zurückzuführen sind. Daran ändert auch nichts, dass alle Arbeitgebenden gleichermassen von der Rezession betroffen sein können.

Führt der Arbeitgeber den Arbeitsausfall, abgesehen vom Argument der rezessiven Wirtschaftslage, demgegenüber hauptsächlich auf Ursachen zurück, die nicht direkt mit der Wirtschaftslage zusammenhängen (wie z. B. Terminverzögerungen infolge Einsprachen im Baubewilligungsverfahren), reicht der einfache Verweis auf die Rezession nicht aus, um einen Anspruch auf KAE zu begründen. Denn in diesem Fall ist der adäquate Kausalzusammenhang zwischen der rezessiven Wirtschaftslage und den Auftragseinbussen bzw. dem Arbeitsausfall nicht gegeben.

Von einer rezessiven Wirtschaftslage ist insbesondere dann auszugehen, wenn Umsatzeinbussen oder Einbrüche im Auftragsbestand verbunden mit negativen Wirtschaftsprognosen bei einer erheblichen Anzahl von Betrieben in der gesamten Wirtschaft oder von bestimmten Branchen vorliegen.

Unterstützende Hinweise auf eine rezessive Wirtschaftslage können sich aus folgenden Indizien ergeben:

- Massive Zunahme der Voranmeldungen von Kurzarbeit im Vergleich zum selben Monat des Vorjahres
LAMDA-Report DM09 <https://lamda.alv.admin.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb>
- Konjunkturanalysen des Bundes zur Gesamtwirtschaft und zu grösseren Wirtschaftszweigen (Publikation «Konjunkturtendenzen»)

➔ D6 geändert im Oktober 2019

➔ D6a eingefügt im Oktober 2019

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunktur.html

- KOF-Konjunkturbarometer, KOF-Beschäftigungs- und Geschäftslageindikator
<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/.html>
- Daten zum Aussenhandel (insbesondere Exportzahlen)
<https://www.ezv.admin.ch/ezv/de/home/themen/schweizerische-aussenhandelsstatistik/daten.html>
- Entwicklung des Bauindex
<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-baublatt-ausblick.html>

⇒ Beispiel

Eine Maschinenproduzentin, die ihre Produkte in erster Linie exportiert, reicht eine Voranmeldung für Kurzarbeit ein. Begründet wird der Arbeitsausfall mit der generellen Zurückhaltung der Investoren aufgrund der aktuellen Weltwirtschaftslage und insbesondere in der Maschinenindustrie. Die ausgewiesenen Umsätze zeigen in den Monaten kurz vor der Voranmeldung eine Abnahme im Vergleich zu den entsprechenden Vorjahreswerten. Auch die Konjunkturanalysen des Bundes verzeichnen generell eine deutliche Abnahme der Warenexporte, namentlich bei den Maschinen. Der KOF Konjunkturbarometer ist deutlich rückläufig. Die Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit aus der Maschinenindustrie ist im Vergleich zum Vorjahr erheblich angestiegen. Auch wenn eine generelle Zurückhaltung der Investoren grundsätzlich nichts Aussergewöhnliches darstellt und alle Arbeitgebenden gleichermaßen davon betroffen sein können, ist aufgrund der schlechten Wirtschaftslage – insbesondere in der Maschinenindustrie – von einer über das normale Betriebsrisiko hinausgehenden Situation auszugehen.

Ein Textilhersteller reicht eine Voranmeldung von Kurzarbeit ein und begründet die Arbeitsausfälle damit, dass aufgrund der neu erhobenen Zölle auf Aluminium und Stahl der USA, des Brexit und der finanziellen Situation in Italien ein Bestellrückgang zu verzeichnen sei. Die Konkurrenz – insbesondere aus dem asiatischen Raum – sei schon seit längerem sehr stark und habe nun noch zugenommen. Die Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit hat im Vergleich zum Vorjahr in der Textilindustrie kaum zugenommen und die realen Warenexporte zeigen für Textilien eine flache Entwicklung an. Da die Textilindustrie in der Publikation Konjunkturtendenzen nicht separat aufgeführt wird, wurden die Exportzahlen der Branche herangezogen. Auch wenn offensichtlich gewisse Risiken vorliegen, zeichnet sich noch keine Rezession ab. Die Unternehmung vermag den rückläufigen Auftragsbestand nicht stichhaltig zu begründen. Der Konkurrenzdruck ist gerade im Textilbereich nichts Neues und stellt nichts Aussergewöhnliches dar. Auch scheinen die aus den Medien aufgegriffenen Handelszölle der USA, Brexit und die finanzielle Situation Italiens nicht in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit den Auftragseinbussen zu stehen. Ein Zusammenhang mit dem Absatz von Textilien ist aufgrund der wenigen Angaben nicht erstellt. Die Textilindustrie scheint zu stagnieren, eine Krise liegt jedoch (noch) nicht vor. Die von der Unternehmung angeführten Gründe reichen nicht aus, die Ausserordentlichkeit des Arbeitsausfalls zu begründen. Es muss daher Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeit erhoben werden. ↓

Branchen-, berufs- oder betriebsübliche Arbeitsausfälle

- D7** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist. Damit sollen vor allem regelmässige wiederkehrende Arbeitsausfälle von der

→ D6b eingefügt im Oktober 2019

KAE ausgeschlossen sein. Solche Arbeitsausfälle sind vorhersehbar und kalkulatorisch im Voraus erfassbar. Anrechenbar wird der Arbeitsausfall erst dann, wenn er auf ausserordentliche Umstände zurückzuführen ist.

- D8** Namentlich im Bauhaupt- und Baunebengewerbe sind Terminverschiebungen auf Wunsch von Auftraggebenden oder aus anderen Gründen üblich.
- D9** Schwankungen in der Auftragslage, insbesondere in Dienstleistungsbetrieben (Gastgewerbe, Coiffeurbetriebe, Fahrschulen usw.) sind in der Regel üblich und begründen keinen anrechenbaren Arbeitsausfall. Im Einzelfall können jedoch auch solche Umstände entschädigungsberechtigt sein, wenn sie auf ausserordentliche Umstände zurückzuführen sind.

Wenn sich in den letzten 2 Jahren der Umsatz auf einem konstanten Niveau hielt und nun ein unvorhersehbarer, abrupter und erheblicher Umsatz- bzw. Auftragseinbruch ausgewiesen wird, kann dies einen nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall darstellen. Dieser Umstand alleine kann ausreichen, um die Ausserordentlichkeit des Arbeitsausfalls für eine erste Bewilligungsphase von 3 Monaten anzuerkennen, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Sollte die Auftragslage weiterhin auf tiefem Niveau verharren, muss der Arbeitgeber bei einer erneuten Voranmeldung die Ausserordentlichkeit der mittlerweile mindestens 3 Monate dauernden tiefen Auftragslage begründen.

⇒ Beispiele

- Die Umsatzzahlen einer Unternehmung zeigen für die letzten 2 Jahre einen konstanten Verlauf. Mit Ausnahme von 2 bzw. 3 schwächeren Monaten sind die Umsatzschwankungen nur minimal. Einzig im Monat unmittelbar vor Voranmeldung von Kurzarbeit wird ein massiver Umsatzeinbruch ausgewiesen. Die Unternehmung führt aus, dass der Auftragsbestand regelrecht zusammengebrochen sei. Eine solche Situation habe man in den letzten 10 Jahren nie angetroffen. Der plötzliche Auftragsrückgang sei auf die allgemein angespannte Wirtschaftslage und die Unsicherheit in der entsprechenden Branche zurückzuführen. Der massive Umsatz- und Auftragseinbruch kann aufgrund der bisherigen Konstanz in der Geschäftstätigkeit als ausserordentlich bzw. über das normale Betriebsrisiko hinausgehend erachtet werden. Bei einer erneuten Voranmeldung hätte die Unternehmung für die mittlerweile andauernde tiefe Auftragslage eine konkrete, auf ihre Tätigkeit bezogene Begründung zu geben, um weiterhin Anspruch auf KAE zu haben.
- Eine Unternehmung führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit aus, dass sie relativ wenige aber grosse Aufträge abwickle. Wenn ein Auftrag bearbeitet werde, sei die Unternehmung über Monate hinweg gut ausgelastet. Verzögere sich die Auftragserteilung oder entscheide sich der Interessent für einen anderen Wettbewerber, ergebe sich hingegen ein Arbeitsmangel. Somit ist für den Betrieb charakteristisch und typisch, dass jeweils im Anschluss an (Gross-)Aufträge auch immer wieder Auftragslücken auftreten können, was sich auch in den Umsätzen widerspiegelt. So werden zum Teil massive Auftrags- und Umsatzschwankungen ausgewiesen. Weil diese massiven Umsatzschwankungen bzw. Auftragslücken immer wieder vorkommen und somit vorhersehbar sind, sind sie dem normalen Betriebsrisiko der Unternehmung zuzuordnen. Ein Anspruch auf KAE besteht daher nur, wenn die Unternehmung darzulegen vermag, dass der aktuelle Arbeitsausfall auf ausserordentliche Umstände zurückzuführen ist. ↓

→ D9 geändert im Oktober 2019

D10 Zwischen den Ausschlussgründen der Branchen-, Berufs- und Betriebsüblichkeit und demjenigen des normalen Betriebsrisikos (D2 ff.) besteht ein enger Bezug, weshalb oftmals eine Differenzierung nicht möglich und auch nicht nötig ist.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 80/01 vom 6.10.2004 (Terminverschiebungen im Baugewerbe auf Wunsch von Auftraggebern oder aus anderen Gründen, die von den mit der Ausführung von Arbeiten beauftragten Unternehmen nicht zu verantworten sind, stellen nichts Aussergewöhnliches dar. Die dadurch bedingten Arbeitsausfälle sind daher grundsätzlich nicht anrechenbar. Dabei kann letztlich offen bleiben, ob der Tatbestand des normalen Betriebsrisikos (Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG) oder derjenige der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit (Art. 33 Abs. 1 Bst. b AVIG) gegeben ist. Gleiches gilt sinngemäss auch für das Baunebengewerbe, soweit es um Aufträge geht, welche sachlich mit Arbeiten im Bauhauptgewerbe zusammenhängen. Selbst während einer rezessiven Wirtschaftslage sind Terminverschiebungen nichts Aussergewöhnliches und auch eine Sistierung von Aufträgen auf unbestimmte Zeit reicht nicht aus, um die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalles zu bejahen. Vielmehr müssen immer besondere Umstände hinzutreten, welche die Annahme eines voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfalles (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG) begründen)

ARV 1996/1997 S. 214 (Die gestützt auf eine Anordnung des Bundesamtes für Landwirtschaft erlassenen Weisungen, die Produktion von Emmentaler einzuschränken, lassen für Käsereibetriebe keinen Anspruch auf KAE entstehen, da der daraus resultierende Arbeitsausfall wegen Branchenüblichkeit nicht anrechenbar ist)

ARV 1989 S. 121 (Der Begriff «normales Betriebsrisiko» darf nicht nach einem für alle Unternehmensarten allgemein gültigen Massstab bemessen werden. Das Betriebsrisiko ist in jedem Einzelfall zu bestimmen)

ARV 1987 S. 80 (Schwerverkehrsabgaben und ausländische Gegenmassnahmen sind für ein Strassentransportunternehmen an sich nicht branchen- und betriebsüblich. Hingegen muss es ohne Weiteres mit der Erhöhung staatlicher Steuern und Abgaben oder mit staatlichen Massnahmen rechnen, welche sich nachteilig auf die Auftragslage auswirken können. Dasselbe gilt für ausländische Massnahmen, die zum Schutz des dortigen einheimischen Gewerbes vor ausländischer Konkurrenz eingeführt werden. Ein Transportunternehmen muss sich solcher Risiken bewusst sein und ihnen in der Betriebsstrategie Rechnung tragen. Unter diesen Umständen sind die geltend gemachten Arbeitsausfälle branchen- bzw. betriebsüblich)

EVG C 113/00 vom 13.9.2000 (Zahlungsschwierigkeiten eines Kunden, die Verzögerung der Baubewilligung oder der Projektfinanzierung sind im Baugewerbe branchenüblich und gehören zum normalen Betriebsrisiko) ↓

Saisonale Beschäftigungsschwankungen

D11 Ein Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn er durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird. Jedoch sind Saisonbetriebe während beschäftigungsschwachen Zeiten nicht vom Bezug von KAE ausgeschlossen. Damit ein Bezug stattfinden kann, wird jedoch vorausgesetzt, dass neben den saisonalen Schwankungen ein über das normale Betriebsrisiko hinausgehender (vgl. D2 ff.) oder nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall (vgl. D7 ff.) vorliegt.

Liegen keine ausserordentlichen, über das normale Betriebsrisiko hinausgehenden Gründe bzw. ein branchen-, berufs- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall vor, ist der Anspruch auf KAE vollumfänglich abzulehnen. Die kantonale Amtsstelle muss einen

➔ D10 geändert im Oktober 2019

Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeit erheben. Ein bloss teilweiser Einspruch mit saisonalem Vorbehalt (vgl. D12) genügt nicht.

