



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung

# Weisung **AVIG KAE**

(AVIG-Praxis KAE)

**Arbeitsmarkt /  
Arbeitslosenversicherung (TC)**

**Stand: 01.01.2026**

## Vorwort

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

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

Die Weisung AVIG KAE wird zweimal jährlich (1. Januar und 1. Juli) aktualisiert. Das Datum der Änderungen ist in den Fusszeilen aufgeführt. Im jeweiligen Informationsmail an die Durchführungsstellen werden die geänderten Randziffern kurz erläutert.

Die Weisung AVIG KAE ist auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die Weisung AVIG KAE umfasst folgende Kapitel:

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

Die im Kapitel «Sonderthemen» erfassten Weisungen gelten für den gesamten Vollzug des AVIG.

Zitierung: Weisung AVIG KAE A1

# Inhaltsverzeichnis

## A

Begriff und Zweck der Kurzarbeit .....	10
--	----

## B

Anspruchsvoraussetzungen .....	12
Normale und verkürzte Arbeitszeit.....	12
Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls .....	20
Vorübergehender Arbeitsausfall .....	20
Anspruchsberechtigte Personen .....	21
Nicht anspruchsberechtigte Personen.....	22

## C

Anrechenbarer Arbeitsausfall .....	29
Wirtschaftliche Gründe des Arbeitsausfalls .....	29
Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls.....	29
Härtefälle infolge behördlicher Massnahmen und wetterbedingter Kundenausfälle .....	30
Mindestarbeitsausfall im Betrieb.....	35
Karenzzeit.....	38
Anrechenbarer Arbeitsausfall von Heimarbeitnehmenden .....	38
Anrechenbarer Arbeitsausfall von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern.....	39

## D

Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall .....	43
Kurzarbeit Bei Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen etc.) .....	55
Kurzarbeit bei nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen.....	57
Kurzarbeit bei Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANOBAG).....	58

## E

Bemessung der KAE.....	60
Höhe der KAE .....	60
Massgebender Verdienst.....	60
Anrechenbarer Stundenverdienst.....	61

## F

Höchstdauer der KAE .....	66
---------------------------	----

**G**

<b>Voranmeldung der KAE und Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen.....</b>	<b>69</b>
Form und Inhalt der Voranmeldung .....	69
Voranmeldefrist .....	70
Dauer der Bewilligung .....	70
Ausmass der Kurzarbeit.....	71
Kassenwahl und Kassenwechsel .....	71
Entscheid der KAST.....	71

**H**

<b>Pflichten des Arbeitgebers .....</b>	<b>75</b>
---	-----------

**I**

<b>Geltendmachung des Anspruchs .....</b>	<b>77</b>
---	-----------

**J**

<b>Vergütung der KAE .....</b>	<b>81</b>
--------------------------------	-----------

**K**

<b>Kontrollvorschriften.....</b>	<b>84</b>
----------------------------------	-----------

**L**

<b>Zwischenbeschäftigung .....</b>	<b>86</b>
------------------------------------	-----------

**M**

<b>Abrechnung.....</b>	<b>89</b>
------------------------	-----------

**N**

<b>Sonderthemen.....</b>	<b>92</b>
Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung .....	93
Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht.....	95
Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte.....	96
Aufschiebende Wirkung .....	97
Definitionen.....	97
Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen .....	97
Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen.....	98
Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV.....	100
Eröffnung von Entscheiden.....	101

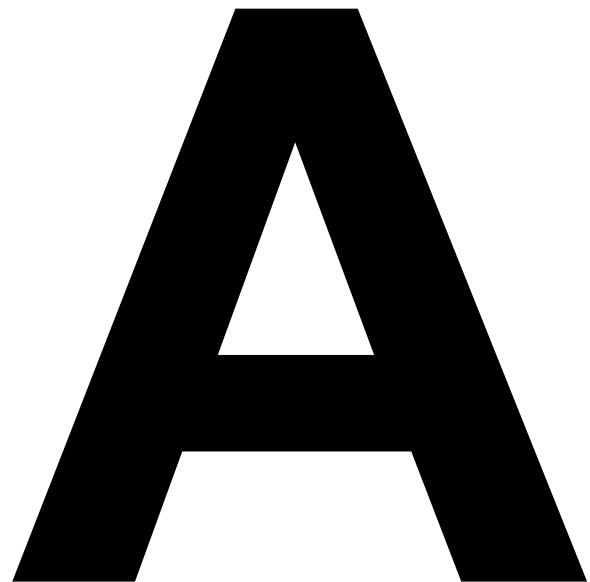
<b>Erstellung unveränderbarer Dokumente .....</b>	<b>102</b>
<b>Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten .....</b>	<b>103</b>
Unterschrift auf ausgehenden Dokumenten .....	103
Unterschrift auf Formularen.....	103
Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG).....	104
<b>Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL .....</b>	<b>105</b>
<b>Gender Mainstreaming im Vollzug .....</b>	<b>106</b>
Definition .....	106
Zielsetzung .....	106
Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann .....	106
Gendergerechter Vollzug.....	106
<b>Schwarzarbeit.....</b>	<b>108</b>

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
ANOBAG	Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber
AP	Abrechnungsperiode
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (Informationssystem)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (SR 837.0)
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (SR. 837.02)
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BGG	Bundesgerichtsgesetz (SR 173.110)
BUR-Nummer	Nummer des Betriebs- und Unternehmensregisters
Bst.	Buchstabe
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
bzw.	beziehungsweise
ca.	zirka
CHF	Schweizer Franken

d. h.	das heisst
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 834.1)
ELG	Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (SR 831.30)
EO	Erwerbsersatzordnung
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.R.	in der Regel
IE	Insolvenzentschädigung
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
KAST	Kantonale Amtsstelle
Mt. / Mte	Monat / Monate
OR	Obligationenrecht (SR 220)
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RF	Rahmenfrist
Rz	Randziffer
S.	Seite
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
sog.	sogenannt
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
Std.	Stunden
StGB	Strafgesetzbuch (SR 311.0)
SWE	Schlechtwetterentschädigung
Tg	Tag

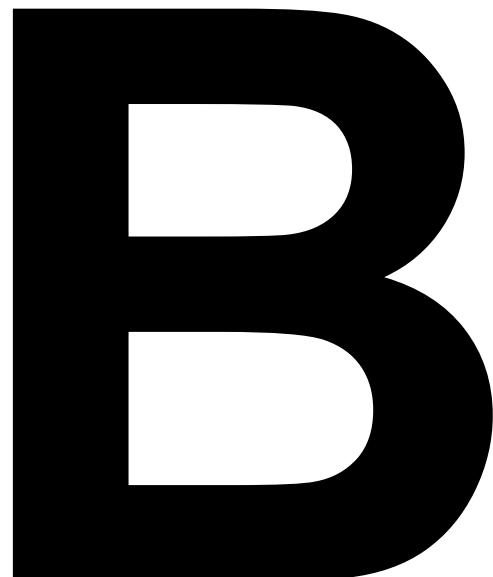
- u. a. unter anderem
- ÜLG Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose  
(SR 837.2)
- usw. und so weiter
- vgl. vergleiche
- VwVG Verwaltungsverfahrensgesetz (SR 172.021)
- z. B. zum Beispiel



**(Erste Version des Kapitels A: Januar 2014)**

## 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.



**(Erste Version des Kapitels B: Januar 2014)**

# Anspruchsvoraussetzungen

Art. 31 AVIG; Art. 46–47 AVIV

## Normale und verkürzte Arbeitszeit

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

### Normale Arbeitszeit

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

### Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen

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

Nicht als flexible Arbeitszeit gelten:

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

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

### Verkürzte Arbeitszeit

- B5** Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht.
- B6** Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi innerhalb einer betrieblichen Gleitzeitregelung, jedoch max. bis zu 20 Arbeitsstunden sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen.

Vor- oder Nachholstunden können als solche akzeptiert werden, wenn in betrieblichen Bestimmungen definiert ist, zu welchem Zeitpunkt diese kompensiert werden.

- B7** Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen. In diesen 6 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden.<sup>1</sup>
- B8** Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalls geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten. In diesen 12 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden.<sup>2</sup>
- B8a** Wird für eine Person erst im Verlauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erstmals KAE/SWE geltend gemacht, sind für den Abzug der Mehrstunden die 6 Monate vor Einführung der KAE/SWE für diese Person massgebend. Beginnt die KA/SW-Phase für eine Person erstmals später als 6 Monate als der Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu laufen, sind die Mehrstunden aus der ganzen Rahmenfrist abzuziehen, maximal jedoch aus den vorangehenden 12 Monaten.
- ⇒ Beispiel 1  
Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.5. KAE/SWE geltend gemacht.  
Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der 6 Monate vom 1.11. bis 30.4. von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.
  - ⇒ Beispiel 2  
Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für einen Mitarbeiter wird erst ab 1.10. KAE/SWE geltend gemacht.  
Für diesen Mitarbeiter sind die Mehrstunden aus der ganzen bisherigen Rahmenfrist von 8 Monaten vom 1.2. bis 30.9. von seinem Arbeitsausfall abzuziehen.
  - ⇒ Beispiel 3  
Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2.2012. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.4.2013 KAE/SWE geltend gemacht.  
Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der letzten 12 Monate innerhalb der laufenden Rahmenfrist vom 1.4. bis 31.3. des darauffolgenden Jahres von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.
- B9** Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE oder SWE ausgerichtet wird, beginnt eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

### Gleitzeit

- B10** Eine betriebliche Gleitzeitregelung im Sinne der ALV kann nur anerkannt werden, wenn Gleitzeitsaldi innerhalb der im Betrieb vorgesehenen Bandbreite fortlaufend übertragen

<sup>1</sup> B7 geändert im Oktober 2016

<sup>2</sup> B8 geändert im Oktober 2016

werden können. Der Auf- und Abbau des Gleitzeitsaldi innerhalb der Bandbreite muss grundsätzlich in der Entscheidkompetenz der arbeitnehmenden Person liegen.

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

- B11** Die Gleitzeitregelung wird ALV-rechtlich nur anerkannt, wenn der Betrieb über ein schriftliches Gleitzeitreglement verfügt, welches bereits eine gewisse Zeit in Kraft ist bzw. nicht erst im Hinblick auf die Einführung der Kurzarbeit eingesetzt worden ist.
- B12** Im Rahmen der Gleitzeitregelung gearbeitete Mehrstunden oder nicht gearbeitete Fehlstunden sollen sich in Bezug auf die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden neutral verhalten. Mehrstunden, welche auf die Gleitzeitregelung zurückzuführen sind, führen demnach zu keiner Reduktion der anrechenbaren Ausfallstunden bzw. derartige Fehlstunden führen zu keiner Erhöhung der Ausfallstunden.

⇒ Beispiel 1:

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

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

Sollstunden in der Abrechnungsperiode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo Beginn Abr.-Periode	Ende Abr.-Periode	Ausfallstd. Total
36.87	160.00	70.00		5.00	15.00	100.00

⇒ Beispiel 2

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

Diese 10 Fehlstunden führen nicht zu einer Erhöhung der Ausfallstunden.<sup>3</sup>

Sollstunden in der Abrechnungsperiode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo Beginn Abr.-Periode	Ende Abr.-Periode	Ausfallstd. total
36.87	160.00	50.00		15.00	5.00	100.00

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

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

<sup>3</sup> B12 geändert im Juli 2023

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

⇒ Beispiel

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

Sollstunden in der Abrechnungsperiode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Ausfallstd. total
				Beginn Abr.-periode	Ende Abr.-periode	
36.87	160.00	110.00		-20.00	-10.00	60.00

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

Sollstunden in der Abrechnungsperiode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Ausfallstd. Total
				Beginn Abr.-Periode	Ende Abr.-Periode	
36.87	160.00	135.00		-10.00	20.00	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.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> B13–B14 geändert im Juli 2023

- 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 Spalte «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.

Sollstunden in der Abrechnungsperiode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo Beginn Abrechn.-Periode	Ende Abrechn.-Periode	Ausfallstd. Total
36.87	160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00	40.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei -20 Stunden blockiert. Die 10 in der Gleitzeit nicht erfassten Fehlstunden werden in der Spalte «Bezahlte/unbezahlte Absenzen» aufgeführt.<sup>4</sup>

### Mehrstunden

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

⇒ Beispiel 1

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

Von den anrechenbaren Ausfallstunden sind 7 Mehrstunden in Abzug zu bringen (Eintrag in der Spalte «Saldo Mehrstd. Vormonate»).

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Mte vor RF-Beginn:	+ 47 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP:	<u>+ 40 Std.</u>
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:	<u>- 30 Std.</u>
Veränderung in letzten 6 Mte	+ 20 Std.

Die in den letzten 6 Monaten über die Sollzeit geleisteten 20 Stunden gelten nicht als Mehrstunden, da mit diesen lediglich ein bestehender Minusstundensaldo reduziert wurde.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> B15 geändert im Oktober 2016 und Juli 2023

### 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	+ 42 Std.
Veränderung in den letzten 6 Mte	+ 7 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 50 Std.
Sollstunden	160 Std.
Istzeit	108 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vor- holzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo			Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Differenz				
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	7.00		45.00

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

⇒ Beispiel 2

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

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo			Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Differenz				
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.
Sollstunden	160 Std.
Istzeit	135 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo			Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Differenz				
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00			60.00

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

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

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. Abrechnungsperiode:

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo			Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Differenz				
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24.00	0.00		24.00

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

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

Die übrigen 48,18 abgebauten Stunden (von insgesamt 48,6) werden in der Spalte «Bezahlte / unbezahlte Absenzen» aufgeführt.

## 2. Abrechnungsperiode:

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Gleitzeitsaldo Differenz	Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90			55.90

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

⇒ Beispiel 5 (Beispiel aus der Praxis)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

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

Sollstd. Abrechn.- Periode inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode	Gleitzeitsaldo Differenz	Ausfall- stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall- stunden	Anrechen- bare Aus- fallstunden
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00			12.82		-12.85

Da der Saldo Gleitzeit sowohl zu Beginn wie am Ende der Abrechnungsperiode bei +20 Stunden blockiert wird, sind die abgebauten 10,18 Gleitzeitstunden in der Spalte «Bezahlte / unbezahlte Absenzen» zu erfassen. Zudem werden die 23 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten um diese abgebauten 10,18 Stunden in der Spalte «Saldo Mehrstd. Vormonate» reduziert. Die verbleibenden, noch nicht kompensierten 12,82 Mehrstunden aus Vormonaten sind auf die folgende Abrechnungsperiode vorzutragen.<sup>6</sup>

### Weiterbildung im Betrieb

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

<sup>6</sup> B16 geändert im Juli 2023

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

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

Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

- B18** Das Gesuch, um ausgefallene Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwenden zu dürfen, ist rechtsprechungsgemäss analog der Voranmeldefrist nach Art. 36 AVIG spätestens 10 Tage vor Weiterbildungsbeginn einzureichen. Bei dieser Frist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Wird das Gesuch verspätet eingereicht, kann die Weiterbildung erst für die Zeit nach Ablauf der Frist bewilligt werden (G6 ff.).

## Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls

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

## Vorübergehender Arbeitsausfall

- B20** Ein Anspruch auf KAE besteht nur, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass die Arbeitsplätze erhalten werden können.

- B21** Beim Entscheid, ob diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, ist von der Vermutung auszugehen, dass ein Arbeitsausfall wahrscheinlich vorübergehend sein wird und die Arbeitsplätze durch die Einführung von Kurzarbeit erhalten werden können, solange nicht hinreichende Anhaltspunkte die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen. Es gilt somit der Grundsatz, dass im Zweifel die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls und die Erhaltung der Arbeitsplätze zu bejahen ist.

- B22** Das Merkmal des vorübergehenden Arbeitsausfalls kann nicht allgemein gültig, etwa anhand einer festen zeitlichen Beschränkung, umschrieben werden, sondern muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweils massgeblichen Umstände konkretisiert werden. Der Umstand, dass ein Arbeitgeber in der Vergangenheit wiederholt Kurzarbeit eingeführt hat, genügt für sich allein nicht für eine Verneinung des vorübergehenden Charakters (BGE 111 V 379).

⇒ Rechtsprechung

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

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

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

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

Hat die Arbeitslosenkasse Kenntnis von einer bevorstehenden Betriebsschliessung, muss sie trotz der bewilligten Kurzarbeit die Zahlungen einstellen und den Fall der KAST unterbreiten.

Ergeben die vertieften Abklärungen, dass weder eine Betriebsschliessung vorgesehen noch bereits erfolgt ist, hat die KAST der Arbeitslosenkasse mitzuteilen, dass der Arbeitsausfall weiterhin als vorübergehend zu erachten ist. Sind die übrigen von der Arbeitslosenkasse zu prüfenden Voraussetzungen erfüllt, hebt sie den Zahlungsstopp wieder auf.

Falls effektiv eine Betriebsschliessung vorgesehen oder diese bereits erfolgt ist, bleibt der Zahlungsstopp in Kraft. Um von einer absehbaren Betriebsschliessung ausgehen zu können, müssen eindeutige Hinweise wie beispielsweise Protokolle von Verwaltungsratssitzungen oder Beschlüsse der Geschäftsleitung vorliegen, aus welchen ersichtlich ist, dass eine Beendigung der Geschäftstätigkeit vorgesehen ist. Die KAST hat ihren bisherigen positiven KAE-Entscheid auf den Zeitpunkt aufzuheben, an dem die Betriebsschliessung beschlossen wurde (prozessuale Revision oder wiedererwägungsweise). Eine Rückforderung der KAE kann nur für die Zeit ab Aufhebung des positiven KAE-Entscheides vorgenommen werden.

Für einen Betrieb in Nachlassstundung kann grundsätzlich keine Kurzarbeit bewilligt werden bzw. ab dem Zeitpunkt der bewilligten Nachlassstundung keine KAE mehr ausbezahlt werden. Die Bewilligung und Auszahlung von KAE ist nur dann während einem laufenden Nachlassverfahren zulässig, wenn der Betrieb mit entsprechenden Beweismitteln (Stundungsgesuch, Entwurf des Nachlassvertrages, Bestätigung des Sachwalters/Nachlassrichters usw.) glaubhaft darlegen kann, dass trotz des laufenden Nachlassverfahrens die von KAE betroffenen Arbeitsplätze erhalten werden können. Kurzarbeit kann bewilligt werden bzw. KAE kann ausbezahlt werden, wenn die Nachlassstundung aufgehoben wurde und kein Konkurs bevorsteht.<sup>7</sup>

## Anspruchsberechtigte Personen

- B24** Grundsätzlich sind alle von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden anspruchsberechtigt, wenn sie für die ALV beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben. Massgebend ist somit der AHV-rechtliche Arbeitnehmerbegriff. Eine Mindestdauer der beitragspflichtigen Beschäftigung wird nicht vorausgesetzt. Es genügt eine beitragspflichtige Beschäftigung im Zeitpunkt der Einführung und während der Kurzarbeit. Anspruchsberechtigt sind daher auch alle ausländischen Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Wohnort und unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. So können z. B. ausländische Grenzgänger/innen vom ersten Tag ihrer ALV-beitragspflichtigen Anstellung an KAE beziehen, sofern sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen.

<sup>7</sup> B23 geändert im Januar 2022

- B25** Arbeitnehmende sind nur anspruchsberechtigt, wenn sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben und das Referenzalter (Art. 21 Abs. 1 AHVG) noch nicht erreicht haben. Die ALV-Beitragspflicht endet mit dem Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG). 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.<sup>8</sup>

### 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 Entscheidfindung des Arbeitgebers;
  - mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen der Arbeitgeber.

### Gekündigtes Arbeitsverhältnis

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

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

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

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

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

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

### Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit

- B30** Keinen Anspruch auf KAE haben Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Der Arbeitsausfall ist nicht

<sup>8</sup> B25 geändert im Juli 2024

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 in der Regel nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen. Ob im Einzelfall der Arbeitsausfall auch bei solchen Arbeitsverhältnissen anrechenbar ist, ist anhand einer analogen Anwendung der Weisung AVIG ALE B96 f. zu bestimmen.<sup>9</sup>
- B32** Nicht ausreichend kontrollierbar ist die Arbeitszeit von Personen, die vorwiegend im Ausland für einen in der Schweiz domizilierten Betrieb tätig sind.
- ⇒ Beispiel  
Ein Arbeitnehmer, welcher für seinen in der Schweiz ansässigen Arbeitgeber während 3 Monaten als Service-Techniker in Österreich Arbeiten ausführt, hat keinen Anspruch auf KAE.
- B33** Ebenfalls keinen Anspruch auf KAE haben Personen, welche ausschliesslich erfolgsabhängig, d. h. ohne Fixum entschädigt werden. In diesen Fällen ist der Arbeitsausfall nicht überprüfbar.

#### **Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle**

- B34** Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls bzw. der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle für alle Arbeitnehmenden voraus, für die KAE geltend gemacht wird. Diese Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte, elektronische Zeiterfassungssysteme) muss täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen wie z. B. Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst Auskunft geben.
- Im Info-Service «Kurzarbeitsentschädigung», auf der Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG), auf dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d sowie im Entscheid der KAST werden die Betriebe ausdrücklich auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hingewiesen.<sup>10</sup>
- B35** Die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist nicht Sache der KAST oder der Arbeitslosenkasse. Die Auszahlungen von KAE werden ausschliesslich durch das SECO/TCRD gemäss Art. 110 AVIV stichprobenweise geprüft (I6; EVG C 208/02 vom 27.10.2003). Der Arbeitgeber hat deshalb u. a. am Sitz des Arbeitgebers die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während 5 Jahren aufzubewahren (Art. 125 AVIV).
- B36** Stellt sich nachträglich anlässlich der Arbeitgeberkontrolle heraus, dass die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls mangels einer geeigneten betrieblichen Arbeitszeitkontrolle verneint werden muss, fordert das SECO/TCRD die zu Unrecht ausbezahlte KAE zurück. Die Rechtfertigung, dass dem Arbeitgeber wiederholt über eine längere Zeitdauer

<sup>9</sup> B31 geändert im Januar 2022

<sup>10</sup> B34 geändert im Januar 2022 und Juli 2023

vorbehaltlos KAE ausbezahlt worden ist, löst keinen Vertrauensschutz aus und steht der Rückforderung nicht entgegen (BGE 8C\_469/2011 vom 29.12.2011).

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

⇒ Rechtsprechung

ARV 2001 S. 160 (Werden die für die Arbeitgeberkontrolle erforderlichen Unterlagen im gleichen Ort aufbewahrt wie das Altpapier und entsorgt diese der Sohn des Geschäftsführers der GmbH zusammen mit dem Altpapier, hat der Geschäftsführer seine Sorgfaltspflicht grobfärlässig verletzt. Er kann sich nicht auf die Erlassvoraussetzung des guten Glaubens berufen)

### **Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidfindung 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. Diese einzelfallbezogene Prüfung der Entscheidungsbefugnisse gilt auch für Geschäftsführer/innen einer AG und GmbH, die nicht gleichzeitig Verwaltungsräte/innen bzw. Gesellschafter/innen sind. Mehrheitlich dürfte jedoch der Ausschluss aufgrund umfassender Rechte und Pflichten der Geschäftsführer/innen gegeben sein.<sup>11</sup>

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

<sup>11</sup> B38 geändert im Januar 2016

⇒ Rechtsprechung

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

BGE 120 V 521 (Bei der Beurteilung der Frage, ob ein Angestellter Mitglied eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums ist, muss geprüft werden, welche Entscheidungsbefugnisse ihm aufgrund der internen betrieblichen Struktur zukommen. Es ist unzulässig, Angestellte in leitenden Funktionen allein deswegen generell vom Anspruch auszuschliessen, weil sie für einen Betrieb zeichnungsberechtigt und im Handelsregister eingetragen sind)

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

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

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

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

Massgebend für das Ausscheiden aus einem obersten Entscheidgremium 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 Aufgabenteilung sowie ungeachtet der Tatsache, dass z. B. die Verwaltungsratspräsidentin 95 % der Aktien besitzt und einzelunterschriftsberechtigt ist.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_776/2011 vom 14.11.2012; BGE 8C\_729/2014 vom 18.11.2014 (Bei Gesellschafter/innen sowie bei geschäftsführenden Gesellschafter/innen einer GmbH ergibt sich die massgebliche Einflussnahme gleich wie bei Verwaltungsräten/innen von Gesetzes wegen)<sup>12</sup>

- B42** In einer Kommanditgesellschaft besteht für die unbeschränkt haftenden Gesellschafter (Komplementäre) aufgrund der ihnen nach Art. 599 OR zukommenden Geschäftsführereigenschaft kein Anspruch auf KAE. Hingegen besteht ein Anspruch für die Kommanditäre, sofern diesen nach Gesellschaftsvertrag kein massgebender Einfluss zugestanden wird.
- B43** Nach Art. 25 ATSG verwirkt der Rückforderungsanspruch innert 3 Jahren, nachdem die Arbeitslosenkasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die 3-jährige Verwirkungsfrist beginnt in der Regel erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Arbeitslosenkasse zumutbarerweise Kenntnis vom Sachverhalt, der eine Rückforderung begründet, haben konnte. Aufgrund der Publizitätswirkung des Handelsregisters muss sich die Arbeitslosenkasse jedoch in Abweichung von dieser Grundregel die Kenntnis von der leistungsausschliessenden Mitgliedschaft des mitarbeitenden Verwaltungsrates oder der mitarbeitenden Verwaltungsrätin einer AG bzw. der Stellung als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin einer GmbH von Anfang an entgegenhalten lassen. Das bedeutet, dass in diesen Fällen die 3-jährige Verwirkungsfrist bereits mit der zu Unrecht ausbezahlten Entschädigung zu laufen beginnt, da die Stellung als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin in einer AG oder die Geschäftsführung in einer GmbH im Handelsregister ersichtlich ist (BGE 122 V 270).

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 380 (Die Verwaltung muss sich die Publizitätswirkung des Handelsregisters und die Bekanntmachungen daraus im Schweizerischen Handelsamtsblatt entgegenhalten lassen)<sup>13</sup>

### Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

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

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_639/2015 vom 6.4.2016 (Erst mit Scheidungsurteil ist der Wille definitiv und die Parteien sind endgültig finanziell entflechtet)

<sup>12</sup> B41 geändert im Januar 2016

<sup>13</sup> B43 geändert im Januar 2021

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft und darf nicht auf andere verwandschaftliche Verhältnisse ausgedehnt werden.<sup>14</sup>

### Akkordanten

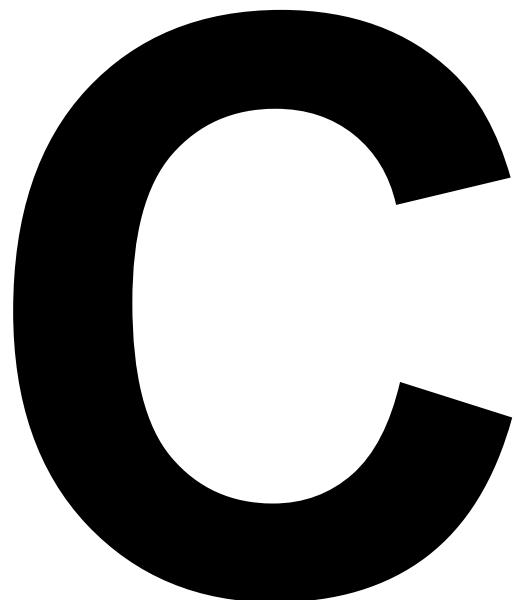
- B45** Unselbstständige Akkordanten haben Anspruch auf KAE, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind.

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

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

---

<sup>14</sup> B44 geändert im Juli 2017



**(Erste Version des Kapitels C: Januar 2014)**

# Anrechenbarer Arbeitsausfall

Art. 32 AVIG; Art. 48–53 AVIV

## Wirtschaftliche Gründe des Arbeitsausfalls

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

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

## Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- C3** Der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein (vgl. G15). Der Arbeitgeber muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitsausfälle zu vermeiden oder zu vermindern. Es handelt sich hier um die gesetzlich umschriebene Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht.<sup>15</sup>
- C4** Der Anspruch auf KAE kann nur verneint werden, wenn hinreichend konkrete Gründe dafür sprechen, dass der Arbeitsausfall vermeidbar gewesen wäre und die geeigneten Massnahmen genannt werden können, welche der Arbeitgeber zu ergreifen unterlassen hat.
- C5** Die Kurzarbeit ist nicht bereits deshalb vermeidbar, weil der Arbeitgeber ihr durch Personalentlassungen hätte vorbeugen können oder weil die Arbeitnehmenden die Möglichkeit haben, eine andere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu finden.
- C6** Ist dem Arbeitgeber hingegen lange im Voraus bekannt, dass eine Umstrukturierung notwendig sein wird, kann von ihm verlangt werden, die entsprechenden Massnahmen (z. B. Anpassung der Produktpalette an neue Marktbedingungen) rechtzeitig zu treffen.
- C6a** Mit der Schadenminderungspflicht nicht vereinbar ist, wenn neue Stellen geschaffen werden, obwohl kein entsprechender Bedarf besteht bzw. der Betrieb weiterhin einen Arbeitsausfall verzeichnet. Das Ziel von KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen und nicht die Finanzierung neu geschaffener Stellen.
- Vor einer Einstellung von neuem Personal bzw. vor Pensum erhöhungen während dem Bezug von KAE müssen die Betriebe abklären, ob das bestehende Personal die Aufgaben, welche von den neu einzustellenden Personen erledigt werden sollen, nicht bewältigen und dadurch der Arbeitsausfall vermieden oder verringert werden kann.

