



Arbeitsmarkt /
Arbeitslosenversicherung
(TC)

Kreisschreiben über die Kurzarbeits- entschädigung KS KAE

Januar 2005

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, 76 ATSG). Das Kreisschreiben Kurzarbeitsentschädigung bezweckt einen einheitlichen Gesetzesvollzug und soll die tägliche Arbeit erleichtern.

Das KS KAE vom Januar 1992 wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzeslage, der EVG-Rechtsprechung sowie der AM/ALV-Praxen bis und mit 2004 vollständig überarbeitet. Das neue KS KAE tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Bei allfälligen Abweichungen gegenüber den bisherigen AM/ALV-Praxen beansprucht das vorliegende Dokument Vorrang.

Das KS KAE erscheint im Loseblattsystem. Seitenzahlen werden deshalb nicht mehr aufgeführt. Der gewählte Aufbau mit Randziffern und Überschriftenhierarchien lehnt sich an die Systematik des Gesetzes an und ermöglicht eine geordnete Suche nach den jeweiligen Themenbereichen.

Für Fragen stehen Ihnen die Ressorts Rechtsvollzug (TCRV) und Inspektorat (TCIN) des Leistungsbereiches Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung gerne zur Verfügung.

seco - Direktion für Arbeit

Vertrieb: BBL, Publikationen und Drucksachen, 3003 Bern
www.bundespublikationen.ch

Bestellnummer:

Inhaltsverzeichnis

A	Begriff und Zweck der Kurzarbeit	A1	–	A2
B	Anspruchsvoraussetzungen	B1	–	B46
	Normale Arbeitszeit und verkürzte Arbeitszeit	B1	–	B18
	Normale Arbeitszeit	B2		
	Normale Arbeitszeit bei flexiblem Arbeitszeitsystem	B3	–	B4
	Verkürzte Arbeitszeit	B5	–	B9
	Gleitzeit	B10	–	B14
	Mehrstunden	B15		
	Beispiele zur Gleitzeit und Mehrstunden	B16		
	Weiterbildung im Betrieb	B17	–	B18
	Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls	B19		
	Vorübergehender Arbeitsaufall	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 Ehegatten oder Ehegattinnen	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 vertretende Umstände	C9	–	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	–	D6
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		
Temporär- und Leiharbeit	D32	–	D34
Kollektive Arbeitsstreitigkeit	D35		
Kurzarbeit in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen	D36	–	D37
E Bemessung der KAE	E1	–	E12
Höhe der KAE	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		
Ausmass der Kurzarbeit	G10		
Kassenwahl und Kassenwechsel	G11	–	G14
Entscheid der kantonalen Amtsstelle	G15	–	G21

H	Pflichten des Arbeitgebers	H1	–	H2
I	Geltendmachung des Anspruchs	I1	–	I7
J	Vergütung der KAE	J1	–	J3
K	Kontrollvorschriften	K1		
L	Zwischenbeschäftigung	L1	–	L7
M	Die Abrechnung	M1		

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 - 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.
- ⇒ Frage aus der Praxis
- Ein Betrieb schreibt seinen Arbeitnehmenden für geleistete Mehrstunden einen Zeitzuschlag von 20 % gut. Ist dieser Zeitzuschlag wie Mehrstunden zu behandeln?
- Nein, nur effektiv gearbeitete Zeit gilt als Mehrstunden.
- 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.
- 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.
- 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 Entscheidkompetenz der arbeitnehmenden Person liegen.
- Art. 26 „Gleitstunden“ des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) entspricht diesen Bedingungen, obschon die aufgebauten Gleitstunden gemäss LMV bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen und nicht abgebaute Gleitstunden mit einem Zeitzuschlag zu kompensieren sind.
- ⇒ Rechtsprechung
- EVG i.S. B. AG v. 19.2.2004, C 225/03

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 AP mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser AP 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
			Baldo Ende Periode vorher- gehende	Differenz laufende	Differenz	
160.00	70.00		5.00	15.00	-10.00	100.00

Vgl. dazu auch Rz M1

⇒ Beispiel 2

Für eine Arbeitnehmerin werden in einer AP mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser AP hat die Arbeitnehmerin 50 Stunden gearbeitet, 10 Fehlstunden gehen zu Lasten des Gleitzeitsaldos, 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
			Baldo Ende Periode vorher- gehende	Differenz laufende	Differenz	
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00	100.00

Vgl. dazu auch Rz M1

B13 Gleitzeitsaldi werden max. 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 AP -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 AP reduziert sie diesen auf -40 Stunden, d.h. sie hat 10 Mehrstunden gearbeitet. In dieser AP 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
			Baldo Ende Periode	Differenz		
			vorher- gehende	laufende		
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-10.00	60.00

In der nächsten AP leistet die arbeitnehmende Person im Rahmen der betrieblichen Gleitzeitregelung 35 Mehrstunden. In dieser AP 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
			Baldo Ende Periode	Differenz		
			vorher- gehende	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 Kol. „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	
			vorher- gehende	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 Kol. bezahlte/unbezahlte Absenzen aufgeführt.

Mehrstunden

B15 Die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten geleisteten Mehrstunden (vgl. Rz 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 Kol. 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.

Von den anrechenbaren Ausfallstunden sind 20 Mehrstunden in Abzug zu bringen, doch schon sich die Mehrstundensaldi im Minusbereich bewegen. In den letzten 6 Monaten wurden trotzdem Mehrstunden geleistet.

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 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Baldo Ende Periode vorher- gehende	Differenz 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 AP sind in Kol. 9 aufzuführen. Die Erhöhung des Gleitzeitsaldos von +42 Stunden auf +50 Stunden während der AP 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 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Baldo Ende Periode vorher- gehende	Differenz 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 - 25 Std.
 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 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Baldo Ende Periode vorher- gehende	Differenz 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 AP ist auf -20 Stunden zu reduzieren. Infolge der 35 während der AP geleisteten Mehrstunden beträgt der Saldo am Ende der laufenden AP +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. AP:

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 - 48.60
 In den letzten 6 Mte geleistete Mehrstunden 0

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

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

Vom Gleitzeitabbau werden nur 0.42 Stunden als Differenz Gleitzeit erfasst, womit der Saldo am Ende der AP dem effektiven Saldo des Betriebes entspricht.

Die übrigen 48.18 abgebauten Stunden (von insgesamt 48.60) werden in der Kol. 6 aufgeführt.