⇒ Beispiel

Ein Tiefbauunternehmen führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit aus, dass der Arbeitsausfall auf die im Winter stets schlechteren Auftragslage zurückzuführen sei. Daneben seien Bauprojekte infolge Einsprachen im Baubewilligungsverfahren auf das Frühjahr verschoben worden. Weder der saisonale noch der auf die Terminverschiebungen zurückzuführende Arbeitsausfall sind entschädigungsberechtigt. Ein bloss teilweiser Einspruch mit Saisonvorbehalt reicht daher nicht aus. Vielmehr ist ein Einspruch gegen die Voranmeldung von Kurzarbeit zu verfügen.

⇒ Rechtsprechung

BGE C 237/06 vom 6.3.2007 (In den Monaten Januar und Februar hätten keine Arbeiten ausgeführt werden können, weil die Hauptauftraggeberin den vorgesehenen Arbeitsbeginn im Januar storniert habe. Die Unternehmung macht somit Schwankungen der Auftragslage im Jahresverlauf und Verschiebungen von Terminen bzw. die Stornierung durch Auftraggebende geltend. Diese Umstände bilden keine anrechenbaren Gründe, sind sie doch betriebsüblich und können jede andere Firma der Branche gleichermassen treffen. Ferner bezog sich die Voranmeldung auf die Zeitspanne Januar und Februar. Sie fiel somit in die Wintermonate, in welchen das Baugewerbe saisonbedingt ohnehin einen Rückgang der Geschäftstätigkeit zu verzeichnen pflegt)

EVG C 283/01 vom 8.10.2003 (Vergleicht man die Arbeitsausfälle zwischen 1993 und 2000 wird ersichtlich, dass mit wenigen Ausnahmen für jedes Jahr in den Monaten März bis Mai Voranmeldungen von Kurzarbeit eingereicht worden sind und entsprechende Arbeitsausfälle zu verzeichnen waren. Die Arbeitsausfälle sind zumindest teilweise saisonal bedingt. Die Unternehmung begründet ihren Arbeitsausfall jedoch mit einer Überproduktion im Bekleidungssektor und dem Anstieg der Importe von Textilien und Bekleidung aus osteuropäischen oder südostasiatischen Ländern. Diese Elemente sowie Verluste durch einen ungünstigen Wechselkurs für den Verkauf im Ausland sind kein neues Phänomen; der zunehmende Wettbewerb betrifft alle Bekleidungsunternehmen. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint der Arbeitsausfall nicht als vorübergehend oder aussergewöhnlich und gehört daher zum normalen Betriebsrisiko des Unternehmens. Der Anspruch auf KAE wurde vollständig abgelehnt) ↓

D12 Liegt ein über das normale Betriebsrisiko hinausgehender bzw. ein nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall vor, prüft die KAST, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn dies der Fall ist, erhebt sie teilweise Einspruch gegen die Auszahlung von KAE und bringt im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an.

Formulierung eines Vorbehaltes im Kurzarbeitsentscheid:

Nicht entschädigungsberechtigt sind Ausfallstunden, die auf saisonal übliche Beschäftigungsschwankungen zurückzuführen sind. Der Betrieb hat die Aufteilung der saisonalen Ausfallstunden anlässlich der Geltendmachung des Anspruchs gegenüber der Arbeitslosenkasse vorzunehmen. Der Aufteilschlüssel kann der Broschüre «Info-Service Kurzarbeitsentschädigung» sowie den Formularen «Abrechnung von Kurzarbeit» und «Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonal bedingten Ausfallstunden» entnommen werden. ↓

→ D11-D12 geändert im Oktober 2019

- D13** Saisonale Beschäftigungsschwankungen treten insbesondere in den Wintermonaten im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe auf. Die KAST hat für Betriebe in diesen Branchen für die Wintermonate - ca. November bis April - immer einen entsprechenden Vorbehalt anzubringen.
- D14** Saisonale Beschäftigungsschwankungen betreffen auch andere Branchen bzw. Betriebe, soweit diese KAE für Zeitabschnitte geltend machen, in denen sie üblicherweise Beschäftigungsschwankungen zu verzeichnen haben.
- D15** Ein Vorbehalt ist bereits bei erstmaliger Anmeldung zum KAE-Bezug anzubringen, wenn Hinweise auf saisonale Beschäftigungsschwankungen vorliegen. Die in der Voranmeldung aufgeführten Umsatzzahlen der letzten 2 Jahre können Hinweise über nennenswerte Schwankungen zur selben Jahreszeit liefern.
- D16** Hat die KAST einen saisonalen Vorbehalt verfügt, muss die Kasse den nicht zu entschädigenden saisonalen Arbeitsausfall vom übrigen, ausserordentlichen Arbeitsausfall abgrenzen. Soweit Beschäftigungsschwankungen den durchschnittlichen Arbeitsausfall derselben Perioden aus den beiden Vorjahren nicht überschreiten, gelten sie als saisonal.
- Daher hat der Betrieb anlässlich der Geltendmachung seines Entschädigungsanspruchs bei der Arbeitslosenkasse den durchschnittlichen prozentualen Arbeitsausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre zu ermitteln. Zu diesem Zweck steht ihm das Formular 716.303 «Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden» zur Verfügung.
- Wurde in zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre Kurzarbeit abgerechnet, muss der Erhebungsbogen nicht ausgefüllt werden, da die prozentualen Arbeitsausfälle den betreffenden Abrechnungen von Kurzarbeit entnommen werden können.
- Umfasst die Abrechnungsperiode nicht einen ganzen Monat, müssen auch die Vergleichsperioden den genau gleichen Zeitraum wie die Abrechnungsperiode umfassen. Dauert die Abrechnungsperiode beispielsweise vom 15. bis 31.1., dauern die Vergleichsperioden ebenfalls vom 15. bis 31.1.
- Wenn Betriebsabteilungen in den Vergleichsperioden bereits bestanden haben, sind diese für die Ausscheidung der saisonalen Ausfallstunden heranzuziehen bzw. im Erhebungsbogen aufzuführen. Haben die in Frage stehenden Betriebsabteilungen in den Vorjahren noch nicht existiert, ist als prozentualer Ausfall in den Vergleichsperioden derjenige des Gesamtbetriebes zu berücksichtigen. ↓
- D17** Stunden, in denen aufgrund des schlechten Wetters nicht gearbeitet werden konnten, gelten nicht als saisonale Ausfallstunden. Demzufolge sind in den Vergleichsperioden wetterbedingte Ausfallstunden im Erhebungsbogen nicht als Ausfallstunden sondern als bezahlte/unbezahlte Absenzen zu erfassen (EVG C 62/02 vom 7.8.2002).
- D18** Entschädigungsberechtigt sind nur diejenigen Ausfallstunden, welche den durchschnittlichen Ausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre übersteigen.

→ D16 geändert im Oktober 2019

D19 Sind neben saisonalen Ausfallstunden auch Mehrstunden aus Vormonaten (B5 ff.) vom Arbeitsausfall abzuziehen, vermindern die Mehrstunden die anrechenbaren Ausfallstunden nur soweit als sie die saisonalen Ausfallstunden übersteigen.

⇒ Beispiel

Die KAST hat in ihrem Entscheid betreffend KAE einen Vorbehalt hinsichtlich der Saisonalität angebracht. Aufgrund dieses Vorbehaltes hat der Betrieb das Formular «Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden» auszufüllen.

Der durchschnittliche saisonale Arbeitsausfall in den Vergleichsperioden der beiden Vorjahre beträgt 22,65 %.

In der Abrechnungsperiode Februar 2000 verzeichnet der Betrieb einen Arbeitsausfall von 52 % (Ausfallstunden in Prozent der um die bezahlten/unbezahlten Absenzen verminderten Sollstunden).

Arbeitsausfall in % im Februar 2000	52,00
Durchschnittlicher saisonaler Arbeitsausfall in % aus den Vergleichsperioden	<u>-22,65</u>
Anteil wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall in % im Februar 2000	29,35

Für jeden auf der «Abrechnung von Kurzarbeit» aufgeführten und von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden hat der Betrieb folgende Rechnung vorzunehmen:

Ausfallstunden gemäss Kolonne 8 geteilt durch Arbeitsausfall in % multipliziert mit wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall in % (Ausfallstunden : 52 x 29,35).

Auszug aus dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit»:

1 AHV-Nummer Name/Vorname	Spalten 2 - 7	8 Ausfall- stunden total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- Stunden	11 Anrechen- bare Aus- fall-Std.
AHV-Nr. Anliker Anton		80	0	34.8	45.2
AHV-Nr. Bella Berta		44	0	19.2	24.8
AHV-Nr. Donatello Daniel		52	0	22.6	29.4
AHV-Nr. Fischer Felix		100	0	43.5	56.5

Berechnung der Kolonne 11:

Anliker Anton: $80 / 52 \times 29,35$

Bella Berta: $44 / 52 \times 29,35$

Donatello Daniel: $52 / 52 \times 29,35$

Fischer Felix: $100 / 52 \times 29,35$

Kolonne 10 berechnet sich aus den Ausfallstunden gemäss Kolonne 8 geteilt durch Arbeitsausfall in Prozente multipliziert mit saisonalem Arbeitsausfall in Prozenten (z. B. Anliker Anton: $80 / 52 \times 22,65$).

Kolonne 10 kann auch aus der Differenz zwischen Kolonne 8 und Kolonne 11 ermittelt werden, sofern Kolonne 11 nicht durch Mehrstunden reduziert worden ist.

Auszug aus dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit» unter Berücksichtigung von Mehrstunden aus den Vormonaten:

1 AHV-Nummer Name/Vorname	Spalten 2 - 7	8 Ausfall- stunden total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- Stunden	11 Anrechen- bare Aus- fall-Std.
AHV-Nr. Anliker Anton		80	0	34.8	45.2
AHV-Nr. Bella Berta		44	15	19.2	24.8
AHV-Nr. Donatello Daniel		52	30	22.6	22
AHV-Nr. Fischer Felix		100	150	43.5	0

Berücksichtigung der Kolonne 9 in der Kolonne 11:

- Anliker Anton: Kein Mehrstundensaldo aus Vormonaten. Kolonne 11 bleibt unverändert.
- Bella Berta: Die 15 Mehrstunden werden durch die saisonalen Ausfallstunden vollständig ausgeglichen: Kolonne 11 bleibt unverändert.
- Donatello Daniel: Die 30 Mehrstunden überschreiten die saisonalen Ausfallstunden um 7,4 Stunden. Die grundsätzlich anrechenbaren 29,4 Ausfallstunden in Kolonne 11 reduzieren sich um 7,4 Stunden.
- Fischer Felix: Die 150 Mehrstunden können weder durch die saisonalen noch durch die grundsätzlich anrechenbaren Ausfallstunden vollständig ausgeglichen werden. In dieser Abrechnungsperiode können für Fischer Felix keine anrechenbaren Ausfallstunden geltend gemacht werden. Es verbleibt sogar ein Saldo von 50 Mehrstunden, welcher in einer nächsten Abrechnung von Kurzarbeit in der Kolonne 9 einzutragen ist.

Arbeitsausfälle vor oder nach Feiertagen oder Betriebsferien

D20 Werden Arbeitsausfälle in einer Abrechnungsperiode einzig an den 2 Arbeitstagen unmittelbar vor oder nach Feiertagen, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, geltend gemacht, sind diese nicht anrechenbar.

Das gleiche gilt für Arbeitsausfälle die an 5 Arbeitstagen unmittelbar vor oder nach Betriebsferien geltend gemacht werden.

D21 Als Feiertage sind alle nach kantonaler Gesetzgebung vorgesehenen arbeitsfreien Tage zu berücksichtigen.

Als Betriebsferien gelten vom Arbeitgeber für den gesamten Betrieb bzw. die gesamte Betriebsabteilung angeordnete Ferien.

Der Ausgleich von Vor- und Nachholzeiten gilt nicht als Betriebsferien.

D22 Sind in der Abrechnungsperiode neben den wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden in den 2 bzw. 5 Tagen unmittelbar vor oder nach Feiertagen bzw. Betriebsferien weitere Ausfallstunden zu verzeichnen, ist der gesamte Ausfall anrechenbar.

D23 Die Sperrwirkung der 2 bzw. 5 Arbeitstage tritt nur für unmittelbar vor oder nach Feiertagen bzw. Betriebsferien eingetretene Arbeitsausfälle ein. Das bedeutet, wenn am

ersten Tag nach oder am letzten Tag vor Feiertagen/Betriebsferien gearbeitet worden ist, so ist für die anschliessenden oder vorangehenden Tage Kurzarbeit möglich.

- D24** Beruht der alleinige Ausfall vor oder nach Feiertagen/Betriebsferien auf einer betrieblichen Kurzarbeitsregelung, die bereits in der vorangehenden Abrechnungsperiode angewandt wurde, entsteht keine Sperrwirkung.

Massgebend ist dabei nicht die Verteilung der Kurzarbeit auf bestimmte Wochentage, sondern ihr Umfang. In Abrechnungsperioden mit Feiertagen/Betriebsferien ist es zulässig, Kurzarbeit an anderen Tagen anzuordnen als es die innerbetriebliche Regelung vorsieht.

Beginnt eine Kurzarbeitsphase mit einer Abrechnungsperiode mit Feiertagen/Betriebsferien, kann die nachfolgende Abrechnungsperiode zum Vergleich herangezogen werden.

- D25** Das SECO kann auf Gesuch des Arbeitgebers weitere Ausnahmen von der Sperrwirkung der 2 bzw. 5 Tage gewähren, wenn nach den besonderen Umständen ein Missbrauch ausgeschlossen werden kann. Der Arbeitgeber muss das entsprechende Gesuch an die KAST richten; diese leitet es zusammen mit ihrer Stellungnahme an das SECO weiter.