<sup>15</sup> C3 geändert im Januar 2022

Eine Einstellung von Personal trotz Bezug von KAE kann gerechtfertigt sein, wenn z. B. die Verkaufstätigkeit angekurbelt werden soll (um mehr Aufträge zu akquirieren und dadurch die Produktionsabteilung besser auszulasten) und daher der Aussendienst oder die Werbeabteilung verstärkt werden. Diese neu angestellten Personen wären aber nicht von Arbeitsausfällen betroffen, weshalb für sie kein Anspruch auf KAE besteht. Zulässig sind Ersatzanstellungen für ausscheidende Spezialisten (z. B. infolge Pensionierung), deren Tätigkeiten durch das bestehende Personal nicht übernommen werden können (sog. Schlüsselpersonen) und die für den reibungslosen Betrieb in der Unternehmung unabdingbar sind. Erleiden diese Schlüsselpersonen in der Folge einen Arbeitsausfall, besteht ein Anspruch auf KAE.<sup>16</sup>

## 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.

<sup>16</sup> C6a eingefügt im Januar 2022 und geändert im Juli 2025

⇒ Beispiele

- Der Bund verhängt aus sanitarischen Gründen Grenzschliessungen zu den Nachbarländern, so dass für Grenzgänger/innen eine Einreise und Arbeitsaufnahme in der Schweiz nicht möglich ist. Weil es sich um einen Produktionsbetrieb handelt, ist eine Erledigung der Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich. Der Arbeitsausfall der betroffenen Grenzgänger/innen ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Aufgrund vom Bund erlassenen Hygienemassnahmen müssen sämtliche Unternehmen, welche Baumaterialien herstellen, ihren Betrieb komplett einstellen oder stark einschränken. Von den Hygienemassnahmen ist die Baubranche selbst nicht betroffen, so dass sie ungehindert weiterarbeiten kann. Allerdings können die Bauarbeiten wegen der fehlenden Baumaterialien – was auf die Massnahme des Bundes zurückzuführen ist – nicht fortgesetzt oder abgeschlossen werden. Der dadurch entstandene Arbeitsausfall ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
- 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, Erdrutsch) 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.
- Ein Betrieb wurde Opfer eines Cyberangriffs und die Produktion ist dadurch vorübergehend lahmgelegt. Der dadurch entstandene Arbeitsausfall ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.<sup>17</sup>

**C11** Die Ausrichtung von KAE für diese Tatbestände ist nur möglich, wenn die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und insbesondere der Arbeitsausfall nicht zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört (D2 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 60/01 vom 17.7.2001 (Die ALV hat nicht mit KAE einzustehen, wenn der Arbeitgeber auf den ihm gegenüber einem Dritten zustehenden Schadenersatz verzichtet. Im zitierten Fall: Durch Renovationsarbeiten an der Autobahn verunmöglichte Zufahrt zu einer Raststätte)

**C12** Als Elementarschadenereignisse gelten die in der Privatassekuranz versicherbaren Risiken wie Brand, Blitzschlag, Explosion, Hochwasser, Überschwemmung, Sturm, Hagel, Lawinen, Felssturz, Steinschlag, Erdrutsch.

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

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

⇒ Rechtsprechung

BGE C 264/06 vom 5.11.2007 (Die KAST hat einen teilweisen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE erhoben. Sie hat festgehalten, dass KAE nur für die Zeit nach Ablauf der für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ausgerichtet werden kann. Der Abschluss einer Versicherung im Sinne von Art. 51 Abs. 4 AVIV ist möglich, wenn diese auf dem Markt angeboten wird, nicht ganz unüblich ist und vom Arbeitgeber hätte abgeschlossen

<sup>17</sup> C10 geändert im Januar 2022

werden können. Nicht entscheidend ist dagegen, ob der Abschluss aus der individuellen Sicht des konkreten Arbeitgebers als wirtschaftlich gerechtfertigt erscheinen musste)<sup>18</sup>

- 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.

⇒ Rechtsprechung

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

EVG C 217/01 vom 10.3.2003 (Wird durch eine Feuersbrunst das Gebäude, an welchem der Betrieb Dachdeckerarbeiten ausführt, zerstört, liegt ein aussergewöhnlicher Umstand im Sinne der Härtefallregelung vor, der nicht zum normalen Betriebsrisiko gehört. Der Arbeitsausfall ist anrechenbar)<sup>19</sup>

### **Wetterbedingte Kundenausfälle**

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

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

- C16** Als für einen Betrieb ungewöhnlicher Wetterverlauf gilt namentlich der Schneemangel in Wintersportgebieten, sofern er in einen Zeitraum fällt, in dem der Betrieb nachweislich in 3 der letzten 5 Vorjahre geöffnet war.

- C17** Der Betrieb gilt erst dann als erheblich eingeschränkt, wenn der Umsatz in der betreffenden Abrechnungsperiode 25 % der im Durchschnitt der 5 Vorjahre im gleichen Zeitraum erzielten Umsätze nicht übersteigt.

Um wetterbedingte Kundenausfälle geltend machen zu können, muss ein Betrieb mindestens 3 Jahre existiert haben. In diesem Fall berechnet sich die 25 Prozentklausel nach Massgabe der erzielten Umsätze in diesen 3 Jahren.

- C18** Für Betriebe, welche ganzjährig tätig sind, wird für jede Abrechnungsperiode eine Karenzfrist von 3 Arbeitstagen vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen.

- C19** In Betrieben, welche nur saisonal tätig sind, gilt für den erstmaligen anrechenbaren Arbeitsausfall innerhalb der Saison je arbeitnehmende Person eine vom Arbeitgeber zu übernehmende Karenzfrist von 2 Wochen, d. h. 10 Arbeitstage. Für jede weitere Abrechnungsperiode innerhalb der gleichen Saison sind je Arbeitnehmer 3 weitere Karentage vom Arbeitgeber zu tragen.

---

<sup>18</sup> C13 geändert im Januar 2022

<sup>19</sup> C14 geändert im Januar 2022

Die Karenzfrist von 2 Wochen für den erstmaligen Arbeitsausfall innerhalb einer Saison hat der Arbeitgeber zu tragen, selbst dann, wenn sie sich auf 2 oder mehr Abrechnungsperioden erstreckt. Die zu übertragenden nicht getilgten Resttage aus der ersten Abrechnungsperiode ist nur noch so weit zu bestehen, als diese die 3 Karenztage der nachfolgenden Abrechnungsperiode übersteigt.

⇒ Beispiel

In einer Abrechnungsperiode verzeichnete ein Betrieb 5 Ausfalltage. Dementsprechend konnten nur 5 Karenztage getilgt werden. In der zweiten Abrechnungsperiode sind zu den 3 ordentlichen noch 2 Karenztage von den ursprünglichen 5 zu tilgen.

**C20** Kann für eine Abrechnungsperiode infolge Bestehens von Karenzfristen keine Auszahlung geleistet werden, wird diese nicht an die Höchstdauer der KAE (F1 ff.) angerechnet.

**C21** Von dieser Regelung können auch Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen und arbeitnehmende Personen auf Abruf profitieren.

Der Arbeitsausfall von arbeitnehmenden Personen auf Abruf bestimmt sich nach den in den letzten 5 Jahren im gleichen Zeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden.

**C21a** Der Arbeitsausfall von arbeitnehmenden Personen auf Abruf bestimmt sich nach den in den letzten 5 Jahren im gleichen Zeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden. Der Arbeitgeber deklariert die entsprechenden Arbeitsstunden auf dem Formular «Beiblatt zur Abrechnung von Kurzarbeit bei wetterbedingten Kundenausfällen» 10050d.

Arbeitnehmende Personen auf Abruf haben, wie die übrigen Arbeitnehmenden, auch dann Anspruch auf KAE, wenn sie erst seit kurzer Zeit angestellt sind. Der Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden lässt sich aus den Vergleichsmonaten der einzelnen Person berechnen, wenn mindestens 3 Vergleichsperioden zur Verfügung stehen (analoge Anwendung, wonach ein Betrieb mindestens 3 Jahre existiert haben muss, um überhaupt wetterbedingte Kundenausfälle geltend machen zu können – vgl. C17).

Monate, in denen eine arbeitnehmende Person keine Arbeitsstunden geleistet hat, weil sie nicht abgerufen wurde, sind ebenfalls für den Durchschnitt zu berücksichtigen.

⇒ Beispiel 1

Ein Betrieb stellt einen Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle für den Monat Februar 2025. Für eine arbeitnehmende Person auf Abruf meldet er folgende Arbeitsstunden in der Vergleichsperiode während der letzten 5 Jahre.

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2024: 80

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2023: 55

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2022: 0

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2021: 25

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2020: 76

Im Februar 2022 wurde die arbeitnehmende Person auf Abruf nicht zur Arbeit aufgeboten.

Für die Berechnung des Durchschnitts sind alle 5 Jahre zu berücksichtigen (236 Std. : 5 Jahre = 47.2 durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden).

Ist eine arbeitnehmende Person hingegen unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert und hat sie aus diesem Grund keine Arbeitsstunden in einer Vergleichsperiode der letzten 5 Jahre geleistet, kann der entsprechende Monat für die Durchschnittsberechnung unberücksichtigt bleiben.

⇒ Beispiel 2

Ein Betrieb stellt einen Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle für den Monat Februar 2025. Für eine arbeitnehmende Person auf Abruf meldet er folgende Arbeitsstunden in der Vergleichsperiode während der letzten 5 Jahre.

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2024: 80

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2023: 55

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2022: 0

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2021: 25

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2020: 76

Im Februar 2022 konnte die arbeitnehmende Person auf Abruf dem Aufgebot zur Arbeit infolge unverschuldeter Arbeitsverhinderung nicht Folge leisten.

Für die Berechnung des Durchschnitts ist der Monat Februar 2022 nicht zu berücksichtigen (236 Std. : 4 Jahre = 59 durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden).

Dauert das Arbeitsverhältnis einer arbeitnehmenden Person zu Beginn der Abrechnungsperiode noch keine 5 Jahre aber mindestens 3 Jahre und die Stelle war zuvor unbesetzt, erfolgt die Durchschnittsberechnung anhand der geleisteten Arbeitsstunden aus den Vergleichsperioden der Vorjahre seit Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Bei einer arbeitnehmenden Person, welche erst seit 2 Jahren angestellt ist, lässt sich aus einer Vergleichsperiode von nur 2 Jahren kein repräsentativer Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden ermitteln. In dieser Konstellation ist dieser aufgrund der geleisteten Arbeitsstunden im betreffenden Monat in den letzten 5 Jahren aller Arbeitnehmenden auf Abruf im Betrieb zu ermitteln.

⇒ Beispiel 3

Ein Betrieb stellt einen Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle für den Monat Februar 2025. Für eine arbeitnehmende Person auf Abruf meldet er folgende Arbeitsstunden in der Vergleichsperiode während der letzten 5 Jahre.

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2024: 53

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2023: 0

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2022: 23

Der Stellenantritt erfolgte per 01.01.2022. Im Februar 2023 wurde die arbeitnehmende Person auf Abruf nicht zur Arbeit aufgeboten.

Für die Berechnung des Durchschnitts sind die letzten 3 Jahre zu berücksichtigen (76 Std. : 3 Jahre = 25.33 durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden).

⇒ Beispiel 4

Ein Betrieb stellt einen Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle für den Monat Februar 2025. Für eine arbeitnehmende Person auf Abruf meldet er folgende Arbeitsstunden in der Vergleichsperiode während der letzten 5 Jahre.

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2024: 0

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2023: 53

Durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden aller Abrufer Februar 2022: 23

Durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden aller Abrufer Februar 2021: 30

Durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden aller Abrufer Februar 2020: 50

Der Stellenantritt erfolgte per 01.01.2023. Im Februar 2024 wurde die arbeitnehmende Person auf Abruf nicht zur Arbeit aufgeboten.

Für die Berechnung des Durchschnitts sind die letzten 5 Jahre zu berücksichtigen. Für (156 Std. : 5 Jahre = 31.20 durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden).

War die Stelle zuvor durch eine andere Person in vergleichbarer Funktion besetzt, sind die von ihr geleisteten Arbeitsstunden für die Durchschnittsberechnung heranzuziehen.

⇒ Beispiel 5

Ein Betrieb stellt einen Antrag auf KAE für wetterbedingte Kundenausfälle für den Monat Februar 2025. Für eine arbeitnehmende Person auf Abruf meldet er folgende Arbeitsstunden in der Vergleichsperiode während der letzten 5 Jahre.

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2024: 80

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2023: 0

Geleistete Arbeitsstunden Februar 2022: 55

Von Vorgänger/in geleistete Arbeitsstunden Februar 2021: 25

Von Vorgänger/in geleistete Arbeitsstunden Februar 2020: 76

Der Stellenantritt erfolgte per 01.01.2022. Im Februar 2023 wurde die arbeitnehmende Person auf Abruf nicht zur Arbeit aufgeboten. Die Stunden für die Jahre 2020 und 2021 wurden von der früheren Stelleninhaberin bzw. vom früheren Stelleninhaber geleistet.

Für die Berechnung des Durchschnitts sind alle 5 Jahre zu berücksichtigen (236 Std. : 5 Jahre = 47.2 durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden).<sup>20</sup>

**C22** Für die Meldung, den Antrag und die Abrechnung der KAE für wetterbedingte Kundenausfälle sind die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden, welche im TCNet oder unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) abrufbar sind.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- «Meldung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» 10056d
- «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» 1043Xd
- «Beiblatt zur Abrechnung von Kurzarbeit bei wetterbedingten Kundenausfällen» 10050d (die Dauer des Arbeitsunterbruchs ist von jeder von Kurzarbeit betroffenen Person mit Unterschrift bestätigen zu lassen)
- «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d<sup>21</sup>

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

## Mindestarbeitsausfall im Betrieb

**C24** Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden des Betriebes normalerweise insgesamt geleistet werden.

**C25** Der Mindestarbeitsausfall ist erreicht, wenn die Kurzarbeitsstunden mindestens 10 % der um die bezahlten und unbezahlten Absenzen verminderten Sollstunden ausmachen (ARV 1986 S. 29).

**C26** Für die Berechnung des Mindestarbeitsausfalls sind alle Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, für die grundsätzlich KAE geltend gemacht werden könnte. Ausgenommen sind jene

<sup>20</sup> C21a eingefügt im Juli 2025

<sup>21</sup> C22 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Januar 2024

Arbeitnehmenden, für die nach Art. 31 Abs. 1 Bst. a und c, Art. 31 Abs. 3 und Art. 33 Abs. 1 Bst. d und e AVIG kein Anspruch auf KAE besteht.

### **Pro-rata-Berechnung**

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

- C28** Abrechnungsperioden in denen die pro-rata-Berechnung zur Anwendung gelangt, werden zur Bestimmung des Höchstanspruchs voll angerechnet (F1 ff.).