2. AP:

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	+ 25.00
Veränderung der Gleitzeit während der AP	+ 5.42

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Baldo	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 mit 3 Abrechnungsperioden)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche
 Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. AP:

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 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Ausfallstd. total	9 Saldo Mehrstd. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- stunden	11 Anrech. Ausfall- stunden
			Baldo	Ende Periode	Differenz				
			vorher- gehende	laufende					
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00			12.82		-12.82

Da der Saldo Gleitzeit sowohl zu Beginn wie am Ende der AP bei +20 Stunden blockiert wird, sind die abgebauten 10.18 Gleitzeitstunden in der Kol. 6 zu erfassen. Zudem werden die 23 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten um diese abgebauten 10.18 Stunden in Kol. 9 reduziert. Die verbleibenden, noch nicht kompensierten 12.82 Mehrstunden aus Vormonaten sind auf die folgende AP vorzutragen.

2. AP:

Arbeitstage	20
Sollstunden	160
Istzeit in Std.	175.60
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Std.	16
Kurzarbeitsstunden	0
Gleitzeitsaldo in Std. zu Beginn der AP	+ 26.06
Gleitzeitsaldo in Std. am Ende der AP	+ 57.66
Veränderung der Gleitzeit während der AP	+ 31.60

4	5	6	7 Gleitzeit		8	9	10	11
			Baldo Ende Periode	Differenz				
Sollstunden	Istzeit	bezahlte/	vorher-	laufende	Ausfallstd.	Saldo	Saisonale	Anrech.
Abrechnungs- periode		unbezahlte Absenzen	gehende					
160.00	175.60	16.00	20.00	20.00		12.82		-44.42

In dieser AP wurden 31.60 Mehrstunden geleistet, welche zusammen mit den vorgetragenen 12.82 Mehrstunden auf die nächste AP angerechnet werden müssen.

3. AP:

Arbeitstage	22
Sollstunden	176
Istzeit in Std.	82.45
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Std.	24
Kurzarbeitsstunden	24
Gleitzeitsaldo in Std. zu Beginn der AP	+ 57.66
Gleitzeitsaldo in Std. am Ende der AP	+ 12.11
Veränderung der Gleitzeit während der AP	- 45.55

4	5	6	7 Gleitzeit		8	9	10	11
			Baldo Ende Periode	Differenz				
Sollstunden	Istzeit	bezahlte/	vorher-	laufende	Ausfallstd.	Saldo	Saisonale	Anrech.
Abrechnungs- periode		unbezahlte Absenzen	gehende					
176.00	82.45	68.42	20.00	18.87	1.13	24.00		24.00

Mit den abgebauten 45.55 Stunden werden die 44.42 Mehrstunden aus den Vormonaten kompensiert. Die verbleibenden 1.13 Stunden reduzieren den Gleitzeitsaldo auf 18.87 Stunden. Die nicht im Gleitzeitsaldo berücksichtigten, abgebauten 44.42 Stunden sind in der Kol. 6 zu berücksichtigen. Die geltend gemachten 24 Kurzarbeitsstunden können vollumfänglich vergütet werden.

Weiterbildung im Betrieb

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

Die kantonale Amtsstelle 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 (vgl. Rz G6 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. T. AG v.18.1.1999 C 51/98

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 (vgl. Rz. C1 ff. und Rz 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.
- ⇒ Rechtsprechung
EVG i.S. S. SA v. 8.10.2003, C 283/01
EVG i.S. F. v. 19.12.2003, C 248/03
BGE 121 V 373 Erw. 2a; 376 Erw. 4e
BGE 119 V 368. Erw.5a
BGE 111 V 384 Erw. 2b
- 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 Kasse Kenntnis von einer bevorstehenden Betriebsliquidation, muss sie trotz der bewilligten Kurzarbeit die Zahlungen einstellen und den Fall der kantonalen Amtsstelle 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 etc.) 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 Arbeitslosenversicherung 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/innen 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-Rententalter noch nicht erreicht haben. Die ALV-Beitragspflicht endet mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters. 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.
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1985 Nr. 9 S. 33 ff.
- 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.
- ⇒ Rechtsprechung
EVG i.S. S. + T. AG v. 23.2.1998, C 99/97
EVG i.S. D. v. 5.6.2000, C 449/99
- 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 drei 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. Im Info-Service Kurzarbeitsentschädigung werden die Betriebe darauf hingewiesen, dass für die Erfüllung der ausreichenden Kontrollierbarkeit des geltend gemachten Arbeitsausfalls ein betriebsinternes Zeiterfassungssystem wie Stempelkarten, Stundenrapporte etc. Voraussetzung für den Bezug von KAE ist. Im Formular Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung wird ebenfalls auf das Erfordernis der Bestimm- und Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit hingewiesen.
- B35** Die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist nicht Sache der kantonalen Amtsstelle oder der Kasse. Die Auszahlungen von KAE werden ausschliesslich durch das seco/TCIN gemäss Art. 110 AVIV stichprobenweise geprüft (vgl. Rz. I6). Der Arbeitgeber hat deshalb u.a. am Sitz des Arbeitgebers die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während 5 Jahren aufzubewahren.

⇒ Rechtsprechung

EVG i. S. P. v. 27.10.2003, C 208/02

EVG i.S. M. SA v. 12.7.2003, C 295/02

- 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/TCIN 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.

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

⇒ Rechtsprechung

EVG i. S. R. AG v. 11.9.2000, C 437/99

ARV 2001 Nr. 18 S. 160 ff.

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 Entscheidungsgremiums 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 Entscheidungsgremium 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.

So kann z.B. 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 Handelsregister eintrag möglich sein. Allerdings muss in solchen Einzelfällen eine tatsächliche Einflussnahme auch nachgewiesen werden können.

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. C.-B. v. 27.8.2003, C 273/01

EVG i.S. K. + G. AG v. 22.3.1999, C 225/98

EVG i.S. B. & P. AG v. 26.3.1997, C 102/96

BGE 120 V S. 521 ff.

B39 Die Beurteilung, ob eine finanzielle Beteiligung zum Ausschluss von KAE führt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Der blosse Besitz von z.B. 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 mitarbeitende Mitglieder des Verwaltungsrates einer Aktiengesellschaft, geschäftsführende Gesellschafter oder geschäftsführende Dritte einer GmbH, da diese unmittelbar von Gesetzes wegen über eine massgebliche Entscheidungsbefugnis verfügen. Die Kasse 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.