Fehlendes Einverständnis der arbeitnehmenden Person für die Einführung von KAE

- D26** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn die arbeitnehmende Person mit der Kurzarbeit nicht einverstanden ist und deshalb nach Arbeitsvertrag entlohnt werden muss.

- D27** Die von Kurzarbeit betroffenen Personen haben ihr Einverständnis unterschriftlich auf dem Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» zu Handen der KAST zu bestätigen. Die Zustimmung muss anlässlich jeder Voranmeldung eingereicht werden.

Die Arbeitslosenkasse ist für die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung zuständig, da diese erst im Rahmen der Geltendmachung der KAE geprüft werden kann (J1).

Die Zustimmung der einzelnen Personen kann auch durch eine legitimierte Arbeitnehmervertretung erfolgen.

Befristetes Arbeitsverhältnis

- D28** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen. Der Grund liegt darin, dass sie aufgrund der festen Vertragsdauer vor Entlassung geschützt sind und deshalb der angeordneten Kurzarbeit nicht zustimmen müssen.

- D29** Solche Arbeitsverhältnisse liegen vor, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde oder nach den besonderen Umständen ein befristetes Arbeitsverhältnis anzunehmen ist.

Lässt ein Arbeitsvertrag eine Kündigung vor Ende einer vereinbarten Befristung zu, besteht Anspruch auf KAE.

- D30** Saisonarbeitsverhältnisse gelten als befristete Arbeitsverhältnisse, wenn sie nicht vor Ablauf der Saisondauer von einer Vertragspartei unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden können (ARV 1993/1994 S. 257).

So werden beispielsweise durch eine Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes Saisonarbeitsverhältnisse ausländischer Arbeitnehmer generell für eine gewisse Zeit befristet. Während dieser Zeit kann für diese Arbeitnehmenden keine KAE ausgerichtet werden.

Lehrlinge

- D31** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen. Der Grund dieses Ausschlusses liegt einerseits in der zeitlichen Befristung und andererseits im überwiegenden Ausbildungscharakter des Lehrverhältnisses.

Diesen Lehrverhältnissen gleichzustellen sind Anlehrverhältnisse im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie Anstellungsverhältnisse von Praktikanten, die überwiegend die Merkmale eines Ausbildungsverhältnisses aufweisen.

Temporär- und Leiharbeit

- D32** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden KAE beanspruchen.

- D33** Die Temporär- und Verleihfirmen sowie die Einsatzbetriebe sind darauf ausgerichtet, sich Konjunkturschwankungen und Änderungen in der Beschäftigungslage zunutze zu machen. Konjunkturschwankungen sind eng verknüpft mit den Betriebsrisiken der Arbeitsvermittlungsbranche. Einsatzlücken sind demnach auch als branchen- und betriebsüblich zu qualifizieren, d. h. stellen ein nicht entschädigungsberechtigtes normales und damit kalkulierbares Risiko dar.

- D34** Beim gelegentlichen Ausleihen von Arbeitnehmenden an einen anderen Betrieb ist ein Arbeitsausfall nicht anrechenbar (BGE 119 V 357).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 182/02 vom 19.12.2002 (Konjunkturschwankungen sind eng verknüpft mit den Betriebsrisiken der Arbeitsvermittlungsbranche. Der verstärkte Wettbewerb, dem diese Arbeitsvermittlungsbranche ausgesetzt ist, gehört zum normalen Betriebsrisiko)

Kollektive Arbeitsstreitigkeit

D35 Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit (z. B. Streik, Aussperrung) im Betrieb verursacht wird, in dem die versicherte Person arbeitet. Die Ursache des Arbeitsausfalls liegt hier nicht in konjunkturellen Gründen, sondern im Arbeitskonflikt.

Ein Streik in einem Zulieferbetrieb, d.h. wenn der Arbeitsausfall nur mittelbare Folge einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit ist, schliesst hingegen die Anrechenbarkeit nicht grundsätzlich aus.

KURZARBEIT IN ÖFFENTLICHEN BETRIEBEN UND VERWALTUNGEN

D36 In der Regel sind die Anspruchsvoraussetzungen für KAE bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern nicht gegeben, da sie kein eigentliches Betriebsrisiko tragen. Andererseits kann in Anbetracht der vielfältigen Formen staatlichen Handelns nicht zum vornherein ausgeschlossen werden, dass im Einzelfall die Voraussetzungen für die Gewährung der KAE erfüllt sein könnten (BGE 121 V 362).

D37 Tragen die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kein Betriebsrisiko, weil sie die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrzunehmen haben (Leistungsaufträge) und finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder Verluste aus öffentlichen Mitteln gedeckt werden, entfällt der Anspruch auf KAE (ARV 1996/1997 S. 122).

⇒ Rechtsprechung

ARV 1995 S. 176 (Die Voraussetzung, wonach der Arbeitsausfall nur dann anrechenbar ist, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist, kann nicht erfüllt sein, wenn für den Betrieb kein Eigenrisiko, d. h. wenn keine Gefahr der Betriebschliessung besteht. KAE dient kurzfristig der Vermeidung von Entlassungen)

BEMESSUNG DER KAE

Art. 34 AVIG; Art. 55 - 57 AVIV

HÖHE DER KAE

E1 Die KAE beträgt 80 % des anrechenbaren Verdienstausfalls.

MASSGEBENDER VERDIENST

E2 Für die Bemessung der KAE ist grundsätzlich der vertraglich vereinbarte Lohn im letzten Beitragsmonat vor Beginn der Kurzarbeit massgebend.

Weicht der Lohn im letzten Beitragsmonat um mindestens 10 % vom Durchschnittslohn der letzten 12 Monate ab, bemisst sich die KAE auf Grund dieses Durchschnittslohnes. Von dieser Regelung können beispielsweise auch im Schichtbetrieb angestellte Personen betroffen sein.

Bei neu angestellten Personen ist der vertraglich vereinbarte Lohn massgebend.

E3 Der Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes entspricht demjenigen der obligatorischen Unfallversicherung nach Art. 3 AVIG (Stand seit 1.1.2016: CHF 12 350¹/Monat).

E4 Zum massgebenden Verdienst gehören insbesondere:

- der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn);
- Ferien- und Feiertagsentschädigung
- Naturalleistungen, höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen;
- Orts- und Teuerungszulagen;
- Provisionen;
- vertraglich vereinbarte Zulagen (z. B. 13. Monatslohn, Gratifikation);
- Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die arbeitnehmende Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat und wenn der Arbeitgeber der Arbeitslosenkasse bestätigt, dass die betroffenen Zulagen auch während der Kurzarbeit bezahlt werden.

Nicht zum massgebenden Verdienst gehören:

- Entschädigungen für Mehrstunden, welche die vertragliche Normalarbeitszeit übersteigen;
- Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen. Als solche gelten vertraglich vereinbarte Baustellen- und Schmutzzulagen usw.
- Dienstaltersgeschenke bzw. Treueprämien;

¹ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche AVIG-Praxis KAE N1 ff.

- Spesenentschädigungen;
- Familien- und Haushaltszulagen.

E5 Ist im Zeitpunkt der Kurzarbeit unsicher, ob oder in welcher Höhe Ende Jahr eine Gratifikation zur Auszahlung gelangt, ist diese vorerst vom massgebenden Verdienst auszuschliessen. Die Arbeitslosenkasse muss den Arbeitgeber darauf aufmerksam machen, dass er im Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation eine Neuberechnung der KAE und entsprechende Nachzahlung verlangen kann. Das gleiche gilt auch für andere Jahresendzulagen wie z. B. Bonuszahlungen, deren Höhe im Zeitpunkt der Kurzarbeit noch nicht feststeht.

E6 Während einer Kurzarbeitsphase vorgenommene individuelle oder betriebliche Lohnerhöhungen dürfen im massgebenden Verdienst erst berücksichtigt werden, nachdem der Betrieb während eines ganzen Monats keine KAE oder SWE geltend gemacht hat.

Lohnerhöhungen, welche gesamtarbeitsvertraglich vorgesehen sind, können unmittelbar im massgebenden Verdienst berücksichtigt werden.

Betriebliche Lohnerhöhungen, die im Rahmen einer periodisch stattfindenden «Lohnrunde» erfolgen, führen ebenfalls zu einer unmittelbaren Berücksichtigung im massgebenden Verdienst.

E7 Für Arbeitnehmende, die Einarbeitungszuschüsse nach Art. 65 AVIG beziehen, bemisst sich die KAE nach dem während der Einarbeitungszeit vertraglich vereinbarten Lohn unter Abzug der Einarbeitungszuschüsse.

Bei hundertprozentiger Kurzarbeit bemisst sich die KAE nach dem vertraglich vereinbarten Lohn nach der Einarbeitungszeit. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse.

ANRECHENBARER STUNDENVERDIENST

E8 Aus dem massgebenden Verdienst wird der anrechenbare Stundenverdienst ermittelt, der Grundlage für die Berechnung der KAE bildet (M1).

E9 Je nachdem, ob die arbeitnehmende Person im Monatslohn oder im Stundenlohn bezahlt wird, ergibt sich eine unterschiedliche Berechnung.

E10 Arbeitnehmende im Monatslohn

Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem der massgebende Monatsverdienst durch die durchschnittlichen pro Monat zu leistenden Arbeitsstunden dividiert wird.

Die pro Monat durchschnittlich zu leistenden Arbeitsstunden ermitteln sich aus der Jahresarbeitszeit abzüglich des Ferien- und Feiertageanspruchs geteilt durch 12.

⇒ Beispiel

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 6000/Mt. Dazu erhält sie einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Das betreffende Kalenderjahr hat 261 Arbeitstage. Die Person hat Anspruch auf 25 Ferientage und auf 8 auf Wochentage fallende Feiertage.

Berechnung:

Jahresarbeitszeit	2088 Std.	(40 Std. : 5 Tage x 261 Tage)
abzüglich Ferien	200 Std.	(40 Std. : 5 Tage x 25 Tage)
abzüglich Feiertage	<u>64 Std.</u>	(40 Std. : 5 Tage x 8 Tage)
Jahresarbeitszeit netto	1824 Std.	
Monatsarbeitszeit	152 Std.	
Massgebender Verdienst	CHF 6500	(CHF 6000 + 8,33 % Anteil 13. Monatslohn)
anrechenbarer Std.verdienst	CHF 42.76	(CHF 6500 : 152 Std.)

E11 Arbeitnehmende im Stundenlohn

Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem zum Stundenlohn ein Prozentzuschlag für Ferien, auf Wochentage fallende Feiertage und 13. Monatslohn aus nachfolgenden Tabellen addiert wird.

Tabelle 1 - ohne 13. Monatslohn

Anzahl Feier- tage	Anzahl Ferientage										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

Tabelle 2 - mit 13. Monatslohn

Anzahl Feier- tage	Anzahl Ferientage										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

E12 Der ermittelte anrechenbare Stundenverdienst multipliziert mit den durchschnittlich pro Monat zu leistenden Stunden darf den Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes von CHF 12 350¹ nicht übersteigen (E3).

⇒ Beispiel 1

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 30/Std. Dazu erhält sie anteilmässig einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std. Die Person hat Anspruch auf 25 Ferientage und auf 8 auf Wochentage fallende Feiertage.

Berechnung:

Aufgrund des 13. Monatslohnes, der 25 Tage Ferien und 8 Feiertage ergibt sich aus der Tabelle 2 ein Zuschlag von 24,01 %. Der anrechenbare Stundenverdienst beträgt dementsprechend CHF 37.20 (CHF 30 + 24,01 %).

Kontrolle bezüglich Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes:

40 Std./Woche : 5 Tage x 21,7 durchschnittl. Arbeitstage/Mt. x CHF 37.20 = CHF 6457.90.
Da dieser Betrag unter CHF 12 350¹ liegt, muss der anrechenbare Stundenverdienst nicht gekürzt werden.

⇒ Beispiel 2

Zählt ein Betrieb neben den gesetzlichen Feiertagen noch 2 Fastnachtstage und einen Geschäftsausflugstag, sind diese Tage für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste wie folgt zu berücksichtigen:

- Fastnachtstage: Sofern diese vertraglich als Freitage vorgesehen sind, sind sie für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste zu berücksichtigen.
- Geschäftsausflugstag: Dieser ist nicht zu berücksichtigen, ausser es handelt sich um einen vertraglich vorgesehenen Freitag mit fakultativer Teilnahme.

¹ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche AVIG-Praxis KAE N1 ff.

HÖCHSTDAUER DER KAE

Art. 35 AVIG; Art. 57a - 57b AVIV

F1 Die Arbeitslosenkasse eröffnet ab dem ersten Tag, für den KAE oder SWE ausgerichtet wird, eine 2-jährige Rahmenfrist. Innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird die KAE für den Betrieb oder die Betriebsabteilung während höchstens 12 Abrechnungsperioden ausgerichtet (C37 ff.).

⇒ Beispiel

Ändert ein Betrieb seine Rechtsform, erfährt er aber darüber hinaus keine grundsätzliche Änderung (gleiche personelle und sachliche Mittel, unveränderter Unternehmenszweck), ist die bestehende Rahmenfrist für den Leistungsbezug weiterzuführen.