### **Betrieb – Betriebsabteilung**

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

Diese an einen Betrieb geknüpften Rechtsfolgen gelten auch für eine anerkannte Betriebsabteilung gemäss AVIG.

- C30** Organisatorische Bezugsgrösse für die Berechnung des Mindestarbeitsausfalls kann der gesamte Betrieb oder eine Betriebsabteilung sein, sofern diese als Organisationseinheit betrachtet werden kann.

- C31** Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb gleichgestellt, wenn sie eine mit eigenen personellen und technischen Mitteln ausgestattete organisatorische Einheit bildet, die:
- einer eigenen innerbetrieblich selbstständigen Leitung untersteht; oder
  - Leistungen erbringt, die auch von selbstständigen Betrieben erbracht und auf dem Markt angeboten werden könnten.

- C32** Bei der Beurteilung einer Betriebsabteilung ist vorwiegend nach wirtschaftlichen und weniger nach rechtlichen Kriterien vorzugehen. Es ist dabei auf den Produktionsablauf Rücksicht zu nehmen und danach zu fragen, wie sich ein Arbeitseinbruch auf die verschiedenen Sektoren eines Betriebes auswirkt.

- C33** Mit der Voranmeldung von Kurzarbeit für eine Betriebsabteilung muss der Arbeitgeber ein Organigramm seines Gesamtbetriebes vorlegen. Damit eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann, muss sie innerhalb des Gesamtbetriebes eine gewisse Autonomie geniessen. Sie muss eine Arbeitnehmergruppe umfassen, die im

Gesamtbetrieb eine organisatorische Einheit bildet. Ferner muss sie einen eigenen Betriebszweck verfolgen oder im innerbetrieblichen Produktionsablauf eigene Leistungen, wie z. B. Herstellung eines Zwischenprodukts, erbringen. Eine räumliche Trennung ist nicht zwingend erforderlich.

- C34** Gegen eine Betriebsabteilung spricht eine enge personelle und technische Verflechtung mit anderen betrieblichen Einheiten wie z. B. reger Personalaustausch von einer Abteilung zur anderen. Keine Betriebsabteilung liegt vor, wenn die Gruppe nur wenige Arbeitnehmende oder gar nur eine einzelne Person umfasst. Die Betriebsabteilung darf nicht bis auf die Ebene von Meisterbereichen und Arbeitsgruppen gehen. Allein das Vorhandensein eines Meisters, Maschinenführers oder Gruppenleiters erfüllt in der Regel das Erfordernis einer innerbetrieblich selbstständigen Organisationseinheit nicht.

Es muss verhindert werden, dass die 10 Prozentklausel im Zusammenhang mit dem geforderten Mindestarbeitsausfall und die Höchstbezugsdauer der KAE durch eine allzu grosszügige Anerkennung von Betriebsabteilungen ihres Inhalts entleert würden.

- C35** Bei der Aufgliederung eines Betriebs in Betriebsabteilungen müssen zuerst die Betriebsabteilungen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, ausgeschieden werden. Nach diesem Verfahren bleiben am Schluss oft Restgruppierungen wie z. B. Administration, Verkauf. Diese sind zwangsläufig in eine Restabteilung zusammenzufassen und als Betriebsabteilung zu behandeln.

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

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

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

### **Abrechnungsperiode**

- C37** Die Abrechnungsperiode ist Bezugsgröße für
- die Ermittlung des Mindestarbeitsausfalls (C24 ff.);
  - die Berechnung der Karenzzeit (C40 ff.).
  - die Ermittlung des Höchstanspruchs (F1 ff.);
  - die Geltendmachung des Anspruchs (I1 ff.);
- C38** In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode, unabhängig davon zu welchem Zeitpunkt im Monat die Lohnzahlung erfolgt.

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

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

### Karenzzeit

- C40** Die ALK zieht vom anrechenbaren Arbeitsausfall für jede Abrechnungsperiode eine Karenzzeit von einem Tag ab (Art. 50 Abs. 2 AVIV).

Der Bundesrat kann mittels Verordnungsänderung eine Anpassung der Karenzzeit für sämtliche Abrechnungsperioden festlegen. Von dieser Möglichkeit kann beispielsweise in wirtschaftlich angespannten Situationen und auch in Kombination mit der Verlängerung der Höchstbezugsdauer (F2) Gebrauch gemacht werden.<sup>22</sup>

- C41** Für die Bestimmung der Karenzzeit für den Leistungsbezug werden die Abrechnungsperioden für KAE und SWE innerhalb der Rahmenfrist zusammengezählt.<sup>23</sup>

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

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

Die aufgrund der Karenzzeit vom Arbeitgeber zu tragende KAE berechnet sich aus 1/5 der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 80 % des anrechenbaren Stundenverdienstes.

⇒ Beispiel

Ausgangslage: 40 Std./Woche, anrechenbarer Stundenverdienst CHF 30, 1 Karenztag

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

8 Std./Tag x 1 = 8 Std. Karenzzeit

8 Std. x CHF 30 x 80 % = CHF 192 KAE zu Lasten des Arbeitgebers<sup>24</sup>

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

### Anrechenbarer Arbeitsausfall von Heimarbeitnehmenden

- C45** Mit Ausnahme der nachfolgenden Sonderregelungen, welche der besonderen Situation von Heimarbeitnehmenden Rechnung tragen, gelten die gleichen Bestimmungen wie für die übrigen Arbeitnehmenden.

<sup>22</sup> C40 geändert im Januar 2022 und Juli 2023

<sup>23</sup> C41 geändert im Juli 2023

<sup>24</sup> C43 geändert im Juli 2023

**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 Verdienstausfall bei einem Arbeitgeber durch Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeglichen werden kann.

**C50** Die Voranmeldung, die Geltendmachung und die Abrechnung von Kurzarbeit für heimarbeitnehmende Personen erfolgt mit speziellen Formularen, welche im TCNet oder unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) abrufbar sind.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- «Voranmeldung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» 10041d
- «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» 1044Xd
- «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d<sup>25</sup>

## Anrechenbarer Arbeitsausfall von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern

**C51** Die KAST bewilligt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern im Sinne von Art. 45 BBG die Ausbildung der Lernenden im Betrieb während der Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten, fortzusetzen, sofern die Ausbildung der Lernenden nicht anderweitig sichergestellt werden kann.<sup>26</sup>

**C52** Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner müssen zur Gewährung von KAE während der Stunden, in welchen sie einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden, alle üblichen Voraussetzungen erfüllen. Keinen Anspruch auf KAE haben demnach Berufsbildnerinnen und Berufsbildner mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidfindung des Betriebs

<sup>25</sup> C50 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Januar 2024

<sup>26</sup> C51–C55 eingefügt im Januar 2022 und geändert im Januar 2024

(vgl. B37 ff.) und mitarbeitende Eheleute sowie mitarbeitende Personen in eingetragener Partnerschaft (vgl. B44 ff.).<sup>26</sup>

**C53** Um die Ausbildung der Lernenden während der Kurzarbeit fortzuführen, muss der Arbeitgeber über die Genehmigung der KAST verfügen sowie glaubhaft darlegen:

- dass die Ausbildung der Lernenden ohne Betreuung gefährdet ist und die Anwesenheit der Berufsbildnerin/des Berufsbildners notwendig ist, um die Ausbildung sicherzustellen;
- dass die Ausbildung der Lernenden anderweitig nicht sichergestellt werden kann (Betreuung durch andere Mitarbeitende, Versetzung der/des Lernenden in eine andere Abteilung, die sich nicht in Kurzarbeit befindet, Anpassung der Arbeitszeiten usw.);
- wie viele Stunden voraussichtlich für die Betreuung jeder/jedes Lernenden von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern aufgewendet werden.<sup>26</sup>

**C54** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Bewilligungsantrag mittels dem Formular «Bewilligungsantrag für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner» 10552d gleichzeitig mit der Voranmeldung oder mindestens zehn Tage vor der Fortführung der Ausbildung während der Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten, einzureichen. Die Frist wird auf drei Tage gekürzt, wenn die Voranmeldefrist für Kurzarbeit ausnahmsweise gemäss Art. 58 AVIV auf drei Tage reduziert worden ist.

Es gelten somit dieselben Fristen bezüglich der Voranmeldung von Kurzarbeit, wie sie in Art. 36 Abs. 1 AVIG vorgesehen sind, um zu verhindern, dass die Bewilligungsfrist bei zehn Tagen verbleibt, während die Voranmeldefrist auf 3 Tage reduziert ist, und der Bewilligungsantrag gestellt werden müsste, bevor die Voranmeldung eingereicht worden ist.

Die Arbeitgeber können somit den Bewilligungsantrag gleichzeitig mit der Voranmeldung oder nachträglich einreichen. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, den Anspruch auf KAE für die zur Ausbildung von Lernenden aufgewendeten Stunden auch zu einem späteren Zeitpunkt geltend zu machen, wenn die Ausbildung der Lernenden zum Zeitpunkt der Voranmeldung noch gewährleistet ist oder andere Lösungen zur Fortführung der Ausbildung zu Verfügung stehen.

Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit für die von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden muss der bei der Voranmeldung von Kurzarbeit bewilligten Dauer entsprechen, respektive darf nicht über deren Ende hinausgehen.<sup>26</sup>

**C55** Auf der Voranmeldung von Kurzarbeit schliesst der Arbeitgeber die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bei der Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden ein, auch wenn er sich dazu entschliesst, für seine Berufsbildnerinnen und Berufsbildner vorerst keine Kurzarbeit einzuführen.<sup>26</sup>

**C56** Bewilligt die KAST den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern während der für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden den Bezug von KAE, rechnet der Arbeitgeber die entsprechenden Stunden mit seiner ordentlichen Abrechnung als wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden ab. Dafür zählt er die entsprechenden Stunden im Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1042Bd explizit nicht zur gearbeiteten Arbeitszeit und rechnet sie im Feld «Istzeit» nicht mit ein. Im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» schliesst er die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden mit ein und auf dem Formular «Rapport für Berufsbildner/innen» 1042Fd deklariert er diese zusätzlich separat. Beide Formulare lässt er von den betreffenden

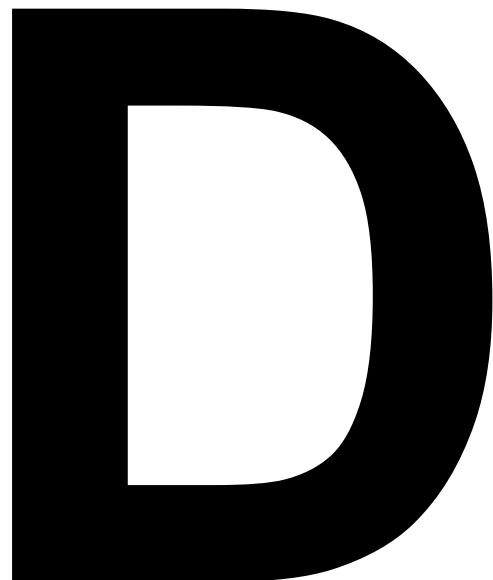
Mitarbeitenden unterschreiben. Der zusätzliche Rapport dient den Arbeitslosenkassen und insbesondere dem Revisionsdienst des SECO dazu, die Plausibilität der beanspruchten Ausfallstunden zu überprüfen.<sup>27</sup>

Mit der ersten Abrechnung reicht der Arbeitgeber der Arbeitslosenkasse eine Kopie der Bewilligung ein. Falls die Kasse feststellt, dass die von der KAST überprüften Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr gegeben sind, legt sie die Bewilligung der KAST zur Prüfung vor.

- C57** Die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden sind in der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle gesondert aufzuführen (vgl. B34 ff.).<sup>27</sup>
- C58** Entschädigt werden für den Betreuungsaufwand 80 % des anrechenbaren Verdienstausfalls. Dennoch hat der Betrieb den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten und für die Ausbildung der Lernenden aufgewendet werden, den Lohn nach Arbeitsvertrag zu entrichten.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> C56–C58 eingefügt im Januar 2024



**(Erste Version des Kapitels D: Januar 2014)**

# Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall

Art. 33 AVIG; Art. 54–54a AVIV

**D1** Ein Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn:

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

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

## Normales Betriebsrisiko

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

**D3** Was noch als «normal» gelten soll, darf nach der Rechtsprechung nicht nach einem für alle Unternehmensarten allgemeingültigen Massstab bemessen werden, sondern ist in jedem Einzelfall aufgrund der mit der spezifischen Betriebstätigkeit verbundenen besonderen Verhältnisse zu bestimmen. Arbeitsausfälle, die jeden Arbeitgeber treffen können, gehören zum normalen Betriebsrisiko. Lediglich wenn sie für den betroffenen Betrieb außerordentlicher Natur sind, sind sie anrechenbar.

- D4** Bei neu gegründeten Betrieben ist ein Auftragsmangel während der Anlaufphase, d. h. während ca. 2 Jahren durchaus üblich, weshalb die Arbeitsausfälle zum normalen Betriebsrisiko zu zählen sind. Ausnahmen sind möglich, wenn z. B. ein schon bestehender Betrieb übernommen und lediglich der Firmenname geändert wurde oder ein Arbeitsausfall aufgrund von behördlichen Massnahmen entstanden ist.
- D5** Die Tatsache, dass sich ein Arbeitgeber auf einen einzigen Gross- oder Hauptauftraggeber konzentriert, genügt für sich alleine nicht, um bei einem Auftragseinbruch den Anspruch mit Hinweis auf das normale Betriebsrisiko zu verneinen. Die KAST hat dann Einspruch gegen die Auszahlung von KAE zu erheben, wenn der Betrieb nicht glaubhaft darlegen kann, dass in absehbarer Zeit die erneute Nachfrage des bisherigen Abnehmers wieder zu Vollbeschäftigung führen wird oder dass neue Absatzmärkte erschlossen werden können.<sup>28</sup>
- D6** Unter das normale Betriebsrisiko fallen insbesondere jährlich wiederkehrende Auftragschwankungen oder Arbeitsausfälle infolge Renovations- oder Revisionsarbeiten; Beschäftigungsschwankungen aufgrund verstärkter Konkurrenzsituation; Arbeitsausfälle im Baugewerbe, welche wegen mangelnder Zahlungsfähigkeit der Bauherrschaft oder wegen hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen; Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden, die infolge von Krankheit, Unfall oder anderer Absenzen des Arbeitgebers oder leitender Angestellten entstehen, gehören ebenfalls zum normalen Betriebsrisiko.<sup>29</sup>