⇒ 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 Aufgaben-

teilung sowie ungeachtet der Tatsache, dass z.B. der Verwaltungsratspräsident 95 % der Aktien besitzt und einzelunterschriftsberechtigt ist.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2002 Nr. 18 S. 183 ff.

ARV 1998 Nr. 41 S. 234 ff.

ARV 1996/97 Nr. 23 S. 130 ff.

ARV 1996/97 Nr. 10 S. 48 ff.

EVG i.S. E. v. 16.8.1999, C 442/98

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.

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. D. v. 7.7.2004, C 11/04

B43 Nach Art. 25 ATSG verjährt der Rückforderungsanspruch innert einem Jahr, nachdem die Kasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber fünf Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die einjährige relative Verjährungsfrist beginnt in der Regel erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Kasse zumutbarerweise Kenntnis vom rückforderungsbegründenden Sachverhalt haben konnte. Aufgrund der Publizitätswirkung des Handelsregisters muss sich die Kasse 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/in einer GmbH von Anfang an entgegenhalten lassen. Das bedeutet, dass in diesen Fällen die einjährige relative Verjährungsfrist 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.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/97 Nr. 23 S. 131 ff.

EVG i.S. B. AG v. 17.12.2001, C 103/01

EVG i.S. B. SA v. 28.4.1998, C 188/97

BGE 122 V S. 271 ff.

Mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen

B44 Neben den Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung sind auch ihre im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten nicht anspruchsberechtigt. Der Leistungsausschluss dieser Personen kommt ohne weitere Prüfung der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse zum Tragen. Die im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten von arbeitgeberähnlichen Personen sind somit unabhängig davon, ob sie selber eine arbeitgeberähnliche Stellung

inne haben, vom Anspruch auf KAE ausgeschlossen. Im Falle einer richterlichen Trennung besteht Anspruch auf KAE; eine faktische Trennung genügt jedoch nicht.

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Ehegatten und darf nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse wie z.B. Sohn, Bruder ausgedehnt werden.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1980 Nr. 27 S. 54 ff.

EVG i.S. B. AG v.17.12.2001, C 103/01

Akkordanten

B45 Unselbständige 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 (vgl. Rz. B30 ff.). Als nachgewiesen und ausreichend kontrollierbar gilt der Arbeitsausfall, wenn die Kasse aufgrund der Akkordverträge und -abrechnungen den Ausfall bestimmen kann. Lässt sich der Arbeitsausfall nicht bestimmen, so muss die Kasse die KAE ablehnen.

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

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

⇒ Rechtsprechung

ARV 2000 Nr. 10 S. 56 Erw. 4a

ARV 1996/97 Nr. 40 S. 222 Erw. 2a

EVG i.S. T. AG v.11.5.2001, C 247/99

BGE 121 V S. 376 Erw. 4c

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.
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1989 Nr. 12 S. 122 Erw. 2a
- 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 (vgl. Rz. D2 ff.).
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1987 Nr. 8 S. 81 Erw. 1
EVG i.S. T. AG v. 17.7.2001, C 60/01
BGE 128 V S. 305 ff.
BGE 121 V S. 374 Erw. 2c

- 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.
- 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.
 - Ein Strassentransportunternehmen muss ohne weiteres mit der Erhöhung staatlicher Steuern und Abgaben oder mit staatlichen Massnahmen (Schwerverkehrsabgaben etc.) rechnen, welche sich nachteilig auf die Auftragslage auswirken können. Dasselbe gilt für ausländische Massnahmen, die u.a. zum Schutze des dortigen einheimischen Gewerbes vor ausländischer Konkurrenz eingeführt werden. Ein Transportunternehmen muss sich solcher Risiken bewusst sein und ihnen in der Betriebsstrategie Rechnung tragen. Insofern sind diese aufgrund von behördlichen Massnahmen geltend gemachten Arbeitsausfälle branchen- bzw. betriebsüblich und somit nicht anrechenbar.
 - 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.
 - 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.

Wetterbedingte Kundenausfälle

- C15** 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 drei 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 zwei 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 zwei Wochen für den erstmaligen Arbeitsausfall innerhalb einer Saison hat der Arbeitgeber zu tragen, selbst dann, wenn sie sich auf zwei oder mehr Abrechnungsperioden erstreckt. Die zu übertragende nicht getilgte Restanz 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 aus der Restanz von 5 zu tilgen.

C20 Kann für eine Abrechnungsperiode infolge Bestehens von Karenzfristen keine Auszahlung geleistet werden, wird diese nicht an die Höchstdauer der KAE (vgl. Rz 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 Voranmeldung und die Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung für wetterbedingte Kundenausfälle sind die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden.

Folgende Formulare sind verfügbar:

Voranmeldung 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, namentlich der geforderte Mindestausfall von 10 %, müssen auch bei den wetterbedingten Kunden ausfällen 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.
⇒ Rechtsprechung
ARV 1986 Nr. 7 S. 29 ff.
- 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/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 (vgl. Rz 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 % (vgl. Rz. C24 ff.).
 - Der Betrieb dient als Einheit, auf welche die Höchstdauer der KAE zu beziehen ist (vgl. Rz. F1 ff.).
 - Der Betrieb muss die KAE und SWE während der 2-jährigen Rahmenfrist bei der gleichen Kasse geltend gemacht werden (vgl. Rz. G12 ff.).

Diese an einen Betrieb geknüpften Rechtsfolgen gelten auch für eine alv-rechtlich anerkannte Betriebsabteilung.

- 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 selbständigen Leitung untersteht; oder
 - Leistungen erbringt, die auch von selbständigen Betrieben erbracht und auf dem Markt angeboten werden könnten.
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1992 Nr. 5 S. 84 ff.
ARV 1986 Nr. 8 S. 35 ff.
- 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 selbständigen 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 Kasse 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 Kassen abgerechnet, so muss die KAE für den Gesamtbetrieb bis zum Ende der 2-jährigen Rahmenfrist bei einer dieser Kassen 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 (vgl. Rz C24 ff.);
- die Berechnung der Karenzzeit (vgl. Rz C40 ff.);
- die Ermittlung des Höchstanspruchs (vgl. Rz F1 ff.);
- die Geltendmachung des Anspruchs (vgl. Rz I1 ff.);

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

Ein Zeitraum von vier Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, zwei oder vier Wochen ausbezahlt werden.