F2 Der Bundesrat kann bei andauernder erheblicher Arbeitslosigkeit die Höchstdauer der KAE um höchstens 6 auf 18 Abrechnungsperioden verlängern (C37 ff.).

F3 Konsumierte SWE-Abrechnungsperioden werden an die Höchstdauer der KAE von 12 bzw. 18 Monaten angerechnet.

Wird in einer Abrechnungsperiode sowohl KAE als auch SWE geltend gemacht, zählt diese nur als eine bezogene Abrechnungsperiode, welche an die Höchstdauer der SWE von 6 Monaten angerechnet wird.

F4 Der Arbeitsausfall darf innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug während längstens 4 Abrechnungsperioden 85 % der normalen betrieblichen Arbeitszeit überschreiten. Für weitere Abrechnungsperioden mit Arbeitsausfällen von mehr als 85 % besteht kein Anspruch auf KAE.

Der prozentuale Arbeitsausfall zur Überprüfung der 85 Prozentklausel berechnet sich gleich wie jener zur Überprüfung der 10 Prozentklausel: Ausfallstunden total (Kolonne 8) in Prozente der um die bezahlten/unbezahlten Absenzen (Kolonne 6) verringerten Sollstunden (Kolonne 4).

F5 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 Betriebsabteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Arbeitslosenkasse um die Rahmenfristen korrekt zu bestimmen bzw. um festzustellen, wie viele Abrechnungsperioden der Betrieb oder die Betriebsabteilung konsumiert hat.

Im Bereich Schlechtwetter werden die gleichen BUR- bzw. Abteilungsnummern verwendet.

- F6** Gelangt für eine Abrechnungsperiode die pro-rata Berechnung (C27 ff.) zur Anwendung, wird trotzdem eine ganze Abrechnungsperiode konsumiert.

VORANMELDUNG DER KAE UND ÜBERPRÜFUNG DER ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Art. 36 AVIG; Art. 58 - 60 AVIV

FORM UND INHALT DER VORANMELDUNG

- G1** Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit mit dem Formular 716.300 «Vor Anmeldung 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.
- 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.). ↓
- G2** Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.
- G3** Wird KAE für einzelne Betriebsabteilungen geltend gemacht, muss für jede Abteilung eine separate Voranmeldung eingereicht werden.
- G4** Der Betrieb muss die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und glaubhaft machen, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zu diesem Zweck hat er alle im Voranmeldeformular gestellten Fragen zu beantworten (Art. 28 ATSG).
- G5** Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die KAST dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Ergänzung und macht auf die Rechtsfolgen aufmerksam. Dabei muss sie dem Arbeitgeber mitteilen, welche Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt der Arbeitgeber seinen Auskunftspflicht- oder Mitwirkungspflichten in unentschuldigbarer Weise nicht nach, so hat die KAST auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn aufgrund der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu beschliessen (Art. 40 und 43 ATSG).

⇒ Beispiel

Eine Arbeitgeberin führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit lediglich aus, dass zurzeit keine Aufträge vorhanden seien. Die beigelegten Umsatzzahlen belegen dies. Aufgrund dieser Angaben lässt sich jedoch nicht bestimmen, ob der wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall anrechenbar ist oder nicht (vgl. D1 ff.). Die KAST unterbreitet der Arbeitgeberin weitere Fragen bezüglich Art des Arbeitsausfalls und setzt ihr unter Verweis auf die Rechtsfolgen eine Frist. ↓

→ G1 geändert im Oktober 2019

→ G5 geändert im Oktober 2019

VORANMELDEFRIST

- G6** 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).

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.

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.

Zu beachten ist die anders geregelte Anmeldefrist bei den wetterbedingten Kundenausfällen (C 15 ff.).

- G7** Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Erfolgt die Voranmeldung verspätet, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar. Die KAST erhebt entsprechend einen teilweisen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE.

⇒ Beispiel

Ein Betrieb übergibt die Voranmeldung mit dem Ersuchen um KAE ab 1.4. am 27.3. der Post. Die Voranmeldefrist von 10 Tagen läuft bis am 5.4. Die Kurzarbeit kann erst ab 6.4. bewilligt werden.

- G8** Verwirkungsfristen können nur dann wiederhergestellt werden, wenn der Arbeitgeber durch ein unverschuldetes Hindernis davon abgehalten worden ist, innert Frist zu handeln. Dies kann unter gewissen Voraussetzungen dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Voranmeldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG). ↓

DAUER DER BEWILLIGUNG

- G9** Der permanente konjunkturelle und strukturelle Wandel unserer Wirtschaft machen eine regelmässige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die KAST notwendig. Die KAST darf deshalb Kurzarbeit jeweils höchstens für 3 Monate bewilligen. Bei Fortsetzungsmeldungen sind sämtliche Angaben zu aktualisieren. ↓

→ G8 geändert im Juli 2017

→ G9 geändert im Oktober 2019

AUSMASS DER KURZARBEIT

- G10** 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.

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 Folge effektiv geltend gemachte Arbeitsausfall von der Voranmeldung abweicht.

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.

KASSENWAHL UND KASSENWECHSEL

- G11** Der Arbeitgeber kann für jede Betriebsabteilung eine Arbeitslosenkasse wählen.

Sobald die vom Arbeitgeber bezeichnete Arbeitslosenkasse die erste Zahlung entrichtet hat, kann die Arbeitslosenkasse während der 2-jährigen Rahmenfrist grundsätzlich nicht mehr gewechselt werden.

Die 2-jährige Rahmenfrist wird sowohl durch eine KAE- als auch durch eine SWE-Zahlung begründet. In dieser Rahmenfrist können KAE und SWE abgerechnet werden.

- G12** Ein Kassenwechsel während einer laufenden Rahmenfrist ist möglich, wenn die Arbeitslosenkasse den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers wegen Unzuständigkeit zurückweist oder der Betrieb nicht mehr im örtlichen oder sachlichen Tätigkeitsbereich der bisherigen Arbeitslosenkasse liegt.

- G13** Das SECO kann einen Kassenwechsel auf Antrag des Arbeitgebers bewilligen, wenn dieser nachweist, dass die bisherige Arbeitslosenkasse nicht in der Lage ist, den Entschädigungsanspruch ordnungsgemäss abzuwickeln, oder dass sie bei der Erledigung eines früheren Entschädigungsfalles schwerwiegende Fehler begangen hat.

- G14** Die bisherige liefert der neuen Arbeitslosenkasse auf deren Aufforderung hin alle notwendigen Angaben für die weitere Ausrichtung der KAE.

ENTSCHEID DER KAST

G15 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.

Bei den übrigen Anspruchsvoraussetzungen hat hingegen eine eingehende Prüfung zu erfolgen ⇒ eingehende Prüfung.

G16 Die KAST hat abschliessend die folgenden betriebsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen:

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- Wird der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht (Art. 33 Abs. 1 Bst. f AVIG)? ⇒ eingehende Prüfung

- 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.

- 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.

- G17** Hält die KAST eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen als nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung vollumfänglich oder teilweise Einspruch gegen die Auszahlung von KAE. Auch wenn kein Einspruch erhoben wird, hat der Entscheid in Form einer Verfügung zu erfolgen.

Die KAST muss die Verfügung dem Arbeitgeber und dem SECO unter Beilage der Gesuchsunterlagen eröffnen (Art. 128a AVIV) bzw. die Verfügung gleichzeitig mit den Gesuchsunterlagen im AVAM-DMS erfassen. Die Ablage im DMS-Posteingang (Postkorb) gilt gegenüber dem SECO als Eröffnung der Verfügung. ↓

- G18** Die KAST hat der Arbeitslosenkasse eine Kopie ihres Entscheides zuzustellen. Die Arbeitslosenkasse überprüft alle übrigen Anspruchsvoraussetzungen und die rechnerischen Vorgänge. Dabei handelt es sich in erster Linie um die personenbezogenen Anspruchsvoraussetzungen, welche für die Auszahlung von KAE erfüllt sein müssen (J1 ff.).

- G19** Gegen den Entscheid der KAST können der Arbeitgeber und das SECO innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. Die KAST informiert die Arbeitslosenkasse umgehend über den Eingang einer Einsprache und weist darauf hin, dass eine Einsprache des SECO gegen einen positiven Entscheid aufschiebende Wirkung hat (vgl. Art. 54 ATSG i. V. m. Art. 11 ATSV sowie N27 ff.) und mit einer Auszahlung bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids zuzuwarten ist. Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet. Gegen den Einspracheentscheid können der Arbeitgeber und das SECO beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erheben (Art. 34, 52 und 56 ATSG). ↓

- G20** Falls die Arbeitslosenkasse feststellt, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, richtet sie keine KAE aus und unterbreitet die Akten zur erneuten Überprüfung der KAST.

- G21** Erhebt die KAST Einspruch gegen die Auszahlung von KAE oder fällt sie in der Folge einen negativen Einspracheentscheid, hat sie sowohl auf der Verfügung als auch im Einspracheentscheid den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass trotz des hängigen Rechtsmittelverfahrens der Arbeitgeber die KAE innert 3 Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Arbeitslosenkasse geltend machen muss, ansonsten - unabhängig vom Ausgang des Rechtsmittelverfahrens - der Anspruch auf KAE verwirkt ist.

➔ G17 geändert im Oktober 2019

➔ G19 geändert im Oktober 2019

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Art. 37 AVIG

H1 Der Arbeitgeber muss

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstausfalls am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten;
- die KAE für die Karenzzeit zu seinen Lasten übernehmen (C40 ff.);
- während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit bezahlen. Er ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart worden ist.

H2 Der Arbeitgeber muss zudem unentgeltlich beim Vollzug mitwirken. Im Rahmen seiner Auskunfts- und Meldepflicht muss er der Arbeitslosenkasse alle Auskünfte erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung der Versicherungsleistung erforderlich sind (Art. 28 und 31 ATSG).

Der Arbeitgeber haftet gegenüber dem Bund für alle Schäden, die er absichtlich oder fahrlässig verursacht.

GELTENDMACHUNG DES ANSPRUCHS

Art. 38 AVIG; Art. 61 AVIV

- I1** Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode gesamthaft für den Betrieb oder die Betriebsabteilung bei der gewählten Arbeitslosenkasse geltend machen. Diese Frist beginnt mit dem ersten Tag nach der Abrechnungsperiode. Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder ein im betreffenden Kanton anerkannter Feiertag, endet die Frist am nächstfolgenden Werktag (Art. 29 und 38 ATSG).
- I2** Bei der Frist für die Geltendmachung handelt es sich um eine Verwirkungsfrist, deren Nichtwahrung das Erlöschen des Anspruchs zur Folge hat. Verwirkungsfristen können grundsätzlich weder erstreckt noch unterbrochen werden.
- Eine Wiederherstellung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber kein Vorwurf gemacht werden kann. Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Voranmeldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung zu stellen und die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG). ↓
- I3** Der Anspruch auf KAE bei fehlender Geltendmachung verwirkt nach Ablauf von 3 Monaten auch dann, wenn die KAST noch keinen Entscheid über das Kurzarbeitsgesuch gefällt hat oder noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist (BGE 119 V 370).
- ⇒ Rechtsprechung
- BGE C 120/06 vom 1.5.2007 (Die Geltendmachungsfrist gemäss Art. 53 Abs. 1 AVIG beschlägt zufolge ihres Verwirkungscharakters nicht die Verfahrens- sondern die materiell rechtliche Ebene, weshalb der Fristenstillstand nach Art. 38 Abs. 4 ATSG keine Anwendung findet)
- BGE 124 V 75 (Die 3-monatige Frist zur Geltendmachung des Anspruchs beginnt nach Ablauf der jeweiligen Abrechnungsperiode, und zwar unabhängig davon, ob die KAST oder die Rekursinstanz bereits einen Entscheid über die Auszahlung gefällt hat)
- I4** Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber einzuverlangen:
- Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit
 - Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten
 - Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem
 - Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Freitagen
 - Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen
 - Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung

→ I2 geändert im Juli 2017

- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden

Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare zu enthalten:

- Entscheid betreffend KAE (Formular 716.306)
- Zustimmung zur Kurzarbeit (Formular 716.321)
- Voranmeldung von Kurzarbeit (Formular 716.300)

Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:

- Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung (Formular 716.302)
- Abrechnung von Kurzarbeit (Formular 716.303)
- Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (Formular 716.307)
- Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung im Falle entsprechender Einkommen (Formular 716.305)
- Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden im Falle eines entsprechenden Vorbehaltes im Entscheid der KAST (Formular 716.303.1)

- 15** Jede arbeitnehmende Person muss die für sie auf dem Formular 716.307 «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» geltend gemachten Ausfallstunden unterschriftlich bestätigen. Ausnahmsweise kann auch KAE für eine Person entrichtet werden, wenn für diese aus plausiblen Gründen keine Unterschrift mehr beigebracht werden kann (weil sie beispielsweise den Betrieb verlassen hat), und der Betrieb eine schriftliche Begründung einreicht.

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

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

- 16** Bei Unklarheiten oder Unstimmigkeiten im Abrechnungsprozedere nimmt die Arbeitslosenkasse mit dem Arbeitgeber Rücksprache. Die Arbeitslosenkasse hat beim Arbeitgeber nur dann weitere betriebliche Unterlagen einzufordern, wenn diese im Falle begründeter Zweifel an der Richtigkeit der geltend gemachten Entschädigungen geeignet sind, den Sachverhalt zu klären.