⇒ Beispiele

- Im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe ist bekannt, dass Arbeitsausfälle, welche zufolge mangelnder Zahlungsfähigkeit der Bauherrschaft oder auf Grund hängiger Einspracheverfahren zu Verzögerungen führen, zum normalen Betriebsrisiko gehören.
- Erkrankt eine Vorarbeiterin und müssen deshalb ihre Untergebenen mit der Arbeit aussetzen oder reist ein ausländischer Polier verspätet in die Schweiz ein und können deshalb die übrigen Arbeitnehmenden dieser Arbeitsgruppe nicht mit der Arbeit beginnen, sind die dadurch bedingten Arbeitsausfälle nicht anrechenbar.
- Verschiedene Autohersteller hatten mittels z. T. illegalen Manipulationen die gesetzlich vorgegebenen Grenzwerte für Autoabgase bei Dieselfahrzeugen umgangen. Nachdem diese Vorkommnisse der breiten Öffentlichkeit publik wurden, brach die Nachfrage vor allem nach Dieselfahrzeugen unvermittelt regelrecht ein. Ein Zulieferbetrieb der Automobilbranche hat aufgrund des dadurch entstandenen Arbeitsausfalls Kurzarbeit vorangemeldet. Weil für den Zulieferbetrieb die Manipulationen der Autohersteller nicht erkennbar waren und die bei Bekanntwerden entstandene Nachfrage nach Teilen für die Automobilbranche völlig überraschend kam, war der Arbeitsausfall nicht vorherseh- und kalkulierbar. Aus diesem Grund sind die Arbeitsausfälle anrechenbar.
- Nach einem schneearmen Winter ist es auch im Sommer ausserordentlich heiß und trocken. Der Rheinpegel sinkt so tief, dass der übliche Gütertransport per Schiff nur noch sehr eingeschränkt und z. T. überhaupt nicht mehr durchgeführt werden kann. Ein Betrieb der Rheinschifffahrt macht in der Voranmeldung von Kurzarbeit geltend, dass die Kundenschaft aufgrund der Verzögerungen beim Gütertransport per Schiff auf Transporte per Lastwagen umgestiegen seien und daher die Nachfrage stark eingebrochen sei. Zwar fallen Schwankungen im Rheinpegelstand in der Regel unter das normale Betriebsrisiko eines Rheinschifffahrtsunternehmens. Der im Zeitpunkt der Voranmeldung sehr tiefe Pegelstand des Rheins bildete aber in der Vergangenheit die Ausnahme. Daher ist der Arbeitsausfall

<sup>28</sup> D5 geändert im Oktober 2019

<sup>29</sup> Vgl. Weisung 2021/22: Anpassungen der AVIG-Praxen Rz. D35a und D35b.

als aussergewöhnlich und somit als anrechenbar zu erachten. Sollten in Zukunft regelmässig solch tiefe Pegelstände vorkommen, würde die Ausserordentlichkeit dahinfallen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_267/2012 vom 28.9.2012 (Mit einem Wechselkurs von Euro/CHF 1.1334 war die Frankenstärke gegenüber dem Euro im Spätsommer 2011 viel ausgeprägter als im Zeitraum Mai 2010 [1.4326] bis September 2010 [1.3404]. Wenn man diese Kursschwankungen von rund 10 % im Sommerhalbjahr 2010 gegenüber dem jahrelang üblichen Wechselkurs Euro/CHF von 1.50 noch dem normalen Betriebsrisiko zuordnete, verletzt dies Bundesrecht nicht)

BGE 8C\_986/2012 vom 19.6.2013 (Die Umsatzschwankungen sind primär auf den enormen Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck der Stickereibranche und auf den reduzierten Personalbestand zurückzuführen. Die hohe Wettbewerbsintensität mit einem Verdrängungskampf wird weiterhin Realität in der Stickereibranche bleiben und sich auch dementsprechend aufgrund einer schwankenden Auftragslage auf den Unternehmensumsatz auswirken. Die geltend gemachten Arbeitsausfälle sind daher nicht (mehr) als ausserordentlich zu bezeichnen und haben ihre vorübergehende Natur verloren)

BGE 8C\_741/2011 vom 1.5.2012 (Der Arbeitsausfall von Arbeitnehmenden, welcher infolge des Todes der Identifikationsfigur einer Band entsteht, lässt sich nicht vom normalen Betriebsrisiko trennen)

BGE 8C\_291/2010 vom 19.7.2010 (Mit der bewussten betriebswirtschaftlich motivierten Konzentration auf eine Grosskundin ging die Unternehmung ein vorhersehbares Risiko ein, weshalb der durch den Wegfall dieser Kundin erlittene Arbeitsausfall nicht aussergewöhnlicher Natur und dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen ist)

BGE 8C\_279/2007 vom 17.1.2008 (Die Geschäftsbeziehung mit einem Hauptkunden, auch bei gutem Einvernehmen, beinhaltet das vorhersehbare Risiko, bei veränderten Verhältnissen einen Umsatzeinbruch zu erleiden. Dieses Klumpenrisiko wurde in Kauf genommen und gehört zum normalen Betriebsrisiko)

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

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

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

ARV 2000 S. 53 ff. (Es gehört ganz allgemein zum normalen Unternehmerrisiko, dass ein Betrieb in der Realisierungs- und Aufbauphase keinen oder einen geringeren Ertrag erzielt als budgetiert, weil es naturgemäss schwierig ist, zu prognostizieren, wie und in welchem Masse der Markt ein neues Produkt aufnimmt)<sup>30</sup>

<sup>30</sup> D6 geändert im Oktober 2019 und Januar 2022

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

⇒ Rechtsprechung

EVG C 244/99 vom 30.4.2001 (Zwar darf die Anrechenbarkeit oder vorübergehende Natur eines Arbeitsausfalls nicht mit einem pauschalen Hinweis auf die Marktsituation verneint werden, doch ist es zulässig und notwendig, die Marktsituation für das in Frage stehende Gewerbe [Konkurrenzsituation, Absatzrückgang, Strukturwandel usw.] in die Beurteilung miteinzubeziehen [ARV 1999 Nr. 10 S. 52 Erw. 4b])<sup>31</sup>

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

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

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

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

- Massive Zunahme der Voranmeldungen von Kurzarbeit im Vergleich zum selben Monat des Vorjahres  
LAMDA-Report DM09 <https://lamda.alv.admin.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb>
- Konjunkturanalysen des Bundes zur Gesamtwirtschaft und zu grösseren Wirtschaftszweigen (Publikation «Konjunkturtendenzen»)  
[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/konjunktur.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunktur.html)
- KOF-Konjunkturbarometer, KOF-Beschäftigungs- und Geschäftslageindikator  
<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/.html>
- Daten zum Aussenhandel (insbesondere Exportzahlen)  
<https://www.ezv.admin.ch/ezv/de/home/themen/schweizerische-aussenhandelsstatistik/daten.html>

<sup>31</sup> D6a eingefügt im Oktober 2019

- Entwicklung des Bauindex

<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-baublatt-ausblick.html>

- ⇒ Beispiel

- Eine Maschinenproduzentin, die ihre Produkte in erster Linie exportiert, reicht eine Voranmeldung für Kurzarbeit ein. Begründet wird der Arbeitsausfall mit der generellen Zurückhaltung der Investoren aufgrund der aktuellen Weltwirtschaftslage und insbesondere in der Maschinenindustrie. Die ausgewiesenen Umsätze zeigen in den Monaten kurz vor der Voranmeldung eine Abnahme im Vergleich zu den entsprechenden Vorjahreswerten. Auch die Konjunkturanalysen des Bundes verzeichnen generell eine deutliche Abnahme der Warenexporte, namentlich bei den Maschinen. Der KOF Konjunkturbarometer ist deutlich rückläufig. Die Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit aus der Maschinenindustrie ist im Vergleich zum Vorjahr erheblich angestiegen. Auch wenn eine generelle Zurückhaltung der Investoren grundsätzlich nichts Aussergewöhnliches darstellt und alle Arbeitgebenden gleichermaßen davon betroffen sein können, ist aufgrund der schlechten Wirtschaftslage – insbesondere in der Maschinenindustrie – von einer über das normale Betriebsrisiko hinausgehenden Situation auszugehen.
- Ein Textilhersteller reicht eine Voranmeldung von Kurzarbeit ein und begründet die Arbeitsausfälle damit, dass aufgrund der neu erhobenen Zölle auf Aluminium und Stahl der USA, des Brexit und der finanziellen Situation in Italien ein Bestellrückgang zu verzeichnen sei. Die Konkurrenz – insbesondere aus dem asiatischen Raum – sei schon seit längerem sehr stark und habe nun noch zugenommen. Die Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit hat im Vergleich zum Vorjahr in der Textilindustrie kaum zugenommen und die realen Warenexporte zeigen für Textilien eine flache Entwicklung an. Da die Textilindustrie in der Publikation Konjunkturtendenzen nicht separat aufgeführt wird, wurden die Exportzahlen der Branche herangezogen. Auch wenn offensichtlich gewisse Risiken vorliegen, zeichnet sich noch keine Rezession ab. Die Unternehmung vermag den rückläufigen Auftragsbestand nicht stichhaltig zu begründen. Der Konkurrenzdruck ist gerade im Textilbereich nichts Neues und stellt nichts Aussergewöhnliches dar. Auch scheinen die aus den Medien aufgegriffenen Handelszölle der USA, Brexit und die finanzielle Situation Italiens nicht in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit den Auftragseinbussen zu stehen. Ein Zusammenhang mit dem Absatz von Textilien ist aufgrund der wenigen Angaben nicht erstellt. Die Textilindustrie scheint zu stagnieren, eine Krise liegt jedoch (noch) nicht vor. Die von der Unternehmung angeführten Gründe reichen nicht aus, die Ausserordentlichkeit des Arbeitsausfalls zu begründen. Es muss daher Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeit erhoben werden.<sup>32</sup>

### 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 Auftraggebenden oder aus anderen Gründen üblich.
- D9** Schwankungen in der Auftragslage, insbesondere in Dienstleistungsbetrieben (Gastgewerbe, Coiffeurbetriebe, Fahrschulen usw.) sind in der Regel üblich und begründen keinen anrechenbaren Arbeitsausfall. Im Einzelfall können jedoch auch solche Umstände

<sup>32</sup> D6b eingefügt im Oktober 2019

entschädigungsberechtigt sein, wenn sie auf ausserordentliche Umstände zurückzuführen sind.

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

⇒ Beispiele

- Die Umsatzzahlen einer Unternehmung zeigen für die letzten 2 Jahre einen konstanten Verlauf. Mit Ausnahme von 2 bzw. 3 schwächeren Monaten sind die Umsatzschwankungen nur minimal. Einzig im Monat unmittelbar vor Voranmeldung von Kurzarbeit wird ein massiver Umsatzeinbruch ausgewiesen. Die Unternehmung führt aus, dass der Auftragsbestand regelrecht zusammengebrochen sei. Eine solche Situation habe man in den letzten 10 Jahren nie angetroffen. Der plötzliche Auftragsrückgang sei auf die allgemein angespannte Wirtschaftslage und die Unsicherheit in der entsprechenden Branche zurückzuführen. Der massive Umsatz- und Auftragseinbruch kann aufgrund der bisherigen Konstanz in der Geschäftstätigkeit als ausserordentlich bzw. über das normale Betriebsrisiko hinausgehend erachtet werden. Bei einer erneuten Voranmeldung hätte die Unternehmung für die mittlerweile andauernde tiefe Auftragslage eine konkrete, auf ihre Tätigkeit bezogene Begründung zu geben, um weiterhin Anspruch auf KAE zu haben.
- Eine Unternehmung führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit aus, dass sie relativ wenige aber grosse Aufträge abwickle. Wenn ein Auftrag bearbeitet werde, sei die Unternehmung über Monate hinweg gut ausgelastet. Verzögere sich die Auftragserteilung oder entscheide sich der Interessent für einen anderen Wettbewerber, ergebe sich hingegen ein Arbeitsmangel. Somit ist für den Betrieb charakteristisch und typisch, dass jeweils im Anschluss an (Gross-)Aufträge auch immer wieder Auftragslücken auftreten können, was sich auch in den Umsätzen widerspiegelt. So werden zum Teil massive Auftrags- und Umsatzschwankungen ausgewiesen. Weil diese massiven Umsatzschwankungen bzw. Auftragslücken immer wieder vorkommen und somit vorhersehbar sind, sind sie dem normalen Betriebsrisiko der Unternehmung zuzuordnen. Ein Anspruch auf KAE besteht daher nur, wenn die Unternehmung darzulegen vermag, dass der aktuelle Arbeitsausfall auf ausserordentliche Umstände zurückzuführen ist.<sup>33</sup>

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

⇒ Rechtsprechung

EVG C 80/01 vom 6.10.2004 (Terminverschiebungen im Baugewerbe auf Wunsch von Auftraggebern oder aus anderen Gründen, die von den mit der Ausführung von Arbeiten beauftragten Unternehmen nicht zu verantworten sind, stellen nichts Aussergewöhnliches dar. Die dadurch bedingten Arbeitsausfälle sind daher grundsätzlich nicht anrechenbar. Dabei kann letztlich offen bleiben, ob der Tatbestand des normalen Betriebsrisikos (Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG) oder derjenige der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit (Art. 33 Abs. 1 Bst. b AVIG) gegeben ist. Gleiches gilt sinngemäß auch für das Baunebengewerbe, soweit es um Aufträge geht, welche sachlich mit Arbeiten im Bauhauptgewerbe zusammenhängen. Selbst während einer rezessiven Wirtschaftslage sind Terminverschiebungen nichts Ausser-

<sup>33</sup> D9 geändert im Oktober 2019

gewöhnliches und auch eine Sistierung von Aufträgen auf unbestimmte Zeit reicht nicht aus, um die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalles zu bejahen. Vielmehr müssen immer besondere Umstände hinzutreten, welche die Annahme eines voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfalles (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG) begründen)

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

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

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

EVG C 113/00 vom 13.9.2000 (Zahlungsschwierigkeiten eines Kunden, die Verzögerung der Baubewilligung oder der Projektfinanzierung sind im Baugewerbe branchenüblich und gehören zum normalen Betriebsrisiko)<sup>34</sup>

### Saisonale Beschäftigungsschwankungen

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

Liegen keine ausserordentlichen, über das normale Betriebsrisiko hinausgehenden Gründe bzw. ein branchen-, berufs- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall vor, ist der Anspruch auf KAE vollumfänglich abzulehnen. Die kantonale Amtsstelle muss einen Einspruch gegen die Auszahlung von Kurzarbeit erheben. Ein blass teilweiser Einspruch mit saisonalem Vorbehalt (vgl. D12) genügt nicht.