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. E. v. 15.1.2003, C 26/01, Erw. 2.2

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 (vgl. Rz F2), so beträgt die Karenzzeit:
- 1 Karenztag für die 1. bis 6. Abrechnungsperiode;
 - 2 Karenztage ab der 7. Abrechnungsperiode.
- C41** Für die Bestimmung der Karenzzeit werden die Abrechnungsperioden für KAE und SWE innerhalb der Rahmenfrist zusammengezählt.
- ⇒ Beispiel
- Nachdem ein Betrieb während sechs Monaten SWE beansprucht hat, macht er im siebten Monat KAE geltend. Für die Abrechnungsperiode mit KAE hat der Betrieb drei Karenztage zu bestehen.
- C42** Die Karenzzeit geht zu Lasten des Arbeitgebers und darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden (vgl. Rz 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 $\frac{2}{5}$ bzw. $\frac{3}{5}$ der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 80 % des anrechenbaren Stundenverdienstes.
- ⇒ Beispiel
- Ausgangslage: 40 Std./Woche, anrechenbarer Stundenverdienst Fr. 30.-, 2 Karenztage
- Berechnung: $40 \text{ Std.} : 5 = 8 \text{ Std./Tag}$
 $8 \text{ Std./Tag} \times 2 = 16 \text{ Std. Karenzzeit}$
 $16 \text{ Std.} \times \text{Fr. } 30.- \times 80 \% = \text{Fr. } 384.- \text{ KAE zu Lasten des Arbeitgebers}$
- 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.treffpunkt-arbeit.ch 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.
<p>1 Anspruch gestellt ab 1. Februar 2003</p>	
<p>2 Erzielter Bruttoverdienst aus Heimarbeit inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch in den letzten 12 Monaten vor der Anspruchstellung</p> <p>d.h. vom 3.6.2002 bis 31.1.2003 Fr. 18'470.45</p> <p><i>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.</i></p>	
3 Anzahl Tage (5 Tage pro Woche) innerhalb der Zeitspanne gemäss Ziff. 2	175 Tage
<i>Liegen innerhalb der massgebenden Zeitspanne Monate ohne Verdienst, sind die Tage dieser Monate nicht mitzuzählen.</i>	
4 Während wie vielen Tagen (5 Tage pro Woche) war der Heimarbeitnehmer in der unter Ziff. 2 genannten Zeitspanne wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst, Mutterschaft an der Arbeit verhindert?	32 Tage
<i>(Bitte Arztzeugnis, Krankengeld- oder Unfallgeldabrechnung oder andere Belege beilegen)</i>	
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
<i>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.</i>	
<i>Bei gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Lohn erhöhungen während der Kurzarbeit ist der durchschnittliche Monatsverdienst entsprechend anzupassen.</i>	

Arbeitslosenversicherung										
Firma		Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeiternehmer (in Doppel einzutragen) Anleitung siehe Rückseite					Abrechnungsperiode			
Vom Arbeitgeber auszufüllen		Von der Kasse auszufüllen								
1 AHV-Nummer Name und Vorname	2 AHV-pflichtiger Gesamtverdienst	3 Durchschnittlicher Monatsverdienst		4 Mehr-/Minderverdienst			5 Verdienstausfall		6 Abzug Karenzzeit 80%	7 Vergütung
		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 97.00 319.30
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										
Totalübertrag Kol. 5a und 7 216.013 a										

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 Kol. 2 eintragen. Danach sendet er die Abrechnung zusammen mit dem Formular „Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für Heimarbeiternehmer“ und dem „Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeiternehmer“ an die gewählte Arbeitslosenkasse.

Zu Kolonne 3a Durchschnittlicher Monatsverdienst 100 %:

Einzutragen ist der mit dem Formular „Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für Heimarbeiternehmer“ ermittelte Verdienst.

Zu Kolonne 3b Durchschnittlicher Monatsverdienst 80 %:

Diese Kontrollgrösse dient der Kasse 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 (Kol. 2) höher als der durchschnittliche Monatsverdienst 100 % (Kol. 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 Kol. 2 von Kol. 3a, wobei zu beachten ist, dass eine Entschädigung nur ausgerichtet werden darf, wenn der Betrag in Kol. 2 kleiner ist als derjenige in Kol. 3b.

Wird in Kol. 4a ein Mehrverdienstsaldo 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 % (Kol. 3a) und dem durchschnittlichen Monatsverdienst 80 % (Kol. 3b).

Die ALK vergütet den Arbeitgebern die Beitragsanteile an die AHV/IV/EO/ALV. Zu diesem Zweck sind 6.05 % des Verdienstauffalls 100 % (Kol. 5a) zur Vergütung gemäss Kol. 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. - 6. Abrechnungsperiode 2 Karenztage und ab der 7. Abrechnungsperiode 3 Karenztage zu seinen Lasten zu übernehmen.

Berechnung: Kol 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 Kol. 6 von Kol. 5b. Zum Total dieser Kolonne ist die Vergütung der Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV gemäss Berechnung in Kol. 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 (vgl. Rz C7 ff.).

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/1997 Nr. 11 S. 54

BGE 121 V 374 Erw. 2c

BGE 119 V 500 Erw. 2a

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 Auftraggeber beschränkt, genügt für sich alleine nicht, um bei einem Auftragseinbruch den Anspruch mit Hinweis auf das normale Betriebsrisiko zu verneinen. Die kantonale Amtsstelle 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 Auftragsschwankungen oder Arbeitsausfälle infolge Renovations- oder Revisionsarbeiten; Beschäftigungsschwankungen aufgrund verstärkter Konkurrenzsituation; Arbeitsausfälle im Baugewerbe, welche wegen mangelnder Zahlungsfähigkeit des Bauherrn oder wegen hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen; Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden, die infolge von Krankheit, Unfall oder anderer Absenzen des Arbeitgebers oder eines leitenden Angestellten entstehen, gehören ebenfalls zum normalen Betriebsrisiko.

⇒ Beispiele aus der Rechtsprechung

- 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.
- 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.
- Sanierungsarbeiten bei Autobahnen treten regelmässig und wiederholt auf und damit zusammenhängende Arbeitsausfälle infolge erswerter oder unterbrochener Zufahrt zu einer Raststätte sind voraussehbar bzw. kalkulierbar und gehören zum normalen Betriebsrisiko.
- Ein Material- und Wassereinbruch beim Vortrieb einer Tunnelbohrmaschine gehört zum normalen Betriebsrisiko einer Unternehmung die in geologisch und hydrogeologisch sehr schwierigem Gelände neue Techniken und Maschinen verwendet und damit technisches Neuland im Tunnelbau betritt.
- Im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe ist bekannt, dass Arbeitsausfälle, welche zufolge mangelnder Zahlungsfähigkeit des Bauherrn oder auf Grund hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen, zum normalen Betriebsrisiko gehören.
- Erkrankt ein Vorarbeiter und müssen deshalb seine 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.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2002 Nr. 7 S. 59 ff.