Muss ein missbräuchlicher Leistungsbezug vermutet werden, meldet die Arbeitslosenkasse dies dem SECO/TCRD. Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen fällt in den alleinigen Kompetenzbereich des SECO (B35).

- 17** Wurde der Entschädigungsanspruch geltend gemacht, ohne alle notwendigen Unterlagen einzureichen, setzt die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Vervollständigung mit dem Hinweis, dass der Anspruch erlischt, wenn die Vervollständigung nicht bis zum Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist erfolgt.

Erfolgt die Geltendmachung kurz vor Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist, ist für eine allfällige Vervollständigung der Unterlagen eine angemessene Frist anzusetzen, die über die Verwirkungsfrist hinausgehen kann.

VERGÜTUNG DER KAE

Art. 39 AVIG; Art. 61a AVIV

- J1** Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen:
- Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?
 - Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?
 - Liegen die Zustimmungen der Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit vor?
 - Wird die Höchstzahl der Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?
 - Ist der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % erfüllt?
 - Werden nicht mehr als 4 Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % innerhalb der Rahmenfrist geltend gemacht?
 - Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?
 - Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt?
 - Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- und Feiertage)?
 - Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?
 - Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?
 - Ist ein allfälliges betriebliches Gleitzeitssystem richtig erfasst worden und sind Gleitzeitstunden, welche die betriebliche Gleitzeitregelung bzw. 20 Plusstunden überschreiten, als Istzeit ausgewiesen?
 - Stimmen die auf der Abrechnung geltend gemachten Ausfallstunden mit den Einträgen im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» überein?
 - Ist im Fall eines saisonalen Vorbehaltes durch die KAST die Aufteilung in saisonale und anrechenbare Ausfallstunden korrekt vorgenommen worden?
 - Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?
 - Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?
 - Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?
 - Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung?
- J2** Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, vergütet die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber die KAE unter Abzug der Karenzzeit in der Regel innerhalb eines Monats. Sie vergütet ihm ausserdem die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV.

J3 Werden die Verdienstauffälle aller Arbeitnehmenden in einer Abrechnungsperiode durch die Karenzzeit vollumfänglich konsumiert, dürfen die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen nicht vergütet werden.

Werden hingegen nur für einzelne Arbeitnehmende in einer Abrechnungsperiode die Verdienstauffälle durch die Karenzzeit vollständig konsumiert, sind auch für diese die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen zu entrichten.

Die Arbeitgeberanteile sind nicht zu entrichten, wenn in einer Abrechnungsperiode der Mindestarbeitsausfall von 10 % der Arbeitsstunden (C24 ff.) nicht erreicht wird.

KONTROLLVORSCHRIFTEN

Art. 40 AVIG

- K1** Bei Kurzarbeit wird in der Regel keine Stempelkontrolle durchgeführt. Die KAST kann eine solche anordnen.

ZWISCHENBESCHÄFTIGUNG

Art. 41 AVIG; Art. 63 - 64 AVIV

- L1** Von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende können vorübergehend in anderen Betrieben, die sich in einem personellen Engpass befinden, eingesetzt werden. Zwischen der arbeitnehmenden Person und dem Arbeitgeber der Zwischenbeschäftigung wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ohne dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgegeben wird.
- L2** Die KAST kann Arbeitnehmenden, die von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffen sind, eine geeignete zumutbare Zwischenbeschäftigung zuweisen. Die Zumutbarkeit der Beschäftigung bestimmt sich nach Art. 16 AVIG. Bei ausländischen Arbeitnehmenden muss die KAST darauf achten, dass diese in fremdenpolizeilicher Hinsicht berechtigt sind, die zugewiesene Beschäftigung auszuüben.
- L3** Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als einen Monat ganz eingestellt ist, müssen sich selber um eine Zwischenbeschäftigung bemühen. Der Nachweis dieser Arbeitsbemühungen ist dem Arbeitgeber einzureichen, der diese Unterlagen bei der Geltendmachung der KAE der Arbeitslosenkasse weiterleitet. Die Arbeitslosenkasse prüft den Nachweis und erstattet eine Meldung an die KAST, wenn sie die Arbeitsbemühungen als ungenügend erachtet.
- L4** Nimmt die arbeitnehmende Person eine ihr zugewiesene zumutbare Zwischenbeschäftigung nicht an, bemüht sie sich nicht genügend um Zwischenbeschäftigung oder gibt sie eine solche ungerechtfertigterweise auf, so verfügt die KAST, dass ihr je nach Grad des Verschuldens mindestens CHF 100 und höchstens CHF 1000 von ihrer KAE abgezogen werden.
- Die KAST übermittelt dem Arbeitgeber, der Arbeitslosenkasse und dem SECO ein Doppel der Verfügung. Der Arbeitgeber hat die rechtskräftig verfügten Abzüge mit der auszahlenden KAE zu verrechnen. Nicht verrechenbare Abzüge muss die Arbeitslosenkasse von der versicherten Person zurückfordern.
- L5** Die arbeitnehmende Person, die eine Zwischenbeschäftigung annimmt, braucht dafür die Zustimmung ihres Arbeitgebers. Dieser darf die Zustimmung nur verweigern, wenn die arbeitnehmende Person wegen der Zwischenbeschäftigung ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht einhalten könnte. Im Vordergrund stehen dabei Treupflichtverletzungen nach Art. 321a OR wie z. B. Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder des Konkurrenzverbotes.
- Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung ungerechtfertigterweise, verfügt die KAST, dass für die betroffene Person kein Anspruch auf KAE besteht.

- L6** Das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung erzielte Einkommen muss die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber mit dem Formular 716.305 «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» mitteilen.

Der Arbeitgeber berechnet und kürzt die KAE soweit sie zusammen mit dem durch Zwischenbeschäftigung erzielten Einkommen den anrechenbaren Verdienstausschlag übersteigt. Die «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» ist der Arbeitslosenkasse anlässlich der Geltendmachung der KAE einzureichen.

Die aus der Zwischenbeschäftigung abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge kann sich der Arbeitgeber mit Kurzarbeit an seine Beiträge anrechnen lassen.

⇒ Beispiel:

Abrechnung vor Anrechnung der Zwischenbeschäftigung:

Abrechnung von Kurzarbeit				
11 Anrechenbare Ausfall-Std.	12 Verdienstausfall 100 %	13 Verdienstausfall 80 %	14 Abzug 2 Karenztage 80 %	15 Beantragte Vergütung
136.00	2992.00	2393.60	281.60	2112.00
				2112.00
6,25 % AHV, IV, EO, ALV von			2992.00	187.00
				2299.00

Aufgrund einer Zwischenbeschäftigung von CHF 1500 ergeben sich 2 Korrekturen:

1.	
Verdienstausfall 80 %	CHF 2393.60
Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	<u>CHF 1500.00</u>
	CHF 3893.60
abzüglich Verdienstausschlag 100 %	- <u>CHF 2992.00</u>
Kürzung der beantragten Vergütung	CHF 901.60
Vergütung nach Kürzung (2112 - 901.60)	CHF 1210.40

2.	
Verdienstausfall 100 %	CHF 2992.00
abzüglich Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	- <u>CHF 1500.00</u>
massgebender Betrag für Sozialversicherungsbeitrag	CHF 1492.00
davon 6,25 %	CHF 93.25

Die KAE beträgt demnach CHF 1303.65 (1210.40 + 93.25).

- L7** Nicht als Zwischenbeschäftigung zu behandeln ist das Verleihen von Arbeitnehmenden an einen anderen Betrieb. Dabei stellt der verleihende Betrieb dem ausleihenden Betrieb für die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmenden Rechnung.

Für Tage, an denen Arbeitnehmende an einen anderen Betrieb verliehen werden, besteht kein Anspruch auf KAE (D32 ff.).

ABRECHNUNG

M1 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».

0716303 – 001 – 07 - 2003

Arbeitslosenversicherung

Firma

Betrieb/Betriebsabteilung

Abrechnung von Kurzarbeit

(im Doppel einzureichen)
Anleitung siehe Rückseite

Abrechnungsperiode

Beginn und/oder Ende der Kurzarbeit

1 AHV-Nummer Name/Vorname	2 anrechen- barer Std- verdienst	3 vertragl. wöchentl. Arbeitszeit	4 Solskd. Abr- Periode inkl. Vorholzeit	5 Istzeit	6 Bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzzeit			8 Ausfall- stunden total	9 Saldo Mehrst- Vormonate	10 Saisonale Ausfall- Stunden	11 Anrechen- bare Aus- fall-Std.	12 Verdienst- ausfall 100%	13 Verdienst- ausfall 80%	14 Abzug Karenztage 80%	15 Beantragte Vergütung
						a	b	c								
Total/Übertrag Kcl. 4/6/8/12/15																

716.303 d 7.2003 60'000 94708/4 www.treffpunkt-arbeit.ch

Zu Kolonne 1 AHV-Nummer, Name/Vorname:

Es sind alle grundsätzlich anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden aufzuführen, ungeachtet, ob sie von Kurzarbeit betroffen sind oder nicht. Für die nichtbetroffenen Arbeitnehmenden genügen die Angaben in den Kolonnen 1, 4 und 6.

Nicht anspruchsberechtigte Arbeitnehmende, wie z. B. Lehrlinge, Arbeitnehmende in gekündigtem Arbeitsverhältnis oder solche mit massgebendem Einfluss sind nicht aufzuführen.

Zu Kolonne 2 anrechenbarer Stundenverdienst:

Der anrechenbare Stundenverdienst ermittelt sich aufgrund des massgebenden Verdienstes, der vertraglichen Arbeitszeit sowie des Ferien- und Feiertagsanspruchs. Dieser Stundenverdienst bildet die Grundlage für die Berechnung der KAE (E2 ff.).

Zu Kolonne 3 vertragliche wöchentliche Arbeitszeit:

Einzutragen ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ohne allfällige Vorholzeit. Bei unterschiedlich langen Arbeitszeiten innerhalb des Jahres ist die für die betreffende Abrechnungsperiode gültige Arbeitszeit massgebend. Bei unterschiedlich langen Arbeitszeiten innerhalb der Abrechnungsperiode ist die Arbeitszeit zu Beginn der Abrechnungsperiode massgebend.

Zu Kolonne 4 Sollstunden der Abrechnungsperiode inkl. Vorholzeit:

Es sind die bei Normalbeschäftigung in der betreffenden Abrechnungsperiode zu leistenden Arbeitsstunden, inkl. allfällige Vorhol- oder Nachholzeit einzutragen.

Zu Kolonne 5 Istzeit:

Es sind die tatsächlich gearbeiteten Stunden inkl. allfällige in der betreffenden Abrechnungsperiode geleisteten Mehrstunden aufzuführen.

Zu Kolonne 6 Bezahlte/unbezahlte Absenzen:

Zu berücksichtigen sind alle bezahlten und unbezahlten Absenzen in Stunden wie z.°B. Ferien, Feiertage, Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.

Eingetretene Ausfallstunden aufgrund des schlechten Wetters sind ebenfalls in dieser Kolonne aufzuführen.

Zu Kolonne 7 Gleitzeit:

Verfügt der Betrieb über eine betriebliche Gleitzeitregelung dürfen diesbezügliche Schwankungen der Istzeit innerhalb der vom Betrieb definierten Gleitzeitbandbreite - maximal jedoch zwischen Gleitzeitsaldi von minus und plus 20 Stunden - keinen Einfluss auf die anrechenbaren Ausfallstunden haben.

In der Kolonne 7a ist der Gleitzeitsaldo der vorhergehenden Abrechnungsperiode und in der Kolonne 7b der Saldo am Ende der betreffenden Abrechnungsperiode zu übernehmen. Überschreiten diese Saldi minus oder plus 20 Stunden, sind in der Abrechnung minus bzw. plus 20 Stunden einzutragen. Sieht das betriebliche Gleitzeitreglement geringere Maximalsaldi vor, sind diese massgebend. Die Differenz zwischen den beiden Spalten ist in der Kolonne 7c mit umgekehrten Vorzeichen einzusetzen (B10 ff.).

Zu Kolonne 8 Ausfallstunden total:

Es sind die tatsächlich ausgefallenen, angeordneten Kurzarbeitsstunden einzutragen; jedoch höchstens das Ergebnis der Subtraktion der Kolonnen 5, 6 und 7c von der Kolonne 4.

Zu Kolonne 9 Saldo Mehrstunden Vormonate:

Einzutragen sind alle in den 6 Monaten vor Beginn der 2-jährigen Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden. Nach Beginn der Rahmenfrist sind alle innerhalb der Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden zu erfassen, soweit sie nicht länger als 12 Monate zurückliegen (B5 ff.).

Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden (Kolonne 11) soweit sie die nicht zu entschädigenden saisonalen Ausfallstunden (Kolonne 10) über-

schreiten; d. h. Mehrstunden werden zuerst durch allfällige saisonale Ausfallstunden ausgeglichen, bevor die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert werden (D11 ff.).

Mehrstundensaldi, die nicht vollständig durch die saisonalen und anrechenbaren Ausfallstunden ausgeglichen werden können, sind auf die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

Zu Kolonne 10 Saisonale Ausfallstunden:

Diese Kolonne ist nur auszufüllen, wenn die KAST in ihrem Entscheid bezüglich der Saisonalität einen Vorbehalt angebracht hat, wonach die Ausfallstunden, die auf die Saisonalität zurückzuführen sind, nicht entschädigt werden können.