⇒ Beispiel

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

⇒ Rechtsprechung

BGE C 237/06 vom 6.3.2007 (In den Monaten Januar und Februar hätten keine Arbeiten ausgeführt werden können, weil die Hauptauftraggeberin den vorgesehenen Arbeitsbeginn im Januar storniert habe. Die Unternehmung macht somit Schwankungen der Auftragslage im

<sup>34</sup> D10 geändert im Oktober 2019

Jahresverlauf und Verschiebungen von Terminen bzw. die Stornierung durch Auftraggebende geltend. Diese Umstände bilden keine anrechenbaren Gründe, sind sie doch betriebsüblich und können jede andere Firma der Branche gleichermaßen treffen. Ferner bezog sich die Voranmeldung auf die Zeitspanne Januar und Februar. Sie fiel somit in die Wintermonate, in welchen das Baugewerbe saisonbedingt ohnehin einen Rückgang der Geschäftstätigkeit zu verzeichnen pflegt)

EVG C 283/01 vom 8.10.2003 (Vergleicht man die Arbeitsausfälle zwischen 1993 und 2000 wird ersichtlich, dass mit wenigen Ausnahmen für jedes Jahr in den Monaten März bis Mai Voranmeldungen von Kurzarbeit eingereicht worden sind und entsprechende Arbeitsausfälle zu verzeichnen waren. Die Arbeitsausfälle sind zumindest teilweise saisonal bedingt. Die Unternehmung begründet ihren Arbeitsausfall jedoch mit einer Überproduktion im Bekleidungssektor und dem Anstieg der Importe von Textilien und Bekleidung aus osteuropäischen oder südostasiatischen Ländern. Diese Elemente sowie Verluste durch einen ungünstigen Wechselkurs für den Verkauf im Ausland sind kein neues Phänomen; der zunehmende Wettbewerb betrifft alle Bekleidungsunternehmen. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint der Arbeitsausfall nicht als vorübergehend oder aussergewöhnlich und gehört daher zum normalen Betriebsrisiko des Unternehmens. Der Anspruch auf KAE wurde vollständig abgelehnt)<sup>35</sup>

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

Formulierung eines Vorbehaltes im Kurzarbeitsentscheid:

«Nicht entschädigungsberechtigt sind Ausfallstunden, die auf saisonal übliche Beschäftigungsschwankungen zurückzuführen sind. Der Betrieb hat die Aufteilung der saisonalen Ausfallstunden anlässlich der Geltendmachung des Anspruchs im Formular «Saisonale Ausfallstunden» 1042Cd vorzunehmen.»<sup>35, 36</sup>

- D13** Saisonale Beschäftigungsschwankungen treten insbesondere in den Wintermonaten im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe auf. Die KAST hat für Betriebe in diesen Branchen für die Wintermonate – ca. November bis April – immer einen entsprechenden Vorbehalt anzubringen.
- D14** Saisonale Beschäftigungsschwankungen betreffen auch andere Branchen bzw. Betriebe, soweit diese KAE für Zeitabschnitte geltend machen, in denen sie üblicherweise Beschäftigungsschwankungen zu verzeichnen haben.
- D15** Ein Vorbehalt ist bereits bei erstmaliger Anmeldung zum KAE-Bezug anzubringen, wenn Hinweise auf saisonale Beschäftigungsschwankungen vorliegen. Die in der Voranmeldung aufgeführten Umsatzzahlen der letzten 2 Jahre können Hinweise über nennenswerte Schwankungen zur selben Jahreszeit liefern.
- D16** Hat die KAST einen saisonalen Vorbehalt verfügt, muss die Kasse den nicht zu entschädigenden saisonalen Arbeitsausfall vom übrigen, ausserordentlichen Arbeitsausfall abgrenzen. Soweit Beschäftigungsschwankungen den durchschnittlichen Arbeitsausfall derselben Perioden aus den beiden Vorjahren nicht überschreiten, gelten sie als saisonal.

<sup>35</sup> D11–D12 geändert im Oktober 2019

<sup>36</sup> D12 geändert im Juli 2023

Daher hat der Betrieb anlässlich der Geltendmachung seines Entschädigungsanspruchs bei der Arbeitslosenkasse den durchschnittlichen prozentualen Arbeitsausfall der zeitgleichen Perioden der beiden Vorjahre zu ermitteln. Zu diesem Zweck steht ihm das Formular «Saisonale Ausfallstunden» 1042Cd 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.

Umfassst die Abrechnungsperiode nicht einen ganzen Monat, müssen auch die Vergleichsperioden den genau gleichen Zeitraum wie die Abrechnungsperiode umfassen. Dauert die Abrechnungsperiode beispielsweise vom 15. bis 31.1., dauern die Vergleichsperioden ebenfalls vom 15. bis 31.1.

Wenn Betriebsabteilungen in den Vergleichsperioden bereits bestanden haben, sind diese für die Ausscheidung der saisonalen Ausfallstunden heranzuziehen bzw. im Erhebungsbogen aufzuführen. Haben die in Frage stehenden Betriebsabteilungen in den Vorjahren noch nicht existiert, ist als prozentualer Ausfall in den Vergleichsperioden derjenige des Gesamtbetriebes zu berücksichtigen.<sup>37</sup>

- D17** Stunden, in denen aufgrund des schlechten Wetters nicht gearbeitet werden konnten, gelten nicht als saisonale Ausfallstunden. Demzufolge sind in den Vergleichsperioden witterungsbedingte Ausfallstunden im Formular «Saisonale Ausfallstunden» 1042Cd nicht als Ausfallstunden sondern als bezahlte/unbezahlte Absenzen zu erfassen (EVG C 62/02 vom 7.8.2002).<sup>38</sup>
- 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 (B5 ff.) vom Arbeitsausfall abzuziehen, vermindern die Mehrstunden die anrechenbaren Ausfallstunden nur soweit als sie die saisonalen Ausfallstunden übersteigen.

⇒ Beispiel

Die KAST hat in ihrem Entscheid betreffend KAE einen Vorbehalt hinsichtlich der Saisonalität angebracht. Aufgrund dieses Vorbehaltes hat der Betrieb das Formular «Saisonale Ausfallstunden» 1042Cd 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	-22,65
Anteil wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall in % im Februar 2000	29,35

Für jeden auf der «Abrechnung von Kurzarbeit» aufgeführten und von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden wird die Berechnung automatisiert wie nachfolgend vorgenommen:

Ausfallstunden gemäss Spalte «Ausfallstunden total» geteilt durch Arbeitsausfall in % multipliziert mit wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall in % (Ausfallstunden: 52 x 29,35).

<sup>37</sup> D16 geändert im Oktober 2019 und Juli 2023

<sup>38</sup> D17 geändert im Juli 2023

Auszug aus dem Formular «Abrechnung von Kurzarbeit»:

Name / Vorname	Ausfall-stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall-stunden	Anrechenbare Ausfallstunden
Anliker Anton	80	0	34.8	45.2
Bella Berta	44	0	19.2	24.8
Donatello Daniel	52	0	22.6	29.4
Fischer Felix	100	0	43.5	56.5

Berechnung der Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden»:

Anliker Anton:  $80 / 52 \times 29,35$  Bella Berta:  $44 / 52 \times 29,35$

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

Die Spalte «Saisonale Ausfallstunden» berechnet sich aus den Ausfallstunden gemäss der Spalte «Ausfallstunden total» geteilt durch Arbeitsausfall in Prozent multipliziert mit saisonalem Arbeitsausfall in Prozenten (z. B. Anliker Anton:  $80 / 52 \times 22,65$ ).

Die Spalte «Saisonale Ausfallstunden» kann auch aus der Differenz zwischen der Spalte «Ausfallstunden total» und der Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden» ermittelt werden, sofern die Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden» nicht durch Mehrstunden reduziert worden ist.

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

Name / Vorname	Ausfall-stunden total	Saldo Mehrstd. Vormonate	Saisonale Ausfall-stunden	Anrechenbare Ausfallstunden
Anliker Anton	80	0	34.8	45.2
Bella Berta	44	15	19.2	24.8
Donatello Daniel	52	30	22.6	22.0
Fischer Felix	100	150	43.5	0.0

Berücksichtigung der Spalte «Saldo Mehrstd. Vormonate» in der Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden»:

Anliker Anton: Kein Mehrstundensaldo aus Vormonaten. Die Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden» bleibt unverändert.

Bella Berta: Die 15 Mehrstunden werden durch die saisonalen Ausfallstunden vollständig ausgeglichen: Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden» bleibt unverändert.

Donatello Daniel: Die 30 Mehrstunden überschreiten die saisonalen Ausfallstunden um 7,4 Stunden. Die grundsätzlich anrechenbaren 29,4 Ausfallstunden in Spalte «Anrechenbare Ausfallstunden» 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 Spalte «Saldo Mehrstd. Vormonate» einzutragen ist.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> D19 geändert im Juli 2023 und Januar 2024

**Arbeitsausfälle vor oder nach Feiertagen oder Betriebsferien**

- D20** Werden Arbeitsausfälle in einer Abrechnungsperiode einzig an den 2 Arbeitstagen unmittelbar vor oder nach Feiertagen, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, geltend gemacht, sind diese nicht anrechenbar.
- Das gleiche gilt für Arbeitsausfälle die an 5 Arbeitstagen unmittelbar vor oder nach Betriebsferien geltend gemacht werden.
- D21** Als Feiertage sind alle nach kantonaler Gesetzgebung vorgesehenen arbeitsfreien Tage zu berücksichtigen.
- Als Betriebsferien gelten vom Arbeitgeber für den gesamten Betrieb bzw. die gesamte Betriebsabteilung angeordnete Ferien.
- Der Ausgleich von Vor- und Nachholzeiten gilt nicht als Betriebsferien.
- Massgebend sind auch Feiertage und Betriebsferien, die in der vorangehenden oder der folgenden Abrechnungsperiode liegen.<sup>40</sup>
- D22** Hat der Betrieb resp. die Betriebsabteilung in der Abrechnungsperiode neben den wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden in den 2 bzw. 5 Tagen unmittelbar vor oder nach Feiertagen bzw. Betriebsferien weitere Ausfallstunden zu verzeichnen, ist der gesamte Ausfall des Betriebs resp. der Betriebsabteilung anrechenbar.<sup>40</sup>
- D23** Die Sperrwirkung der 2 bzw. 5 Arbeitstage tritt nur für unmittelbar vor oder nach Feiertagen bzw. Betriebsferien eingetretene Arbeitsausfälle ein. Das bedeutet, wenn am ersten Tag nach oder am letzten Tag vor Feiertagen/Betriebsferien gearbeitet worden ist, so ist für die anschliessenden oder vorangehenden Tage Kurzarbeit möglich.
- D24** Beruht der alleinige Ausfall vor oder nach Feiertagen/Betriebsferien auf einer betrieblichen Kurzarbeitsregelung, die bereits in der vorangehenden Abrechnungsperiode angewandt wurde, entsteht keine Sperrwirkung.
- Massgebend ist dabei nicht die Verteilung der Kurzarbeit auf bestimmte Wochentage, sondern ihr Umfang. In Abrechnungsperioden mit Feiertagen/Betriebsferien ist es zulässig, Kurzarbeit an anderen Tagen anzutreten als es die innerbetriebliche Regelung vorsieht.
- Beginnt eine Kurzarbeitsphase mit einer Abrechnungsperiode mit Feiertagen/Betriebsferien, kann die nachfolgende Abrechnungsperiode zum Vergleich herangezogen werden.
- D25** Die Ausgleichsstelle der ALV kann auf Gesuch des Arbeitgebers weitere Ausnahmen von der Sperrwirkung der 2 bzw. 5 Tage gewähren, wenn nach den besonderen Umständen ein Missbrauch ausgeschlossen werden kann. Der Arbeitgeber muss das entsprechende Gesuch an die KAST richten; diese leitet es zusammen mit ihrer Stellungnahme an die Ausgleichsstelle der ALV 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.

<sup>40</sup> D21-D22 geändert im Januar 2025

- D27** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die arbeitnehmenden Personen über die Einführung der Kurzarbeit zu informieren und ihr Einverständnis schriftlich einzuholen. Er bestätigt dies beim Ausfüllen der eServices (Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder mit seiner Unterschrift auf dem Voranmeldeformular.

Die schriftliche Zustimmung der arbeitnehmenden Personen zur Kurzarbeit muss nicht eingereicht werden.

Die Zustimmung der einzelnen Personen kann auch durch eine legitimierte Arbeitnehmervertretung erfolgen.<sup>41</sup>

### Befristetes Arbeitsverhältnis

- D28** Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn es ausdrücklich oder stillschweigend auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen oder nach den Umständen auf Zeit angelegt ist. Das Arbeitsrecht unterscheidet zwischen echter und unechter Befristung. Eine echte Befristung liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Dauer endet und eine vorzeitige Auflösung mittels ordentlicher Kündigung vertraglich nicht vorgesehen ist. Eine unechte Befristung liegt demgegenüber vor, wenn der Arbeitsvertrag eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor Ablauf der Vertragsdauer vorsieht.

Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die in einem Arbeitsverhältnis mit echter Befristung stehen. Der Ausschluss beruht darauf, dass diese Arbeitnehmenden während der Vertragsdauer vor einer ordentlichen Kündigung geschützt sind.<sup>42</sup>

- D29** Liegt ein Arbeitsverhältnis mit unechter Befristung vor, so besteht grundsätzlich Anspruch auf KAE. Der Anspruch endet zum Zeitpunkt, in welchem eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages mit ordentlicher Kündigung faktisch nicht mehr möglich ist.

⇒ Beispiel 1

Vereinbarte Dauer des Arbeitsvertrages: 01.01.2025 bis 31.08.2025

Vereinbarte ordentliche Kündigungsfrist: 1 Monat auf das Ende eines Monats

Da es sich vorliegend um einen unecht befristeten Arbeitsvertrag handelt, besteht grundsätzlich Anspruch auf KAE. Allerdings besteht ab 01.07.2025 kein Anspruch mehr, weil ab diesem Zeitpunkt eine vorzeitige Vertragsbeendigung nicht mehr möglich ist.

⇒ Beispiel 2

Vereinbarte Dauer des Arbeitsvertrages: 01.01.2025 bis 31.08.2025

Vereinbarte ordentliche Kündigungsfrist: 1 Monat auf einen beliebigen Kalendertag

Hierbei handelt es sich ebenfalls um einen unecht befristeten Arbeitsvertrag und es besteht grundsätzlich Anspruch auf KAE. Weil die ordentliche Kündigung vereinbarungsgemäss ausdrücklich nicht auf ein Monatsende erfolgen muss, kann vorliegend eine vorzeitige Auflösung durch ordentliche Kündigung noch bis am 30.07.2025 erfolgen. Ab dem 31.07.2025 ist die Kündigungsmöglichkeit ohne Bedeutung, womit der Arbeitsvertrag ab diesem Zeitpunkt als echt befristet gilt. Somit besteht ab 31.07.2025 kein Anspruch mehr.<sup>42</sup>

- D30** Saisonarbeitsverhältnisse stellen befristete Arbeitsverhältnisse dar, in denen keine KAE entrichtet werden kann, wenn sie nicht vor Ablauf der Saisondauer von einer Vertragspartei unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden können (ARV 1993/1994 S. 257).