ARV 1999 Nr. 10 S. 48 ff.

ARV 1996/1997 Nr. 11 S. 54 ff.

ARV 1996/1997 Nr. 40 S. 220 ff.

ARV 1995 Nr. 20 S. 117 ff.

ARV 1993/1994 Nr. 35 S. 244 ff.

ARV 1993/1994 Nr. 36 S. 252 ff.

EVG i.S. C. SA v. 23.9.2003, C 173/03

EVG i.S. F. AG v. 4.12.2003, C 8/03

BGE 121 V 376 Erw. 4e

Branchen-, berufs- oder betriebsübliche Arbeitsausfälle

- D7** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist. Damit sollen vor allem regelmässig wiederkehrende Arbeitsausfälle von der 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 Auftraggebern oder aus anderen Gründen üblich.
- D9** Schwankungen in der Auftragslage in Dienstleistungsbetrieben (Gastgewerbe, Coiffeurbetriebe, Fahrschulen etc.) 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.
- D10** Zwischen den Ausschlussgründen der Branchen-, Berufs- und Betriebsüblichkeit und demjenigen des normalen Betriebsrisikos (vgl. Rz D2 ff.) besteht ein enger Bezug, weshalb oftmals eine Differenzierung nicht möglich und auch nicht nötig ist.

⇒ Beispiele aus der Rechtsprechung

- Ein Unterakkordant wird bei einem Betrieb je nach Arbeitsausfall für Küchenmontagen aufgeboden, wobei jedoch die Betriebsangestellten Vorrang haben. Sein Arbeitseinsatz hängt somit einerseits von den Auftragseingängen und andererseits von der Arbeitsauslastung der Angestellten im Betrieb ab. Angesichts dieser betrieblichen Struktur erweist sich der Arbeitsausfall des Unterakkordanten als betriebsüblich. Unter diesen Umständen kann offen bleiben, ob der geltend gemachte Arbeitsausfall überhaupt bestimmbar ist.
- Verschiebungen von Terminen auf Wunsch von Auftraggebern oder allenfalls auch aus anderen Gründen, die von den mit der Ausführung von Arbeiten beauftragten Unternehmen nicht zu verantworten sind, stellen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe nichts Aussergewöhnliches dar, weshalb die dadurch verursachten Arbeitsausfälle nicht anrechenbar sind. Dabei ist nicht erforderlich, dass die zugrundeliegenden Verträge bereits gültig zustande gekommen sind. Es ist hinreichend, wenn sie für den um KAE ersu-

chenden Arbeitgeber bereits in einer Weise Gestalt angenommen haben, dass er bereits damit rechnen konnte.

- Die gestützt auf eine Anordnung des Bundesamtes für Landwirtschaft erlassenen Weisungen, die Emmentalerproduktion einzuschränken, lassen für Käsereibetriebe keinen Anspruch auf KAE entstehen, da der daraus resultierende Arbeitsausfall wegen Branchenüblichkeit nicht anrechenbar ist.
- Schwerverkehrsabgaben und ausländische Gegenmassnahmen sind für ein Strassen-transportunternehmen 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 und somit nicht anrechenbar.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/1997 Nr. 39 S. 218 Erw. 5

ARV 1995 Nr. 20 S. 117 ff.

ARV 1993/1994 Nr. 35 S. 244 ff.

ARV 1989 Nr. 12 S. 123 Erw. 2c

ARV 1987 Nr. 8 S. 80 ff.

EVG i.S. W. AG v. 30.4.2001, C 244/99

EVG i.S. R. AG v. 13.9.2000, C 113/00

Saisonale Beschäftigungsschwankungen

D11 Ein Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn er durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird.

Anders verhält es sich, wenn aufgrund von ausserordentlichen Nachfragerückgängen dem Betrieb ein unüblicher Beschäftigungseinbruch entsteht. In solchen Fällen gelten Arbeitsausfälle, die sich im Vergleich zu Vorjahresperioden als unüblich erweisen, grundsätzlich als anrechenbar. Was der Üblichkeit bzw. der Saisonalität entspricht, lässt sich nur anhand des Einzelfalles, vergangenheitsbezogen mit Blick auf Erfahrungswerte feststellen.

Beschäftigungsschwankungen gelten als saisonal, soweit der Arbeitsausfall nicht höher ist als der durchschnittliche Arbeitsausfall derselben Perioden aus den beiden Vorjahren.

D12 Die kantonale Amtsstelle prüft, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn ja, 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.“

- D13** Saisonale Beschäftigungsschwankungen treten insbesondere in den Wintermonaten im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe auf. Die kantonale Amtsstelle 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 zwei Jahre können Hinweise über nennenswerte Schwankungen zur selben Jahreszeit liefern.
- D16** Liegt ein saisonaler Vorbehalt vor, hat der Betrieb anlässlich der Geltendmachung seines Entschädigungsanspruchs bei der Kasse 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.

⇒ Fragen aus der Praxis

- Wie sind die Vergleichsperioden zeitlich abzugrenzen, wenn die Abrechnungsperiode nicht einen ganzen Monat umfasst?

Die Vergleichsperioden müssen immer zeitgleich mit der Abrechnungsperiode sein. Dauert die Abrechnungsperiode z.B. vom 15. - 31. Januar, dauern die Vergleichsperioden ebenfalls vom 15. - 31. Januar.

- Wie hat die saisonale Abgrenzung zu erfolgen, wenn in den Vorjahren für den Gesamtbetrieb abgerechnet wurde und neu KAE nur für einzelne Betriebsabteilungen geltend gemacht wird?

Wenn die 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.

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. V. AG v. 7.8.2002, C 62/02

D18 Entschädigungsberechtigt sind nur diejenigen Ausfallstunden, welche den durchschnittlichen Ausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre übersteigen.

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

⇒ Beispiel

Die kantonale Amtsstelle 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 wirtschaftlichbedingter 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 gem. Kol. 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 x 29.35

Bella Berta: 44 / 52 x 29.35

Donatello Daniel: 52 / 52 x 29.35

Fischer Felix: 100 / 52 x 29.35

Kol. 10 berechnet sich aus den Ausfallstunden gem. Kol. 8 geteilt durch Arbeitsausfall in % multipliziert mit saisonalem Arbeitsausfall in % (z.B. Anliker Anton: 80 / 52 x 22.65).