Ausfallstunden gelten bis zum durchschnittlichen Arbeitsausfall derselben Perioden aus den beiden Vorjahren als saisonal. Dieser durchschnittliche Arbeitsausfall ermittelt sich mit dem Formular 716.303.1 «Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden».

Die Kolonne 10 ermittelt sich für jede arbeitnehmende Person wie folgt: Ausfallstunden gemäss Kolonne 8 geteilt durch prozentualen Arbeitsausfall (gleiche Berechnung wie für Prüfung der 10 Prozentklausel) multipliziert mit prozentualem saisonal bedingten Arbeitsausfall.

Zu Kolonne 11 Anrechenbare Ausfallstunden:

Die Kolonne 11 ermittelt sich für jede arbeitnehmende Person wie folgt: Ausfallstunden gemäss Kolonne 8 geteilt durch prozentualen Arbeitsausfall (gleiche Berechnung wie für Prüfung der 10 Prozentklausel) multipliziert mit prozentualem wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall. Die auf diese Weise ermittelten Ausfallstunden reduzieren sich um die Mehrstunden Vormonate (Kolonne 9) soweit diese die saisonalen Ausfallstunden (Kolonne 10) übersteigen.

Weist der Betrieb weder Mehrstunden aus Vormonaten noch saisonale Ausfallstunden aus, entspricht die Kolonne 11 der Kolonne 8.

Zu Kolonne 12 Verdienstaufschlag 100 %:

Der 100 % Verdienstaufschlag ergibt sich aus der Multiplikation der anrechenbaren Ausfallstunden (Kolonne 11) mit dem anrechenbaren Stundenverdienst (Kolonne 2).

Zu Kolonne 13 Verdienstaufschlag 80 %:

Die KAE beträgt 80 % des Verdienstaufschlags gemäss Kolonne 12.

Zu Kolonne 14 Karenzzeit:

Von der 1. bis 6. Abrechnungsperiode gehen je 2 Karenztage und ab der 7. Abrechnungsperiode 3 Karenztage zu Lasten des Arbeitgebers.

Berechnung: $\frac{2}{5}$ bzw. $\frac{3}{5}$ der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit (Kolonne 3) multipliziert mit dem anrechenbaren Stundenverdienst (Kolonne 2) und davon 80 % (C40 ff.).

Verlängert der Bundesrat die Höchstdauer der KAE, beträgt die Karenzzeit für die 1. bis 6. Abrechnungsperiode 1 Tag bzw. ab der 7. Abrechnungsperiode 2 Tage.

Zu Kolonne 15 Beantragte Vergütung:

Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, vergütet die Arbeitslosenkasse den Betrag, der sich aus der Subtraktion von Kolonne 13 minus Kolonne 14 ergibt.

Zusätzlich vergütet die Arbeitslosenkasse die auf die Ausfallstunden entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, welche 6,25 % des Totals der Kolonne 12 betragen.

Mindestarbeitsausfall von 10 %:

Um zu prüfen, ob der anrechenbare Arbeitsausfall mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, berechnet die Arbeitslosenkasse diesen wie folgt: Ausfallstunden total (Kolonne 8) in Prozenten der um die bezahlten/unbezahlten Absenzen (Kolonne 6) verringerten Sollstunden (Kolonne 4).

(C24 ff.)



SONDERTHEMEN

(N1 ff.)

WICHTIGE ZAHLEN FÜR DIE ARBEITSLSENVERSICHERUNG

STAND 1.1.2021

N1	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 148 200	Art. 3 AVIG
N2	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
N3	Oberer Grenzbetrag berufliche Vorsorge	CHF 86'040	Art. 10b AVIV
N4	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 597	Art. 22 AVIG
N5	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N6	AHV-Beitragssatz	8,7 %	Je 4,35 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N7	IV-Beitragssatz	1,4 %	Je 0,7 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N8	EO-Beitragssatz	0,5 %	Je 0,25 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N9	Total Sozialversicherungsbeiträge	12,8 %	Je 6,4 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N10	Solidaritätsbeitrag	1 %	Auf Einkommen über CHF 148 200 (Art. 90c AVIG)
N11	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	1,0608 %	Zu Lasten des Fonds
N12	NBU für Arbeitslose	3,77 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten

N13	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	0,25 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds/ Versicherte
N14	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"> • Erwachsene • Kinder • junge Erwachsene 	CHF 7332 CHF 1776 CHF 5736	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
N15	Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf <ul style="list-style-type: none"> • Alleinstehende • Ehepaare • 1. und 2. Kind • 3. und 4. Kind • je weiteres Kind 	CHF 19 610 CHF 29 415 CHF 10 260 CHF 6840 CHF 3420	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.

GERICHTSKOSTEN IN BESCHWERDEVERFAHREN VOR BUNDESGERICHT

N20 Zum Thema «Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht» sind mehrere Bundesgerichtsentscheide ergangen, aus denen sich Folgendes ergibt:

1. Die Kantone und die mit dem Vollzug betrauten kantonalen Durchführungsorgane im Sinne von Art. 76 Abs. 1 Bst. c AVIG (KAST, RAV und LAM) fallen unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 640).
2. Die Arbeitslosenkassen fallen hingegen nicht unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 637).

BESCHWERDE BEIM BUNDESGERICHT GEGEN RÜCKWEISUNGSENTSCHEIDE DER KANTONALEN GERICHTE

N21 Seit Mitte 2009 hat das Bundesgericht seine Praxis bezüglich der Beschwerdelegitimität des SECO gegen Rückweisungsentscheide von kantonalen Gerichten an die Vorinstanz zur Ergänzung weiterer Abklärungen geändert.

Das Bundesgericht ist der Auffassung, dass ein Rückweisungsentscheid zur Ergänzung weiterer Abklärungen eine Zwischenverfügung ist, und dass das SECO, da es die Möglichkeit hat, gegen den neuen, vorinstanzlichen Entscheid Beschwerde einzulegen, in diesem Fall keinen nicht wiedergutzumachenden Nachteil geltend machen kann (BGE 133 V 477 und BGE 133 V 645). Weder das Argument der offensichtlichen Verletzung von Bundesrecht, noch jenes der Prozessökonomie haben es bisher vermocht, das Bundesgericht zu einer anderen Auffassung zu bewegen.

Hingegen war es der Ansicht, dass die Vollzugsstelle, an die der Fall zurückgewiesen wird, gegen den Rückweisungsentscheid Beschwerde einlegen kann, wenn der fragliche Entscheid seinen Entscheidungsspielraum erheblich einschränkt, insbesondere, wenn dies für sie bedeuten würde, einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen (BGE 8C_1041/2008 vom 12.11.2009, 8C_541/2009 vom 19.11.2009, 8C_817/2008 vom 19.6.2009, 8C_1019/2008 vom 28.7.2009).

Bisher war es üblich, dass das SECO in seiner Eigenschaft als Aufsichtsbehörde der ALV genau dann eingriff, wenn der Rückweisungsentscheid dazu geführt hätte, dass die Vorinstanz einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen gehabt hätte. Fortan ist es in einer solchen Situation Sache der KASTn und der Arbeitslosenkassen tätig zu werden.

AUFSCHIEBENDE WIRKUNG

DEFINITIONEN

Aufschiebende Wirkung (Suspensiveffekt)

- N22** Aufschiebende Wirkung bedeutet, dass mit der Einreichung einer Einsprache oder Beschwerde die im Dispositiv der Verfügung¹ angeordneten Rechtsfolgen nicht eintreten können und keine Vollstreckung möglich ist.

Negative Verfügung

- N23** Mit einer negativen Verfügung wird ein Begehren um Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten abgelehnt oder darauf nicht eingetreten.

Positive Verfügung

- N24** Mit einer positiven Verfügung wird ein Recht oder eine Pflicht begründet, geändert, aufgehoben oder festgestellt.

AUFSCHIEBENDE WIRKUNG BEI NEGATIVEN VERFÜGUNGEN

- N25** Negative Verfügungen sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich (BGE 126 V 407).

Gemäss Art. 20 AVIG i.V.m. Art. 29 AVIV muss die versicherte Person ihren Anspruch auf ALE monatlich geltend machen (Begehren um Begründung eines Rechts). Die Durchführungsstellen prüfen die Anspruchsvoraussetzungen monatlich. Die verfügungsweise Verneinung des Anspruchs ist somit als Ablehnung eines Begehrens um Begründung eines Rechts zu qualifizieren. Anspruchsablehnende Verfügungen stellen mithin negative Verfügungen dar und sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich.

⇒ Beispiel:

Die versicherte Person bezieht seit 1.3. Leistungen der ALV. Am 16.7. überweist die Arbeitslosenkasse das Dossier wegen Zweifeln an der Vermittlungsfähigkeit der KAST zum Entscheid. Gleichzeitig nimmt sie einen Zahlungsstopp vor (B277). Mit Verfügung vom 10.9. verneint die KAST die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person ab 1.7.. Die versicherte Person erhebt am 17.9. Einsprache gegen die Verfügung und beantragt deren Aufhebung und Auszahlung der Leistungen.

Frage: Sind die Leistungen ausbezahlt?

Antwort: Nein. Bei der Ablehnung des Anspruchs handelt es sich um eine negative Verfügung. Diese ist der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich, d.h. mit Erhebung der Einsprache kann die strittige Leistung nicht ausgelöst werden.

¹Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

Fazit: Mit einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine negative, wie z.B. eine leistungsverweigernde Verfügung, kann die Leistung nicht ausgelöst werden.

AUFSCHIEBENDE WIRKUNG BEI POSITIVEN VERFÜGUNGEN

N26 Positive Verfügungen sind – im Gegensatz zu negativen Verfügungen – der aufschiebenden Wirkung zugänglich. Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur für positive Verfügungen.

Als positive Verfügungen gelten insbesondere Verfügungen, die Rechte begründen (z. B. den Anspruch auf ALE bejahen). Aber auch Sanktionsverfügungen sind als positive Verfügungen zu qualifizieren, da mit solchen Verfügungen ein Recht geändert wird (vgl. Definition der positiven Verfügung).

Aufschiebende Wirkung der Einsprache

N27 Aus Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 ATSV ergibt sich, dass eine Einsprache gegen eine positive Verfügung aufschiebende Wirkung hat, ausser wenn:

- der Versicherer (also die Durchführungsstelle) in der Verfügung der Einsprache die aufschiebende Wirkung entzogen hat; oder
- der Beschwerde gegen den Einspracheentscheid von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukommt.

Von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung haben gemäss Art. 100 Abs. 4 AVIG Beschwerden gegen Verfügungen nach den Artikeln 15 und 30 AVIG.

Gegen positive Verfügungen, welche Rechte begründen (z.B. Bejahung des Anspruchs auf ALE), wird die versicherte Person i.d.R. keine Einsprache / Beschwerde erheben. Hingegen macht das SECO im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion nötigenfalls von seinem Einspracherecht Gebrauch.

Aus den obenerwähnten Grundsätzen folgt:

- Einsprachen des SECO gegen Verfügungen, die den Anspruch der versicherten Person bejahen, haben aufschiebende Wirkung. Die in Art. 100 Abs. 4 AVIG betreffend Verfügungen nach Art. 15 AVIG statuierte Ausnahme erweist sich als gesetzgeberisches Versehen und ist nicht anzuwenden. Solange der Einspracheentscheid nicht vollstreckbar ist (Art. 54 ATSG), dürfen keine Leistungen erbracht werden.
- Die Rechtsprechung hat erwogen, dass Einsprachen gegen Sanktionsverfügungen wegen der kurzen Verwirkungsfrist von sechs Monaten gemäss Art. 30 Abs. 3 Satz 4 AVIG keine aufschiebende Wirkung haben (BGE 124 V 82). Sanktionsverfügungen sind somit sofort vollstreckbar.

Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht

N28 Das ATSG regelt grundsätzlich das Sozialversicherungsverfahren (Art. 34 bis 55 ATSG); für das Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Gericht (Art. 56 ff. ATSG; Rechtspflegeverfahren) stellt es nur wenige Verfahrensregeln auf.

Gemäss Art. 61 ATSG bestimmt sich das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht unter Vorbehalt von Art. 1 Abs. 3 VwVG nach kantonalem Recht. Art. 1 Abs. 3 VwVG sieht vor, dass Art. 55 Abs. 2 und 4 VwVG über den Entzug der aufschiebenden Wirkung auf das Verfahren vor dem kantonalen Gericht anwendbar ist. Demgegenüber verweist Art. 1 Abs. 3 VwVG gerade nicht auf Art. 55 Abs. 1 VwVG, welcher die aufschiebende Wirkung der Beschwerde stipuliert.

Auf Grund der Materialien zum ATSG und der Lehre vertritt das SECO die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.

Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor Bundesgericht

N29 Art. 103 Abs. 1 BGG bestimmt, dass die Beschwerde in der Regel keine aufschiebende Wirkung hat.

Art. 103 Abs. 3 BGG hält indes fest, dass der Instruktionsrichter oder die Instruktionsrichterin über die aufschiebende Wirkung von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei eine andere Anordnung treffen kann.

Die Auszahlung von Leistungen auf Grund eines positiven kantonalen Gerichtsurteils erfolgt nicht vor unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist.