<sup>41</sup> D27 geändert im Januar 2022 und Januar 2023

<sup>42</sup> D28-D30 geändert im Januar 2026

So werden beispielsweise durch eine Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes Saisonarbeitsverhältnisse ausländischer Arbeitnehmer generell für eine gewisse Zeit befristet. Sofern nicht zusätzlich eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, gelten diese Arbeitsverhältnisse als echt befristet, womit für die betreffenden Arbeitnehmenden keine KAE ausgerichtet werden.<sup>42</sup>

### **Lehrlinge**

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

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

### **Temporär- und Leiharbeit**

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

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

### **Kollektive Arbeitsstreitigkeit**

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

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

### **Kurzarbeit Bei Erbringern öffentlicher Leistungen (öffentliche Arbeitgeber, Verwaltungen etc.)**

- D36** Sinn und Zweck der KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen. Es soll verhindert werden, dass durch einen vorübergehenden Rückgang der Nachfrage nach den angebotenen Waren und Dienstleistungen und der sich daraus ergebenden Arbeitsausfälle kurzfristig

Kündigungen ausgesprochen werden. Dieses (unmittelbare) Arbeitsplatzabbaurisiko besteht nur bei Unternehmen, welche die Erbringung ihrer Dienstleistungen überwiegend mit den damit erzielten Einkünften oder Geldern von Privaten finanzieren.<sup>43</sup>

- D37** Erbringer von öffentlichen Leistungen tragen im Gegensatz zu privaten Unternehmen in der Regel kein Betriebs- bzw. Konkursrisiko, weil sie die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrzunehmen haben. Allfällige finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder Verluste aus deren Betriebstätigkeit werden aus öffentlichen Mitteln gedeckt, sei es mittels Subventionen oder anderen Geldwerten. In diesen Fällen droht daher prinzipiell kein unmittelbarer Arbeitsplatzverlust.

Diese Überlegungen gelten sowohl für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber an sich (z. B. in Bezug auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeangestellte) wie auch für privatisierte Bereiche, die im Auftrag eines Gemeinwesens gestützt auf eine Vereinbarung Dienstleistungen erbringen.<sup>43</sup>

- D38** Die Gewährung von KAE für die Mitarbeitenden von Erbringern einer öffentlichen Leistung ist dann zulässig, wenn die betroffenen Arbeitnehmenden einem unmittelbaren und konkreten Kündigungsrisiko ausgesetzt sind. Dies kann auch nur einen Teilbereich eines Leistungserbringers betreffen.<sup>44</sup>

- D39** Ein unmittelbares, konkretes Arbeitsplatzabbaurisiko besteht, sofern im Falle eines Nachfragerückgangs respektive einer angeordneten Angebotsreduktion seitens des Auftraggebers keine Garantie/Zusicherung für die vollständige Deckung der Betriebskosten besteht und die betroffenen Betriebe zwecks Senkung der Betriebskosten die Möglichkeit haben, Arbeitnehmende unmittelbar zu entlassen. Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

Die KAST hat einzig zu prüfen, ob ein unmittelbares, konkretes Arbeitsplatzabbaurisiko besteht und der Arbeitgeber dies anhand von geeigneten Unterlagen nachzuweisen vermag. Es obliegt somit den Betrieben, die öffentliche Leistungen (Service public) erbringen, mit geeigneten Unterlagen (Personalreglemente, Arbeitsverträge, Leistungsaufträge, Konzessionen, Subventionsvereinbarungen, GAV etc.) gegenüber der KAST glaubhaft nachzuweisen, dass im Falle eines Arbeitsausfalls ein unmittelbares, konkretes Kündigungsrisiko besteht. Weitere Prüfungen sind nicht erforderlich. Die Einführung von Kurzarbeit ist nur dann abzulehnen, wenn die vom Arbeitgeber eingereichten Unterlagen das Bestehen eines Arbeitsplatzabbaurisikos nicht rechtsgenügend nachzuweisen vermögen.<sup>44</sup>

- D40** Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und KAE gewährt wird, hat die Einrichtung im Umfang der ausgefallenen Arbeitsstunden und des anrechenbaren Ausfalls Anspruch auf KAE, genau wie jedes andere Unternehmen, das die Anspruchsvoraussetzungen für KAE erfüllt. Es gilt insbesondere zu beachten, dass bei der Berechnung der KAE weder der subventionierte Anteil noch die Staatsgarantie abgezogen werden.

⇒ Beispiel

Ein Transportunternehmen ist in verschiedene Abteilungen gegliedert. Abteilung A betreibt die verschiedenen Linien eines Ortsbusses und dem Transportunternehmen werden für diesen Service public Subventionen entrichtet. Bei einer unerwarteten, vorübergehenden Einschränkung des Fahrplans besteht für die betroffenen Chauffeure – welche dadurch einen

<sup>43</sup> D36–D37 geändert im Januar 2022

<sup>44</sup> D38–D39 eingefügt im Januar 2022

Arbeitsausfall erleiden – aufgrund der weiterhin ausgerichteten Subventionen kein unmittelbares Entlassungsrisiko, weshalb auch kein Anspruch auf KAE besteht. Anders verhält es sich bei den Chauffeuren der Abteilung B, welche in Tourismusbussen eingesetzt werden. Weil diese

Abteilung keinerlei Unterstützung der öffentlichen Hand erhält und im freien Wettbewerb steht, kann für die betroffenen Mitarbeitenden bei einem Arbeitsausfall ein Anspruch auf KAE bestehen (falls alle übrigen Voraussetzungen erfüllt sind).

⇒ Rechtsprechung

BGE 121 V 362 vom 28.6.1995 E. 3. a (Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf KAE werden in der Regel nicht erfüllt, wenn der Arbeitgeber ein öffentlich-rechtliches Unternehmen ist, da dieser kein eigenes Betriebsrisiko zu übernehmen hat. Vielmehr müssen die dem Arbeitgeber gesetzlich übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage erfüllt werden, und finanzielle Engpässe, Mehrausgaben oder Defizite können aus öffentlichen Mitteln (Steuereinnahmen) gedeckt werden. Zudem droht der Verlust des Arbeitsplatzes in der Regel nicht, wenn die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, in andere Bereiche versetzt zu werden, wie dies in Gemeinden oder öffentlichen Einrichtungen ab einer gewissen Grösse der Fall ist. Andererseits ist angesichts der vielfältigen Formen staatlichen Handelns nicht von vornherein auszuschliessen, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Anspruch auf KAE erfüllen. Entscheidend ist nach dem Zweck des Leistungssystems letztlich, ob durch die Gewährung des Kurzarbeitergeldes eine Entlassung oder Nichtigwiederwahl verhindert werden kann)

ARV 1996/1997 S. 123 (Beamte oder Angestellte der öffentlichen Dienste fallen ebenso wie die dem Arbeitsvertragsrecht gemäss OR unterstehenden Personen in den Kreis der anspruchsberchtigten Personen i. S. v. Art. 31 AVIG, sofern durch Zusprechung der KAE kurzfristig eine Entlassung verhindert werden kann. Dabei kann die Kurzarbeit nicht losgelöst vom rechtlichen Status des Arbeitgebers, der Art der ihm von der öffentlichen Hand zugewiesenen Aufgaben sowie seiner wirtschaftlichen Stellung beurteilt werden. Die Anspruchsberechtigung ist in aller Regel dann nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber kein eigenes Betriebsrisiko zu tragen hat, wenn er also die ihm im Gesetz übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrgenommen hat und allfällige Defizite durch die öffentliche Hand übernommen werden)

ARV 1995 S. 176 (Die Voraussetzung, wonach der Arbeitsausfall nur dann anrechenbar ist, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist, kann nicht erfüllt sein, wenn für den Betrieb kein Eigenrisiko, d. h. wenn keine Gefahr der Betriebsschliessung besteht. KAE dient kurzfristig der Vermeidung von Entlassungen)<sup>45</sup>

## Kurzarbeit bei nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen

- D41** Die KAE kennt keine branchenspezifischen oder an die Rechtsform des Arbeitgebers gerichteten Einschränkungen. Deshalb kann grundsätzlich sowohl für Arbeitnehmende in Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Genossenschaften etc. als auch für Arbeitnehmende von nicht wirtschaftlich tätigen Vereinen, Stiftungen etc. ein Anspruch auf KAE bestehen, sofern die Anspruchsvoraussetzungen eingehalten werden.<sup>46</sup>
- D42** Bei nicht wirtschaftlich tätigen Organisationen gilt es jeweils zu prüfen, ob ein Risiko besteht, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz verlieren. Wenn die Aufgaben in einer nicht wirtschaftlich tätigen Organisation unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrgenommen werden müssen und finanzielle Engpässe,

<sup>45</sup> D40 eingefügt im Januar 2022

<sup>46</sup> D41–D42 eingefügt im Januar 2022

Mehraufwendungen oder Verluste aus öffentlichen Mitteln gedeckt sind (vgl. D36 ff.), besteht in der Regel kein unmittelbares Entlassungsrisiko für die betroffenen Arbeitnehmenden. In diesen Fällen ist der Anspruch auf KAE abzulehnen.<sup>46</sup>

## Kurzarbeit bei Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANOBAG)

- D43** Artikel 6 Absatz 1 AHVG regelt die Beitragspflicht von Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtige Arbeitgeber (ANOBAG). Bei den ANOBAG handelt es sich u. a. um Personen, die in der Schweiz tätig sind für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland oder für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, welche hier aber von der Beitragspflicht befreit sind (z. B. diplomatische Missionen oder internationale Organisationen mit Sitzabkommen usw.).<sup>47</sup>

- D44** Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmende, die der AHV-Beitragspflicht unterstellt sind (Art. 31 Abs. 1 Bst a AVIG). Erfasst würden somit auch ANOBAG. Für einen Anspruch auf KAE sind aber auch betriebsbezogene Voraussetzungen zu erfüllen. Das Recht, Kurzarbeit bei der KAST voranzumelden, steht ausschliesslich dem Arbeitgeber zu. Die Voranmeldung hat am Ort des Betriebes oder der Betriebsabteilung zu erfolgen (vgl. G2).

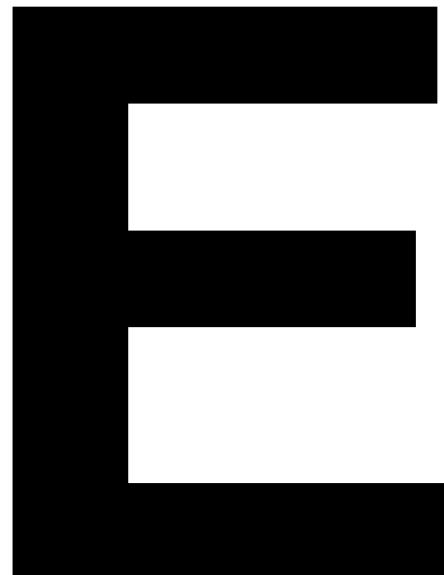
Bei ANOBAG fehlt in der Regel ein Betrieb bzw. eine eigenständige Betriebsabteilung mit Sitz in der Schweiz. Weder der ausländische Betrieb, noch der ANOBAG können daher Kurzarbeit voranmelden oder KAE geltend machen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 147 V 225 vom 15.4.2021 (Fehlt es an einer Anbindung der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers an dauerhafte betriebliche Strukturen in der Schweiz, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeit [E. 3–5])<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> D43–D44 eingefügt im Januar 2022



**(Erste Version des Kapitels E: Januar 2014)**

# Bemessung der KAE

Art. 34 AVIG; Art. 55–57 AVIV

## Höhe der KAE

- E1** Die KAE beträgt 80 % des anrechenbaren Verdienstausfalls.

## Massgebender Verdienst

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

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

Bei neu angestellten Personen ist der vertraglich vereinbarte Lohn massgebend.

- E3** Der Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes entspricht demjenigen der obligatorischen Unfallversicherung nach Art. 3 AVIG (Stand seit 1.1.2016: CHF 12 350<sup>48</sup>/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;
- Dienstaltergeschenke und Treueprämien, sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind;
- 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 die betroffenen Zulagen auch während der Kurzarbeit bezahlt werden.

Der erzielte Verdienst wird in jenen Monaten angerechnet, in welchen die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip): unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die Zahlungen ausgerichtet werden (z. B. 13. Monatslohn, Provisionen, Bonuszahlungen, Dienstaltergeschenke, Treueprämien).

Nicht zum massgebenden Verdienst gehören:

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

<sup>48</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche Weisung AVIG KAE N1 ff.

- Familien- und Haushaltszulagen.<sup>49</sup>

- E5** Ist im Zeitpunkt der Kurzarbeit unsicher, ob oder in welcher Höhe Ende Jahr eine Gratifikation zur Auszahlung gelangt, ist diese vorerst vom massgebenden Verdienst auszuschliessen. Die Arbeitslosenkasse muss den Arbeitgeber darauf aufmerksam machen, dass er im Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation eine Neuberechnung der KAE und entsprechende Nachzahlung verlangen kann. Das gleiche gilt auch für andere Jahresendzulagen wie z. B. Bonuszahlungen, deren Höhe im Zeitpunkt der Kurzarbeit noch nicht feststeht.
- E6** Während einer Kurzarbeitsphase vorgenommene individuelle oder betriebliche Lohnerhöhungen dürfen im massgebenden Verdienst erst berücksichtigt werden, nachdem der Betrieb während eines ganzen Monats keine KAE oder SWE geltend gemacht hat.
- Lohnerhöhungen, welche gesamtarbeitsvertraglich vorgesehen sind, können unmittelbar im massgebenden Verdienst berücksichtigt werden.
- Betriebliche Lohnerhöhungen, die im Rahmen einer periodisch stattfindenden «Lohnrunde» erfolgen, führen ebenfalls zu einer unmittelbaren Berücksichtigung im massgebenden Verdienst.
- E7** Für Arbeitnehmende, die Einarbeitungszuschüsse nach Art. 65 AVIG beziehen, bemisst sich die KAE nach dem während der Einarbeitungszeit vertraglich vereinbarten Lohn unter Abzug der Einarbeitungszuschüsse.
- Bei hundertprozentiger Kurzarbeit bemisst sich die KAE nach dem vertraglich vereinbarten Lohn nach der Einarbeitungszeit. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse.

## Anrechenbarer Stundenverdienst

- E8** Aus dem massgebenden Verdienst wird der anrechenbare Stundenverdienst ermittelt, der Grundlage für die Berechnung der KAE bildet.<sup>50</sup>
- E9** Je nachdem, ob die arbeitnehmende Person im Monatslohn oder im Stundenlohn bezahlt wird, ergibt sich eine unterschiedliche Berechnung.
- E10** Arbeitnehmende im Monatslohn
- Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem der massgebende Monatsverdienst durch die durchschnittlichen pro Monat zu leistenden Arbeitsstunden dividiert wird.
- Die pro Monat durchschnittlich zu leistenden Arbeitsstunden ermitteln sich aus der Jahresarbeitszeit abzüglich des Ferien- und Feiertageanspruchs geteilt durch 12.
- ⇒ Beispiel
- Ausgangslage:
- Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 6000/Mt. Dazu erhält sie einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Das betreffende Kalenderjahr hat

<sup>49</sup> E4 geändert im Januar 2022

<sup>50</sup> E8 geändert im Januar 2024

261 Arbeitstage. Die Person hat Anspruch auf 25 Ferientage und auf 8 auf Wochentage fallende Feiertage.

Berechnung:

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

## E11 Arbeitnehmende im Stundenlohn

Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem zum Stundenlohn ein Prozentzuschlag für Ferien, auf Wochentage fallende Feiertage und 13. Monatslohn addiert wird. Diese Berechnung erfolgt automatisch im Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1042Bd.<sup>51</sup>

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

<sup>51</sup> E11 geändert im Juli 2023

Tabelle 2 – mit 13. Monatslohn

Anzahl Feiertage	Anzahl Ferientage										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
01	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
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 Stundenverdienst wird ermittelt, indem zum vertraglich vereinbarten Stundensatz ein Zuschlag gemäss E11 addiert wird.