Kol. 10 kann auch aus der Differenz zwischen Kol. 8 und Kol. 11 ermittelt werden, sofern Kol. 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. Kol. 11 bleibt unverändert.

Bella Berta: Die 15 Mehrstunden werden durch die saisonalen Ausfallstunden vollständig ausgeglichen: Kol. 11 bleibt unverändert.

Donatello Daniel: Die 30 Mehrstunden überschreiten die saisonalen Ausfallstunden um 7.4 Stunden. Die grundsätzlich anrechenbaren 29.4 Ausfallstunden in Kol. 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 zwei 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 fünf 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 zwei bzw. fünf Tagen unmittelbar vor oder nach Feiertagen bzw. Betriebsferien weitere Ausfallstunden zu verzeichnen, ist der gesamte Ausfall anrechenbar.

⇒ Rechtsprechung

EVG i.S. V. + B. AG v. 6.7.1993, C 91/92

- D23** Die Sperrwirkung der zwei bzw. fünf 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 zwei bzw. fünf Tage gewähren, wenn nach den besonderen Umständen ein Missbrauch ausgeschlossen werden kann. Der Arbeitgeber muss das entsprechende Gesuch an die kantonale Amtsstelle 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 kantonalen Amtsstelle zu bestätigen. Die Zustimmung muss anlässlich jeder Voranmeldung eingereicht werden.

Die Kasse ist für die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung zuständig, da diese erst im Rahmen der Geltendmachung der KAE geprüft werden kann (vgl. Rz 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.

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.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1993/1994 Nr. 37 S. 257 ff.

EVG i.S. AV C. AG v. 8.5.1998, C 377/97

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.
- ⇒ Rechtsprechung
- ARV 3/2003 Nr. 20 S. 195 ff.
 - ARV 1993/1994 Nr. 19 S. 143 ff.
 - BGE 119 V 357 ff.

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.

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.

⇒ Beispiele aus der Rechtsprechung

- Keine KAE für Sanitärinstallationsabteilung einer Gemeinde: Im vorliegenden Fall ist die Existenz eines Staatsbetriebes (Sanitätsinstallationen/Abteilung Wasser und Gas) nicht gefährdet. Es besteht keine Gefahr der Betriebsschliessung. 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 Betriebsschliessung besteht. KAE dient kurzfristig der Vermeidung von Entlassungen.
- Keine KAE für Montageabteilung eines Eidgenössischen Flugzeugbetriebs: Zur Begründung des KAE-Gesuches für 67 Beschäftigte der Montageabteilung gab das Werk E. an, der Beginn der Lizenzfabrikation verschiebe sich um mehr als ein Jahr. Es bestand insofern kein eigentliches Betriebsrisiko, weil zum einen das Kampfflugzeug zum Zwecke der Landesverteidigung gekauft wurde. Anschaffungen wie auch Endfabrikation in der Schweiz liegen im nationalen Interesse. Zum andern ist die gesetzlich vorgeschriebene bilanzmässige Behandlung allfälliger Betriebsdefizite durch jährlichen Verlustvortrag und Verrechnung mit künftigen Gewinnen einer staatlichen Defizitgarantie gleichzustellen.
- Keine KAE für Fleischschauer einer Gemeinde: Im vorliegenden Fall musste die Zentralschlachthof AG aus konjunkturellen Gründen bzw. wegen veterinärärztlicher Auflagen im Umfange von 20 % der Normalarbeitszeit Kurzarbeit einführen. Im gleichen Umfang ist auch die Beschäftigung der von der Gemeinde angestellten Fleischschauer zurückgegangen. Entscheidend für die rechtskräftige Ablehnung der KAE war, dass die Gemeinde ihre Fleischschauer für eine vierjährige noch nicht abgelaufene Amtszeit gewählt hatte. Damit bestand für die zu beurteilenden Anspruchsperioden keine konkrete Entlassungsgefahr.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/1997 Nr. 22 S. 122 ff.

ARV 1995 Nr. 31 S. 176 ff.

ARV 1993/1994 Nr. 18 S. 137 ff.

BGE 121 V 362 ff.

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 drei Beitragsmonate ab, bemisst sich die KAE auf Grund dieses Durchschnittslohnes.

Unterliegen die Verdienste aufgrund der Art des Arbeitsverhältnisses dauernd erheblichen Schwankungen, rechtfertigt es sich, den massgebenden Verdienst aus den letzten 12 Beitragsmonaten zu berechnen.

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 1.1.2005: Fr. 8'900.--/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 Kasse 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 etc.
- Dienstaltersgeschenke bzw. Treueprämien;
- 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 Kasse muss den Arbeitgeber darauf aufmerksam machen, dass er im Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation eine Neuberechnung der KAE und entsprechende Nachzahlung verlangen kann.

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 (vgl. Rz 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 Fr. 6'000.-/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	2'088 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	1'824 Std.	
Monatsarbeitszeit	152 Std.	
Massgebender Verdienst	Fr. 6'500.--	(Fr. 6'000.-- + 8.33 % Anteil 13. Mt.lohn)
anrechenbarer Std.verdienst	Fr. 42.76	(Fr. 6'500.-- : 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 Fr. 8'900.- nicht übersteigen (vgl. Rz E3)

⇒ Beispiel

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient Fr. 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 Fr. 37.20 (Fr. 30.- + 24.01 %).

Kontrolle bezüglich Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes:

40 Std./Woche : 5 Tage x 21.7 durchschnittl. Arbeitstage/Mt. x Fr. 37.20 = Fr. 6'457.90.

Da dieser Betrag unter Fr. 8'900.- liegt, muss der anrechenbare Stundenverdienst nicht gekürzt werden.

⇒ Frage aus der Praxis

Ein Betrieb zahlt neben den gesetzlichen Feiertagen noch zwei Fasnachtstage und einen Geschäftsausflugstag. Sind diese Tage für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste wie Feier- bzw. Ferientage zu berücksichtigen?

Fasnachtstage: Ja, sofern diese vertraglich als Freitage vorgesehen sind.

Geschäftsausflug: Nein, ausser es handelt sich um einen vertraglich vorgesehenen Freitag mit fakultativer Teilnahme.