Wurde hingegen Seitens einer Durchführungsstelle Beschwerde gegen ein solches Urteil erhoben, so ist gleichzeitig ein Begehren um Erteilung der aufschiebenden Wirkung zu stellen. Die Auszahlung der Leistungen ist somit bis zum Entscheid des Bundesgerichts aufgeschoben. Sie kann erst erfolgen, wenn das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung negativ oder in der Sache selbst zu Gunsten der versicherten Person entschieden wurde.

ANWENDUNG VON ART. 50 ATSG IN DER ALV

N30 Im Dezember 2002 hat das SECO das Kreisschreiben «Umsetzung von ATSG und ATSV in der ALV» erlassen. Dieses stellt insbesondere fest, dass Art. 50 ATSG, welcher bei Streitigkeiten über sozialversicherungsrechtliche Leistungen die Erledigung durch Vergleich vorsieht, auf die ALV nicht anwendbar ist (S. 32).

Diese Empfehlung ist zu Unrecht als absolutes Verbot für die Vollzugsbehörden des AVIG interpretiert worden, vor kantonalen Versicherungsgerichten auf ihren Entscheid zurück zu kommen. Es gilt Folgendes:

Tauchen im Laufe der Verhandlung neue Tatsachen auf, kann die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurückkommen; diese Vorgehensweise ist vom Abschluss eines Vergleichs gemäss Art. 50 ATSG zu unterscheiden. Die erstgenannte Möglichkeit ergibt sich aus Art. 53 Abs. 3 ATSG und stellt weder einen Vergleich im Sinn von Art. 50 ATSG noch eine Mediation im Sinn von Art. 33b VwVG dar. Es besteht somit keine Unvereinbarkeit mit den Grundsätzen des AVIG.

Die Vollzugsbehörde des AVIG kann auf ihren Entscheid zurückkommen, wenn neue Tatsachen im Laufe des Beschwerdeverfahrens und insbesondere der Verhandlung vor dem kantonalen Versicherungsgericht auftauchen. Als neue Tatsachen gelten Tatsachen, die der Vollzugsbehörde zum Zeitpunkt, in dem sie den Entscheid erlassen hat, nicht bekannt waren. Eine unterschiedliche Würdigung von bekannten Tatsachen rechtfertigt hingegen keine Neuurteilung.

Kommt die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurück und widersetzt sich die Gegenseite nicht, erklärt das Gericht die Beschwerde angesichts der Einigung der Parteien für gegenstandslos und schreibt die Angelegenheit als erledigt ab. Dieses Urteil muss begründet sein und eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Im Urteilsdispositiv darf weder auf Art. 50 ATSG verwiesen noch festgehalten werden, die Parteien würden auf die Ergreifung von Rechtsmitteln verzichten.

ERÖFFNUNG VON ENTSCHEIDEN

N31 Es sind dem SECO sämtliche Entscheide der Durchführungsstellen, die auf Grund einer Einsprache des SECO ergangen sind, mit eingeschriebener Post zu eröffnen (Art. 34 VwVG). Dabei ist unerheblich, ob der Entscheid in Form eines Einspracheentscheides, einer Wiedererwägungs- und / oder Abschreibungsverfügung oder einer sonstigen Verfügungsart ergeht.

Die korrekte Adresse lautet:

SECO - Direktion für Arbeit
Ressort Juristischer Dienst TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Bern

ERSTELLUNG UNVERÄNDERBARER DOKUMENTE

N32 Bezügerdossiers müssen auch im DMS jederzeit alle Vorgänge vollständig dokumentieren und bei einer externen oder internen Revision lückenlos nachvollzogen werden können.

Von den Vollzugstellen erstellte Dokumente (z. B. in Word oder Excel) sind in das unveränderbare PDF-Format zu übertragen. Die Umwandlung hat spätestens dann zu erfolgen, wenn aufgrund des erstellten Dokuments ein Vorgang ausgelöst wird.

⇒ Beispiele:

Korrespondenzen wie Briefe oder Verfügungen vor dem Versand.

Berechnung des versicherten Verdienstes, der Beitragszeit, von anzurechnender Ferienentschädigung im Zwischenverdienst usw. vor der Eingabe in der Bezügerbewirtschaftung.

Berechnung eines nicht anrechenbaren Verdienstausfalles vor Erlass der Ablehnungsverfügung.

Erklärende Notizen - z. B. weshalb keine Sanktion vorgesehen ist - vor dem definitiven Entscheid.

Protokolle von Aussagen der Versicherten oder Arbeitgeber sofort nach deren Erstellung.

Der konsequenten, rechtzeitigen Übertragung in das PDF-Format aller Fall bezogenen Dokumente kommt für die Revision entscheidende Bedeutung zu.

Die Verantwortung für unkorrekte Schlussfolgerungen infolge fehlender oder verspäteter Übertragung der Dokumente in das PDF-Format trägt die Arbeitslosenkasse.

UNTERSCHRIFT

N33 Verfügungen im Bereich der ALV müssen nicht unterschrieben werden, wenn:

- die Verfügung den Vermerk beinhaltet: «Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig»; und
- die verfügende Vollzugsbehörde und die verfügende Person erkennbar sind. Die verfügende Person kann entweder namentlich oder mittels Kürzel genannt werden.

Die Verfügungen sind im DMS abzulegen. Im Falle einer handschriftlichen Unterschrift, ist die unterschriebene Verfügung im DMS abzulegen. ↓

N34 Werden Dokumente trotz Beachtung der vom SECO definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden. Das SECO ist unverzüglich zu informieren, falls Dokumente von den Gerichten nicht zugelassen werden. ↓

WEITERLEITUNG VON DOKUMENTEN AN DIE ZUSTÄNDIGE STELLE (ART. 29 ABS. 3 UND 30 ATSG)

N35 Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so ist für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen trotzdem der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird.

Dementsprechend ist jedes Dokument, welches eine Durchführungsstelle von einer versicherten Person erhält, unverzüglich mit einem Eingangsstempel zu versehen und gegebenenfalls an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Solche weiterzuleitende Dokumente sind nicht einzuscannen.

➔ N33 und N34 geändert im Januar 2019

DATENSCHUTZRECHTLICHE WEISUNG - VOLLZUG DES AVIG UND DES AVG / INFORMATIONSSYSTEME AVAM UND ASAL

RECHTSGRUNDLAGEN

N36 Die Weisung stützt sich auf folgende Erlasse:

- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung (AVIG)
- Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG)
- Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)
- Kantonale Datenschutzbestimmungen
- Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG), soweit keine kantonalen Datenschutzvorschriften bestehen, die einen angemessenen Schutz gewährleisten (Art. 37 DSG)
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (AVIV)
- Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)
- Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung
- Verordnung über das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (V-AVAM)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

GELTUNGSBEREICH DES DSG

N37 Nach Art. 37 Abs. 1 DSG gelten für die Bearbeitung von Personendaten durch kantonale Organe beim Vollzug von Bundesrecht die Art. 1 bis 11a, 16 bis 22 und 25 Abs. 1 bis 3 DSG soweit keine kantonalen Bestimmungen bestehen, die einen angemessenen Schutz gewähren. Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir im Folgenden bei der Nennung von DSG-Bestimmungen speziell auf Art. 37 DSG hinzuweisen. Wir empfehlen Ihnen, mit dem kantonalen Datenschutzbeauftragten Kontakt aufzunehmen und mit ihm diese und allenfalls weitere offene Fragen zu besprechen.

GRUNDSÄTZE DES DATENSCHUTZES

N38 Das DSG führt in den Art. 4 bis 11 Datenschutzgrundsätze auf, die im Rahmen der Vorlage über die Anpassung und Harmonisierung der gesetzlichen Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten in den Sozialversicherungen in das AVIG und das AVG eingefügt wurden (Bundesblatt Nr. 5 vom 8.2.2000, S. 255 ff.). Sie gelten auch dann, wenn kantonale Datenschutzvorschriften bestehen, welche in der fraglichen Thematik einen ungenügenden Schutz gewähren (Art. 37 DSG) und für die mit dem

Vollzug des AVIG und des AVG beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bedeutung sind:

- Rechtmässigkeit der Beschaffung (Art. 4 Abs. 1 DSG)
- Bearbeitung nach Treu und Glauben (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Verhältnismässigkeit (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Zweckbindungsgebot (Art. 4 Abs. 3 DSG). Dieses Gebot besagt, dass Daten nur für den bei der Beschaffung angegebenen Zweck bearbeitet werden dürfen.
- Richtigkeit der Daten (Art. 5 DSG)
- Datensicherheit (Art. 7 DSG). Wer Daten bearbeitet, muss diese mit geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln gegen Eingriffe unbefugter Dritter schützen.
- Auskunftsrecht (Art. 8 DSG)

UMGANG MIT BESONDERS SCHÜTZENSWERTEN PERSONEN-DATEN

Grundsatz

- N39** Im Sinne von Art. 3 Bst. c DSG und Art. 17 ff. DSG dürfen grundsätzlich weder in den Informationssystemen AVAM und ASAL noch in den elektronischen und schriftlichen Dossiers folgende besonders schützenswerte Personendaten eingegeben werden.
- a. religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten
 - b. Gesundheit, Intimsphäre oder Rassenzugehörigkeit
 - c. Massnahmen der sozialen Hilfe
 - d. administrative oder strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten (Ausnahme 1)

- N40** Besonders schützenswerte Personendaten dürfen erfasst werden, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
- a. Die Information ist im Einzelfall für den Vollzug des AVIG und/oder des AVG unbedingt erforderlich (Zweckbindungsgebot). Dies bedeutet, dass die Information für eine erfolgreiche Vermittlung der stellensuchenden Person (vgl. Beispiele) oder für die Beurteilung eines arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sachverhaltes notwendig ist (z. B. Anspruchsberechtigung, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsbemühungen, Sanktionstatbestände).
 - b. Die festgehaltene Information muss in jedem Fall entweder schriftlich belegt oder durch die betroffene stellensuchende Person mitgeteilt worden sein.
 - c. Die stellensuchende Person ist bei der Erfassung über den Eintrag dieser besonders schützenswerten Daten informiert worden und hat dies mit ihrer Unterschrift bestätigt.
- In den elektronischen und schriftlichen Dossiers der Stellensuchenden und der ASAL-Pendenzenverwaltung dürfen folgende besonders schützenswerte Personendaten eingetragen werden:

- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund der Religion einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Bekleidung, Kontakt mit Lebensmitteln, Arbeitszeit);
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund des Gesundheitszustandes einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Tragen von Lasten, Kontakt zu Werkstoffen). Der Eintrag der entsprechenden Krankheit ist unter der erwähnten Bedingungen zulässig;
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit einer stellensuchenden Frau wegen Schwangerschaft;
- Massnahmen der sozialen Hilfe;
- administrative oder strafrechtliche Sanktionen, sofern ein direkter Bezug zur gesuchten Tätigkeit vorhanden ist (z. B. wegen Betrug verurteilter Buchhalter, Führerausweisentzug bei einem Chauffeur).

Die unter N88 erwähnten Grundsätze des Datenschutzes sind bei solchen Einträgen genau zu beachten. Das Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG bleibt in jedem Fall vorbehalten (N102). Die Weitergabe solcher Daten ist unter N95 geregelt.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten in strukturierten Datenfeldern (Ausnahme 2)

- N41** Besonders schützenswerte Daten dürfen ausserdem erfasst werden, wenn in den Informationssystemen AVAM und/oder ASAL ein entsprechendes strukturiertes Datenfeld (z. B. Erfassungsmaske für arbeitslosenversicherungsrechtliche Sanktionen im AVAM) vorhanden ist.

ERFASSUNG VON DATEN IN DEN INFORMATIONSSYSTEMEN AVAM UND ASAL

Grundsatz

- N42** In allen Datenfeldern der Informationssysteme AVAM und ASAL dürfen keine anderen als die gemäss den AVAM-/ASAL-Dokumentationen (Benutzerhandbücher, Release-Handbücher, Funktionen-Handbücher, Online Help) vorgesehenen Einträge gemacht werden. Dabei müssen insbesondere die unter N88 f. erwähnten Grundsätze beachtet werden.

Es ist untersagt, Eingabefelder mit anderen als den vorgesehenen Inhalten zu belegen.

Grundsätze für den Eintrag von offenen Stellen

- N43** Bei der Erfassung von offenen Stellen ist zu beachten, dass die Schweiz das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung unterzeichnet hat. Damit hat sich die Schweiz unter anderem verpflichtet, Handlungen oder Praktiken der Rassendiskriminierung gegenüber Personen oder Personengruppen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden oder öffentliche Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln. Die Schweiz hat in diesem Zusammenhang einzig einen Vorbehalt hinsichtlich der Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern zum Arbeitsmarkt gemacht. Mit diesem Übereinkommen insbesondere nicht zu vereinbaren ist der von Arbeitgebern geäusserte Wunsch, dass

Angehörige einer bestimmten Nation, Ethnie, Religionsgruppe oder Rasse von bestimmten gemeldeten offenen Stellen ausgeschlossen sind. Ein entsprechender Eintrag ist im Informationssystem AVAM nicht zulässig.

Zudem ist die Bestimmung von Art. 26 Abs. 3 AVG betreffend der Qualitätssicherung gemeldeter offener Stellen zu beachten (vgl. hierzu auch Mitteilungsschreiben RAV/LAM/KAST 2009/06 vom 14.10.2009). Gestützt auf Art. 51 Abs. 3 AVV ist bei offenen Stellen das Geschlecht nur in gesetzlich begründeten Fällen oder bei Tätigkeiten zulässig, die ein bestimmtes Geschlecht erfordern.

ELEKTRONISCHE UND SCHRIFTLICHE DOSSIERS

N44 Für die elektronischen und schriftlichen Dossiers gelten die unter N88 f. erwähnten Grundsätze. Die Unterlagen sind in geeigneter Form vor dem Zugriff bzw. der Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Als Dritte gelten auch private Arbeitsvermittler, nicht jedoch die Vollzugsstellen der kantonalen Arbeitslosenhilfe.

Im Dossier nicht mehr benötigte Unterlagen oder Fehldrucke sind auf eine geeignete Weise zu vernichten.

WEITERGABE VON DATEN

Allgemeines

N45 In Bezug auf die Weitergabe von Daten über Stellensuchende an Dritte sei auf die Schweigepflicht gemäss Art. 33 ATSG und Art. 34 AVG sowie die Ausnahmen gemäss Art. 97a AVIG, Art. 34a AVG und Art. 57 AVV verwiesen.

Weitergabe von Daten an ein anderes RAV bzw. eine andere Kasse

N46 Wechselt die Zuständigkeit für eine stellensuchende Person aufgrund eines Wohnortswechsels oder aus anderen Gründen von einem RAV zu einem anderen, erhält das neu zuständige RAV die notwendigen Systemberechtigungen um alle Dokumente im elektronischen Dossier einzusehen. Existiert zudem noch ein schriftliches Dossier, muss das bisher zuständige RAV dem neu verantwortlichen RAV eine vollständige Kopie des schriftlichen Dossiers der entsprechenden Person weitergeben. Bei einem Kassenwechsel gilt der gleiche Grundsatz.

Weitergabe an Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler

N47 Bei einer Zuweisung auf eine offene Stelle stellt sich die Frage, ob es zulässig ist, wenn das RAV den Arbeitgeber bzw. den privaten Arbeitsvermittler direkt über die erfolgte Zuweisung informiert und ihm ein Rückmeldeformular zustellt. Diese direkte Meldung kann aus datenschutzrechtlicher Sicht bestritten werden. Das SECO erachtet die bisherige Praxis auch weiterhin als zulässig, weil die stellensuchende Person im Bewerbungsprozess die Tatsache, dass sie arbeitslos ist, ohnehin nicht geheim halten kann und Arbeitgeber zu Auskünften verpflichtet sind (Art. 88 Abs. 1 Bst. d AVIG).

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bzw. dem privaten Arbeitsvermittler nicht bekannt

N48 Ist die stellensuchende Person dem Arbeitgeber noch nicht bekannt, d.h. im Rahmen von Vorselektionsgesprächen zwischen dem Personalberater oder der Personalberaterin und dem Arbeitgeber, gelten folgende Regeln:

- Den Arbeitgebern dürfen Angaben über eine stellensuchende Person, welche deren Identifizierung erlauben, insbesondere aber deren Namen, nur dann bekanntgegeben werden, wenn diese dazu schriftlich im Einzelfall oder maximal bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung ihre Zustimmung erteilt hat und der Arbeitgeber über eine offene Stelle verfügt, für welche die betreffende stellensuchende Person in Frage kommt.
- Liegt keine solche Zustimmung vor, ist die stellensuchende Person auf die offene Stelle zuzuweisen. Es ist nicht zulässig, dem Arbeitgeber ohne Wissen des Stellensuchenden ein Kurzprofil mit Personalien zuzustellen.

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bekannt

N49 Hat sich eine stellensuchende Person bereits bei einem Arbeitgeber beworben bzw. ist sie auf eine offene Stelle eines Arbeitgebers zugewiesen worden, so gelten folgende Grundsätze:

- Nicht besonders schützenswerte Daten einer stellensuchenden Person dürfen dem Arbeitgeber nur weitergegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall oder generell dazu ihre Zustimmung erteilt hat. Die generelle Zustimmung darf längstens bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung dauern. Erteilt die stellensuchende Person ihre Zustimmung bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung, ist die schriftliche Form erforderlich.
- Besonders schützenswerte Daten dürfen dem Arbeitgeber nur bekanntgegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall ihre Zustimmung erteilt hat.

Weitergabe von Daten an die Gemeindearbeitsämter

N50 Mit Einführung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren wurden die Aufgaben der Gemeindearbeitsämter auf die Erstanmeldung reduziert. Die Weitergabe von Entscheidungen und Verfügungen – und damit die Weitergaben von Personendaten – ist somit nicht mehr gerechtfertigt und verletzt die strafrechtliche geschützte Schweigepflicht (Art. 33 ATSG, Art. 34 und 39 AVG, Art. 105 AVIG).

EXPORT VON DATEN AUS AVAM UND ASAL IN ANDERE DATENBANKEN

Allgemeines

- N51** Die Anwendungen AVAM und ASAL bieten die Möglichkeit, für gewisse Vollzugsaufgaben Daten zu exportieren. Die im Rahmen des AVIG zu bearbeitenden Personendaten stellen besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile dar. Für deren Speicherung und Bearbeitung ausserhalb der zugehörigen Fachanwendungen AVAM und ASAL besteht von Seite der Ausgleichsstelle keine Rechtsgrundlage und ist somit verboten.

Konkrete Massnahmen

- N52** Nachfolgend werden die notwendigen Massnahmen erläutert:

- Art. 17 DSG: Organe des Bundes dürfen Personendaten bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht.
- Für die Anwendungen AVAM und ASAL besteht eine Rechtsgrundlage, für deren Umsetzung die Ausgleichsstelle verantwortlich ist. Sobald Daten aus diesen Anwendungen exportiert werden (im folgenden Datenexport genannt), besteht für diese exportierten Daten keine gesetzliche Grundlage mehr und ist somit verboten.
- Art. 11a Abs. 2 DSG: Bundesorgane müssen sämtliche Datensammlungen beim Beauftragten zur Registrierung anmelden.
- Ein Datenexport, sofern er Personendaten enthält, stellt eine Datensammlung dar, die registriert werden muss. Davon ausgenommen sind kurzzeitige Speicherungen (kleiner 1 Arbeitstag) von Daten.
- Ein Datenexport darf nicht kopiert und weiterverbreitet werden.
- Art. 7 DSG: Personendaten müssen durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen gegen unbefugtes Bearbeiten geschützt werden.

Ein Datenexport darf nur auf einen verschlüsselten und durch ein Passwort geschützten Datenspeicher (Festplatte intern oder extern, Memory Stick, E-Mail, private oder geschäftliche mobile Geräte usw.) erfolgen.

Der Digitalisierungsprozess muss sicherstellen, dass die digitalisierten Dokumente ausschliesslich der adressierten Stelle zugestellt werden. Das Bekanntgeben der digitalisierten Dokumente an andere Stellen ist verboten. Dies ist insbesondere dort zu beachten, wo verschiedene Organisationen das gleiche Scanningzentrum verwenden.

Die Datenweitergabe an Dritte für die Abwicklung von Druck, Versand und Digitalisierung ist gestattet, falls eine schriftliche Vereinbarung dies regelt. Mit der Vereinbarung und auch später im Verlauf der Vertragserfüllung muss der Auftraggeber sich vergewissern, dass der Dritte die Daten so bearbeitet, wie der Auftraggeber selbst es tun dürfte.

AUSKUNFTSRECHT DER BETROFFENEN PERSONEN / AKTEN-EINSICHT

N53 Betroffene Personen haben das Recht, über alle sie gespeicherten Informationen im Rahmen des Vollzugs der ALV Auskunft und Akteneinsicht zu erhalten (Art. 47 ATSG, Art. 8 und 9 ATSV, Art. 34b AVG, Art. 58 AVV, Art. 126 AVIV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Sie erfolgen kostenlos, schriftlich und in allgemein verständlicher Sprache. Anstelle persönlicher Vorsprache können den betroffenen Personen auch Kopien ausgehändigt werden. Anwälte oder Anwältinnen von stellensuchenden Personen haben Anspruch auf Zustellung der Unterlagen (paginiert).

Verlangt eine betroffene Person die Richtigstellung bzw. die Ergänzung von Daten, sind die AVIG-Vollzugsorgane verpflichtet, den Korrekturantrag der betroffenen Person an der entsprechenden Stelle im Informationssystem oder im Dossier festzuhalten bzw. gegebenenfalls die nötige Korrektur vorzunehmen (Art. 5 Abs. 2 DSG, Art. 125 AVIV, Art. 58 AVV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Eine Berichtigung oder eine Ergänzung von Daten ist auch denjenigen Stellen mitzuteilen, an welche die Daten weitergegeben werden (Art. 58 Abs. 4 AVV).

KONSEQUENZEN BEI ZUWIDERHANDLUNGEN

N54 Die rechtswidrige Bekanntgabe von Personendaten kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es kann der Tatbestand von Art. 35 DSG "Verletzung der beruflichen Schweigepflicht", von Art. 105 AVIG und 39 AVG "Verletzung der Schweigepflicht" und auch derjenige von Art. 320 StGB "Verletzung des Amtsgeheimnisses" erfüllt sein.

An dieser Stelle sei nochmals speziell auf die in N102 genannten Datenschutzverletzungen mittels Download hingewiesen, die ebenfalls strafrechtlich relevant sein können.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

N55 *N55 gestrichen*

GENDER MAINSTREAMING IM VOLLZUG

DEFINITION

- N56** Gender bedeutet soziales Geschlecht. Gender Mainstreaming bezeichnet eine international erprobte Strategie in der Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, die Gleichstellungsaspekte auf allen Ebenen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern, damit Frauen und Männer gleichermaßen in den Genuss von sozialen Gütern, Chancen, Ressourcen und Anerkennung kommen.

ZIELSETZUNG

- N57** In N58 bis N59 werden Verwaltung und Durchführungsstellen für Genderfragen sensibilisiert und zu diskriminierungsfreiem Verhalten in Wort und Tat angehalten. Es soll eine hohe Gender-Kompetenz erlangt und das Gender Mainstreaming im Vollzugsalltag umgesetzt werden.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN

- N58** Geschlechtergerecht formulieren bedeutet einerseits, die Gleichstellung im Bereich der Sprache zu verwirklichen und andererseits, Texte klar und eindeutig zu verfassen. So sind Texte, die ausschliesslich männliche oder weibliche Personenbezeichnungen enthalten, aber vorgeben, beide Geschlechter zu meinen, nicht gendergerecht. Die sprachliche Gleichbehandlung erfordert jedoch keine Änderung der Sprache an sich, sondern lediglich die bewusste und kreative Ausschöpfung der vorhandenen Mittel.

Hilfestellung bietet der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» der Schweizerischen Bundeskanzlei (www.bk.admin.ch).

- ⇒ Beispiele für die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann:
- Paarformen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sachbearbeiter/in, der/die ArbeitgeberIn, der Richter/die Richterin);
 - Geschlechtsneutrale Ausdrücke (die Angestellten, die Stimmberechtigten);
 - Geschlechtsabstrakte Ausdrücke (die versicherte Person, die Hilfskraft, das Mitglied, Fachleute, das Personal, ein Gericht);
 - Umformulierung («Bitte ausfüllen» statt «Der/die Arbeitslose soll das Formular ausfüllen», anstelle von «Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält die Kinderzulage mit dem Lohn» besser «Die Kinderzulage wird mit dem Lohn ausgerichtet»).

Die Mitarbeitenden im AVIG -Vollzug sind gehalten, sich mündlich (Auskünfte, Informationsveranstaltungen etc.) wie schriftlich (Briefe, Broschüren, Entscheide, Formulare, Informationsmaterial, Kreisschreiben, Mitteilungen, Protokolle, Schulungsunterlagen, Verfügungen, Weisungen etc.) immer so zu äussern, dass sich jede betroffene Person respektive der betroffene Personenkreis gleichermaßen angesprochen fühlt.

GENDERGERECHTER VOLLZUG

- N59** Um dem Anspruch eines gendergerechten Vollzugs des AVIG zu genügen, gilt es nachstehende Grundsätze zu beachten:
- Arbeitslose Personen werden geschlechterunabhängig behandelt;
 - Versicherte Frauen und Männer können ihre Rechte während des gesamten Wiedereingliederungsprozesses gleichermassen wahrnehmen (Erstinformation, Beratungs-, Kontrollgespräche, Zuweisung, Vermittlung etc.);
 - Der Zugang zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen (Bildungs- und Beschäftigungs-, sowie spezielle oder weitere Massnahmen) wird allen Versicherten gleichermassen - im Umfange ihrer Vermittlungsfähigkeit und in Beachtung ihrer persönlichen Verhältnisse (z. B. Betreuungspflichten) - ermöglicht;
 - Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden gendergerecht zugesprochen;
 - Die Qualität der zugewiesenen Kurse entspricht den Versichertenprofilen;
 - Festgestellte Ungleichheiten werden mit den entsprechenden Massnahmen beseitigt.

SCHWARZARBEIT

- N60** Die Durchführungsstellen sind gehalten, gestützt auf Art. 11 BGSA, Hinweise und Verdachtsmomente, welche auf Schwarzarbeit deuten können, den kantonalen Organen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zur Abklärung zu melden. ↓

→ N60 eingefügt im Juli 2018