HÖCHSTDAUER DER KAE

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

- F1** Die Kasse eröffnet ab dem ersten Tag, für den KAE oder SWE ausgerichtet wird, eine 2-jährige Rahmenfrist. Innerhalb der Rahmenfrist wird die KAE für den Betrieb oder die Betriebsabteilung während höchstens 12 Abrechnungsperioden ausgerichtet (vgl. Rz C37 ff.).
- ⇒ Frage aus der Praxis
- Muss eine neue Rahmenfrist eröffnet werden, wenn der Betrieb seine Rechtsform ändert?
Wenn der Betrieb ausser der Änderung der Rechtsform keine grundsätzliche Änderung erfahren hat (gleiche personelle und sachliche Mittel, unveränderter Unternehmenszweck), ist die bestehende Rahmenfrist weiterzuführen.
- F2** Der Bundesrat kann bei andauernder erheblicher Arbeitslosigkeit die Höchstdauer der KAE um höchstens 6 auf 18 Abrechnungsperioden verlängern (vgl. 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 sechs Monaten angerechnet wird.
- F4** Der Arbeitsausfall darf innerhalb der Rahmenfrist während längstens vier 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 (Kol. 8) in % der um die bezahlten/unbezahlten Absenzen (Kol. 6) verringerten Sollstunden (Kol. 4).
- F5** Mit der erstmaligen Einreichung der Voranmeldung für Kurzarbeit wird dem Betrieb oder der Betriebsabteilung von der kantonalen Amtsstelle eine Nummer aus dem Betriebs- und Unternehmerregister zugeteilt und mit einer Abteilungsnummer im Falle einer Betriebsabteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Kasse 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 (vgl. Rz C27 ff.) zur Anwendung, wird trotzdem eine ganze Abrechnungsperiode konsumiert.

VORANMELDUNG DER KAE UND ÜBERPRÜ- FUNG 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 kantonalen Amtsstelle voranmelden.
- Hat der Arbeitgeber die Kurzarbeit in Briefform oder per E-Mail gemeldet, gilt die Voranmeldefrist als gewahrt. Die kantonale Amtsstelle hat ihn aber unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, das vorgeschriebene Formular nachzureichen (vgl. Rz G6 ff.).
- G2** Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die kantonale Amtsstelle 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 kantonalen Amtsstelle zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zu diesem Zweck hat er alle im Voranmeldeformular gestellten Fragen zu beantworten (vgl. Art. 28 ATSG).
- G5** Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die kantonale Amtsstelle dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Ergänzung und macht auf die Rechtsfolgen aufmerksam. Dabei muss sie dem Arbeitgeber mitteilen, welche entscheiderelevanten Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt der Arbeitgeber seinen Auskunfts- oder Mitwirkungspflichten in unentschuldbarer Weise nicht nach, so hat die kantonale Amtsstelle auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn aufgrund der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu beschliessen (vgl. Art. 40 und 43 ATSG).

VORANMELDEFRIST

- G6** Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der kantonalen Amtsstelle 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 (vgl. Art. 29 ATSG).
- Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt ausnahmsweise drei 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. In diese Kategorie fallen insbesondere Betriebe mit Arbeitsausfällen infolge wetterbedingter Kundenausfälle (vgl. Rz C15 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 kantonale Amtsstelle erhebt entsprechend einen teilweisen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE.
- ⇒ Beispiel
- Ein Betrieb übergibt die Voranmeldung mit dem Ersuchen um KAE ab 1. April am 27. März der Post. Die Voranmeldefrist von 10 Tagen läuft bis am 5. April. Die Kurzarbeit kann erst ab 6. April bewilligt werden.
- ⇒ Rechtssprechung
- ARV 1985, Nr. 11, S. 42
BGE 111 V S. 334 ff.
- 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 10 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (vgl. Art. 41 ATSG).

DAUER DER BEWILLIGUNG

- G9** Der permanente konjunkturelle und strukturelle Wandel unserer Wirtschaft machen eine regelmässige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die kantonale Amtsstelle notwendig. Die kantonale Amtsstelle darf deshalb Kurzarbeit jeweils höchstens für drei Monate bewilligen.

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 kantonale Amtsstelle in ihrem Entscheid den anrechenbaren Arbeitsausfall nicht auf einen maximalen Prozentsatz beschränkt, hat die Kasse die geltend gemachte KAE auszubezahlen, unabhängig davon, ob der in der Folge effektiv geltend gemachte Arbeitsausfall von der Voranmeldung abweicht.

Beschränkt die kantonale Amtsstelle in ihrem Entscheid den anrechenbaren Arbeitsausfall auf einen bestimmten Prozentsatz, was sich z.B. im Einzelfall bei wiederholter Voranmeldung rechtfertigen kann, darf die Kasse darüber liegende Arbeitsausfälle nicht entschädigen.

KASSENWAHL UND KASSENWECHSEL

- G11** Der Arbeitgeber kann für jede Betriebsabteilung eine Kasse wählen.
- Sobald die vom Arbeitgeber bezeichnete Kasse die erste Zahlung entrichtet hat, kann die Kasse 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 Kasse den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers wegen Unzuständigkeit zurückweist oder der Betrieb nicht mehr im örtlichen oder sachlichen Tätigkeitsbereich der bisherigen Kasse liegt.
- G13** Das seco kann einen Kassenwechsel auf Antrag des Arbeitgebers bewilligen, wenn dieser nachweist, dass die bisherige Kasse 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 Kasse auf deren Aufforderung hin alle notwendigen Angaben für die weitere Ausrichtung der KAE.

ENTSCHEID DER KANTONALEN AMTSSTELLE

G15 Einige von der kantonalen Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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 Betriebsrisikos bzw. der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit hat die kantonale Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle muss die Verfügung dem seco unter Beilage der Gesuchsunterlagen und dem Arbeitgeber eröffnen.
- G18** Die kantonale Amtsstelle hat der Kasse eine Kopie ihres Entscheides zuzustellen. Die Kasse 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 (vgl. Rz J1 ff.).
- G19** Gegen den Entscheid der kantonalen Amtsstelle können der Arbeitgeber und das seco innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. 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 (vgl. Art. 34, 52 und 56 ATSG).
- G20** Falls die Kasse feststellt, dass die von der kantonalen Amtsstelle zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, richtet sie keine KAE aus und unterbreitet die Akten zur erneuten Überprüfung der kantonalen Amtsstelle.
- G21** Erhebt die kantonale Amtsstelle 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 dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Kasse geltend machen muss, ansonsten - unabhängig vom Ausgang des Rechtsmittelverfahrens - der Anspruch auf KAE verwirkt ist.

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 (vgl. Rz 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 Kasse alle Auskünfte erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung der Versicherungsleistung erforderlich sind (vgl. 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 Kasse 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 (vgl. 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 10 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung zu stellen und die Voranmeldung nachzuholen (vgl. Art. 41 ATSG).
- I3** Der Anspruch auf KAE bei fehlender Geltendmachung verwirkt nach Ablauf von drei Monaten auch dann, wenn die kantonale Amtsstelle noch keinen Entscheid über das Kurzarbeitsgesuch gefällt hat oder noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist.
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1999, Nr. 11, S. 53 ff.
BGE 124 V S. 75 ff.
BGE 119 V S. 370 ff.
- I4** Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Kasse 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
 - Aufstellung über die in den letzten sechs bzw. zwölf 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 kantonalen Amtsstelle (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.

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 + Dienstag, zweite Gruppe Mittwoch + Donnerstag) und
- die monatlichen Ausfallstunden durch eine Arbeitnehmerversammlung schriftlich bestätigt werden.

⇒ Frage aus der Praxis

Es kann vorkommen, dass die Unterschrift der arbeitnehmenden Person auf dem Rapportformular nicht beigebracht werden kann, da diese den Betrieb verlassen hat und nicht mehr verfügbar ist. Kann für diese trotzdem KAE geltend gemacht werden?

Vom Betrieb ist eine schriftliche Begründung für die fehlende Unterschrift zu verlangen. Wenn diese plausibel erscheint, kann auch für diese Person KAE entrichtet werden.

- 16** Bei Unklarheiten oder Unstimmigkeiten im Abrechnungsprozedere nimmt die Kasse mit dem Arbeitgeber Rücksprache. Die Kasse 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 Kasse dies dem seco/TCIN. Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen fällt in den alleinigen Kompetenzbereich des seco (vgl. Rz B35).

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

Erfolgt die Geltendmachung kurz vor Ablauf der dreimonatigen 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 Kasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen:
- Liegt eine Bewilligung der kantonalen Amtsstelle 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 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- + 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 Gleitzeitsystem 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 kantonale Amtsstelle 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 Kasse 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 (vgl. Rz C24 ff.) nicht erreicht wird.

KONTROLLVORSCHRIFTEN

Art. 40 AVIG

- K1** Bei Kurzarbeit wird in der Regel keine Stempelkontrolle durchgeführt. Die kantonale
Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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 Kasse weiterleitet. Die Kasse prüft den Nachweis und erstattet eine Meldung an die kantonale Amtsstelle, 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 kantonale Amtsstelle, dass ihr je nach Grad des Verschuldens mindestens Fr. 100.-- und höchstens Fr. 1'000.-- von ihrer KAE abgezogen werden.
- Die kantonale Amtsstelle übermittelt dem Arbeitgeber, der Kasse und dem seco ein Doppel der Verfügung. Der Arbeitgeber hat die rechtskräftig verfügten Abzüge mit der auszuzahlenden KAE zu verrechnen. Nicht verrechenbare Abzüge muss die Kasse 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 Treuepflichtverletzungen nach Art. 321a OR wie z.B. Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder des Konkurrenzverbotes.
- Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung ungerechtfertigterweise, verfügt die kantonale Amtsstelle, 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 Verdienstaufschlag übersteigt. Die „Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung“ ist der Kasse 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	2'992.00	2'393.60	281.60	2'112.00
				2'112.00
6.05% AHV, IV, EO, ALV von			2'992.00	181.00
				2'293.00

Aufgrund einer Zwischenbeschäftigung von Fr. 1'500.-- ergeben sich 2 Korrekturen:

1.	Verdienstausfall 80 %	Fr. 2'393.60
	Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	<u>Fr. 1'500.00</u>
		Fr. 3'893.60
	abzüglich Verdienstaufschlag 100 %	- <u>Fr. 2'992.00</u>
	Kürzung der beantragten Vergütung	Fr. 901.60
	Vergütung nach Kürzung (2'112 - 901.60)	Fr. 1'210.40
2.	Verdienstausfall 100 %	Fr. 2'992.00
	abzüglich Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	- <u>Fr. 1'500.00</u>
	massgebender Betrag für Sozialversicherungsbeitrag	Fr. 1'492.00
	davon 6.05 %	Fr. 90.25

Die KAE beträgt demnach Fr. 1'300.65 (1'210.40 + 90.25).

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 (vgl. Rz D32 ff.).

DIE ABRECHNUNG

M1 Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der kantonalen Amtsstelle 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- bare Std- verdienst	3 vertragl. wöchentl. Arbeitszeit	4 Sonst. An- fordernd Vorbehalt	5 Istzeit	6 Buzante/ unbezahle Absenzen	7 Gehalt			8 Ausfall- stunden total	9 Sum- me Wochenl. Vormonate	10 Saisonale Ausfall- Stunden	11 Anrechen- bare Aus- fall-Std.	12 Verdienst- ausfall 100%	13 Verdienst- ausfall 80%	14 Abzug Kantenzuge 80%	15 Beimzule Vergütung	
						a	b	c									
Totalübertrag Kd. 46/8/1215																	

716.303 d 7.2003 607000 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 Kol. 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 (vgl. Rz 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 etc.

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 (vgl. Rz 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 (vgl. Rz B5 ff.).

Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden (Kol. 11) soweit sie die nicht zu entschädigenden saisonalen Ausfallstunden (Kol. 10) überschreiten; d.h. Mehrstunden werden zuerst durch allfällige saisonale Ausfallstunden ausgeglichen, bevor die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert werden (vgl. Rz 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 kantonale Amtsstelle 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 bedingtem 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 bedingtem Arbeitsausfall. Die auf diese Weise ermittelten Ausfallstunden reduzieren sich um die Mehrstunden Vormonate (Kol. 9) soweit diese die saisonalen Ausfallstunden (Kol. 10) übersteigen.

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

Zu Kolonne 12 Verdienstaussfall 100 %:

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

Zu Kolonne 13 Verdienstaussfall 80 %:

Die KAE beträgt 80 % des Verdienstaussfalls gemäss Kolonne 12.

Zu Kolonne 14 Karenzzeit:

Von der 1. - 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 (Kol. 3) multipliziert mit dem anrechenbaren Stundenverdienst (Kol. 2) und davon 80 % (vgl. Rz 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 Kasse den Betrag, der sich aus der Subtraktion von Kolonne 13 minus Kolonne 14 ergibt.

Zusätzlich vergütet die Kasse die auf die Ausfallstunden entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, welche 6.05 % des Totals der Kolonne 12 betragen.

Mindestarbeitsausfall von 10 %:

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

(vgl. Rz C24 ff.)