⇒ Beispiel 1

Ausgangslage:

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

Berechnung:

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

⇒ Beispiel 2

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

- Fastnachtstage: Sofern diese vertraglich als Freitage vorgesehen sind, sind sie für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste zu berücksichtigen.
- Geschäftsausflugtag: Dieser ist nicht zu berücksichtigen, ausser es handelt sich um einen vertraglich vorgesehenen Freitag mit fakultativer Teilnahme.<sup>52</sup>

- E13** Der ermittelte anrechenbare Stundenverdienst (berechnet analog zu E4 jedoch ohne den Zuschlag für Ferien- und Feiertage) multipliziert mit den durchschnittlich pro Monat zu leistenden Stunden darf den Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes von CHF 12 350

<sup>52</sup> E12 geändert im Juli 2023

nicht übersteigen (E3). Dabei ist jedoch kein Zuschlag für Ferien und Feiertage zu berücksichtigen.

⇒ Beispiel

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 30/Std. Dazu erhält sie anteilmässig einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std.

Berechnung:

Aufgrund des 13. Monatslohnes ergibt sich ein Zuschlag von 8.33 %. Der anrechenbare Stundenverdienst beträgt dementsprechend CHF 32.50 (CHF 30 + 8.33 %).

Kontrolle bezüglich Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes:

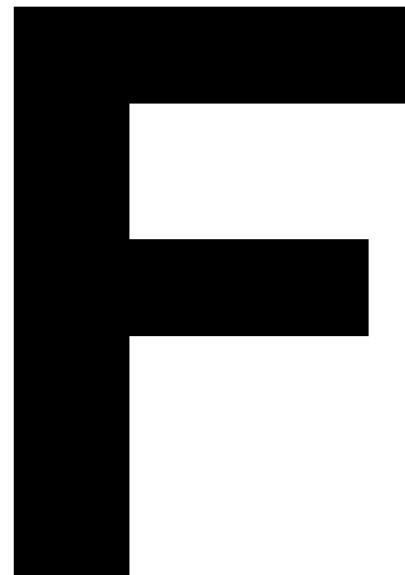
40 Std./Woche: 5 Tage x 21,7 durchschnittl. Arbeitstage/Mt. x CHF 32.50 = CHF 5642.

Da dieser Betrag unter CHF 12 350<sup>53</sup> liegt, muss der anrechenbare Stundenverdienst nicht gekürzt werden.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche Weisung AVIG SWE N1 ff.

<sup>54</sup> E13 eingefügt im Juli 2023



**(Erste Version des Kapitels F: Januar 2014)**

# Höchstdauer der KAE

Art. 35 AVIG; Art. 57a–57b AVIV

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

⇒ Beispiel

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

- F2** Der Bundesrat kann die Höchstbezugsdauer der Leistungen um höchstens 6 Abrechnungsperioden verlängern, wenn die Anzahl der Voranmeldungen zum Bezug von KAE höher ist als 6 Monate zuvor und die Arbeitsmarktprognosen des Bundes für die folgenden 12 Monate keine Erholung erwarten lassen.

Seit dem 27. September 2025 kann der Bundesrat die Höchstbezugsdauer um höchstens 12 Abrechnungsperioden erhöhen. Ferner soll eine Wartefrist von 6 Monaten zwischen 2 Rahmenfristen beim Bezug von KAE eingeführt werden, wenn KAE vorgängig während 24 Monaten ohne Unterbruch bezogen wurde (Art. 35 Abs. 4 AVIG). Diese Regelungen sind bis zum 31. Dezember 2028 befristet.

Tritt eine solche Verlängerung in Kraft, erfolgt dies auf Verordnungsebene (Art. 57b AVIV) und wird auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) publiziert.

Die Geltungsdauer dieser verlängerten Höchstbezugsdauer wird zeitlich befristet. Der Bundesrat kann eine Weiterführung der verlängerten Höchstbezugsdauer über die ursprüngliche Geltungsdauer hinaus beschliessen, wenn die Arbeitsmarktprognosen des Bundes für die folgenden 12 Monate keine Erholung erwarten lassen.<sup>55</sup>

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

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

- F4** Der Arbeitsausfall darf innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug während höchstens 4 Abrechnungsperioden 85 % der normalen betrieblichen Arbeitszeit überschreiten. Für weitere Abrechnungsperioden mit Arbeitsausfällen von mehr als 85 % besteht kein Anspruch auf KAE.<sup>56</sup>

An die maximal 4 Abrechnungsperioden angerechnet werden Abrechnungsperioden mit Bezug von KAE aus wirtschaftlichen Gründen sowie infolge behördlicher Massnahmen, wetterbedingter Kundenausfälle oder wegen anderen vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umständen.

<sup>55</sup> F2 geändert im Januar 2022, Juli 2024 und Januar 2026

<sup>56</sup> Vgl. Weisung 2021/22: Anpassungen der AVIG-Praxen Rz. F4a.

Der prozentuale Arbeitsausfall zur Überprüfung der 85 Prozentklausel berechnet sich gleich wie jener zur Überprüfung der 10 Prozentklausel: Spalte «Ausfallstunden total» in % der um die Spalte «Bezahlte / unbezahlte Absenzen» verringerten Sollstunden (Spalte «Sollstunden in der Abrechnungsperiode inkl. Vorholzeit»).<sup>57</sup>

- F5** Mit der erstmaligen Einreichung der Voranmeldung für Kurzarbeit wird dem Betrieb oder der Betriebsabteilung von der KAST eine Nummer aus dem Betriebs- und Unternehmerregister zugewiesen und mit einer Abteilungsnummer im Falle einer Betriebsabteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Arbeitslosenkasse um die Rahmenfristen korrekt zu bestimmen bzw. um festzustellen, wie viele Abrechnungsperioden der Betrieb oder die Betriebsabteilung konsumiert hat.

Entscheide mit provisorischer oder fiktiver BUR-Nummer (z. B. Nummern der rechtlichen Hauptbetriebe oder der im Handelsregister eingetragenen Zweigniederlassungen) sind nicht gestattet.

Im Bereich Schlechtwetter werden die gleichen BUR- bzw. Abteilungsnummern verwendet.<sup>58</sup>

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

---

<sup>57</sup> F4 geändert im Juli 2023 und Januar 2025

<sup>58</sup> F5 geändert im Januar 2022 und Juli 2025



**(Erste Version des Kapitels G: Januar 2014)**

# Voranmeldung der KAE und Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen

Art. 36 AVIG; Art. 58–60 AVIV

## Form und Inhalt der Voranmeldung

- G1** Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1bis Bst. d AVIG) oder mit dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d bei der KAST voranmelden. Die KAST kann der Voranmeldung von Kurzarbeit nur dann zustimmen, falls alle Fragen auf dem Formular ausführlich beantwortet wurden.

Meldet der Arbeitgeber die Kurzarbeit schriftlich ohne Verwendung des Formulars «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d, gilt die Voranmeldefrist als gewahrt. Die KAST hat ihn aber unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, die Meldung via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1bis Bst. d AVIG) vorzunehmen oder das vorgeschriebene Formular nachzureichen (G6 ff.).<sup>59</sup>

- G2** Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.

- G3** Wird KAE für einzelne Betriebsabteilungen geltend gemacht, muss für jede Abteilung eine separate Voranmeldung eingereicht werden.

- G4** Der Betrieb muss die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und glaubhaft machen, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zu diesem Zweck hat er alle im Voranmeldeformular gestellten Fragen zu beantworten (Art. 28 ATSG).

- G5** Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die KAST dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Ergänzung und macht auf die Rechtsfolgen aufmerksam. Dabei muss sie dem Arbeitgeber mitteilen, welche Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt der Arbeitgeber seinen Auskunfts- oder Mitwirkungspflichten in unentschuldbarer Weise nicht nach, so hat die KAST auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn aufgrund der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu beschliessen (Art. 40 und 43 ATSG).

⇒ Beispiel

Eine Arbeitgeberin führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit lediglich aus, dass zurzeit keine Aufträge vorhanden seien. Die beigelegten Umsatzzahlen belegen dies. Aufgrund dieser Angaben lässt sich jedoch nicht bestimmen, ob der wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall anrechenbar ist oder nicht (vgl. D1 ff.). Die KAST unterbreitet der Arbeitgeberin weitere Fragen bezüglich Art des Arbeitsausfalls und setzt ihr unter Verweis auf die Rechtsfolgen eine Frist.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> G1 geändert im Oktober 2019, Januar 2022 und Juli 2023

<sup>60</sup> G5 geändert im Oktober 2019

## Voranmeldefrist

- G6** Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST grundsätzlich mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Die Frist ist eingehalten, wenn die Voranmeldung am 10. Tag vor Beginn der Kurzarbeit via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder per E-Mail übermittelt oder der Post übergeben worden ist (Art. 29 ATSG).

Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss; z. B. infolge Annahme einer Grossauftrags oder Eintretens eines Elementarschadenereignisses.

Hängt die Arbeitsmöglichkeit in einem Betrieb vom täglichen Auftragseingang ab und ist es nicht möglich, auf Lager zu arbeiten, so kann Kurzarbeit bis unmittelbar vor ihrem Beginn, allenfalls auch telefonisch, angemeldet werden. Eine telefonische Meldung muss der Arbeitgeber unverzüglich schriftlich bestätigen.

Zu beachten ist die anders geregelte Anmeldefrist bei den wetterbedingten Kundenausfällen (C 15 ff.).<sup>61</sup>

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

⇒ Beispiel

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

- G8** Verwirkungsfristen können nur dann wiederhergestellt werden, wenn der Arbeitgeber durch ein unverschuldetes Hindernis davon abgehalten worden ist, innert Frist zu handeln. Dies kann unter gewissen Voraussetzungen dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Voranmeldung verunmöglich hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).<sup>62</sup>

## Dauer der Bewilligung

- G9** Der permanente konjunkturelle und strukturelle Wandel unserer Wirtschaft machen eine regelmässige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die KAST notwendig. Die KAST darf deshalb Kurzarbeit jeweils höchstens für 3 Monate bewilligen. Bei Fortsetzungsmeldungen sind sämtliche Angaben zu aktualisieren.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> G6 geändert im Januar 2022

<sup>62</sup> G8 geändert im Juli 2017

<sup>63</sup> G9 geändert im Oktober 2019

## Ausmass der Kurzarbeit

- G10** Der Arbeitgeber muss in der Voranmeldung u. a. den voraussichtlichen prozentualen Arbeitsausfall angeben. Aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen kann es vorkommen, dass das Ausmass der Kurzarbeit effektiv höher oder tiefer ausfällt. Die kantonale Amtsstelle beschränkt daher in ihrem Entscheid den anrechenbaren Arbeitsausfall nicht auf einen maximalen Prozentsatz.<sup>64</sup>

## Kassenwahl und Kassenwechsel

- G11** Der Arbeitgeber kann für jede Betriebsabteilung eine Arbeitslosenkasse wählen. Sobald die vom Arbeitgeber bezeichnete Arbeitslosenkasse die erste Zahlung entrichtet hat, kann die Arbeitslosenkasse während der 2-jährigen Rahmenfrist grundsätzlich nicht mehr gewechselt werden.
- Die 2-jährige Rahmenfrist wird sowohl durch eine KAE- als auch durch eine SWE-Zahlung begründet. In dieser Rahmenfrist können KAE und SWE abgerechnet werden.
- G12** Ein Kassenwechsel während einer laufenden Rahmenfrist ist möglich, wenn die Arbeitslosenkasse den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers wegen Unzuständigkeit zurückweist oder der Betrieb nicht mehr im örtlichen oder sachlichen Tätigkeitsbereich der bisherigen Arbeitslosenkasse liegt.
- G13** Die Ausgleichsstelle der ALV kann einen Kassenwechsel auf Antrag des Arbeitgebers bewilligen, wenn dieser nachweist, dass die bisherige Arbeitslosenkasse nicht in der Lage ist, den Entschädigungsanspruch ordnungsgemäss abzuwickeln, oder dass sie bei der Erledigung eines früheren Entschädigungsfalles schwerwiegende Fehler begangen hat.
- G14** Bei einem Kassenwechsel erhält die neue Arbeitslosenkasse Zugriffsrechte auf die Daten des entsprechenden Versichertenfalls (Art. 60 Abs. 5 i.V.m. Art. 28 Abs. 3 AVIV). Der Wechsel muss, ausser am Ende der Rahmenfrist, auf Beginn einer Abrechnungsperiode vorgenommen werden.<sup>65</sup>

## Entscheid der KAST

- G15** Einige von der KAST zu prüfende Anspruchsvoraussetzungen sind offen formuliert. Bei diesen muss sie keine weiteren Abklärungen vornehmen, sondern darf rechtsprechungsgemäss von der Vermutung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung ausgehen, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen:
- 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.
  - Ist der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar (Einhaltung der Schadenminderungspflicht; Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG)?

<sup>64</sup> G10 geändert im Januar 2022 und Januar 2025

<sup>65</sup> G14 geändert im Januar 2022

⇒ 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.<sup>66</sup>

**G16** Bei folgenden Anspruchsvoraussetzungen kann nicht von der Vermutung der Erfüllung ausgegangen werden, weshalb eine eingehende Prüfung vorzunehmen ist:

- 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.
- 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.
- Gehört der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall zum normalen Betriebsrisiko oder ist er branchen-, berufs- oder betriebsüblich (Art. 33 Abs. 1 Bst. a und b AVIG)?
 

⇒ Die Anspruchsvoraussetzungen des normalen kantonalen Betriebsrisikos bzw. der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit hat die KAST eingehend, d. h. in jedem Einzelfall aufgrund der besonderen betrieblichen Verhältnisse zu beurteilen.
- Wird der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht (Art. 33 Abs. 1 Bst. f AVIG)?
- Wird der Arbeitsausfall durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht (Art. 33 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 54a AVIV)?
 

⇒ Die KAST prüft, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet, in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn ja, bringt sie im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an.
- 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.<sup>67</sup>

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

Die KAST muss die Verfügung dem Arbeitgeber und der Ausgleichsstelle der ALV unter Beilage der Gesuchsunterlagen eröffnen (Art. 128a AVIV) bzw. die Verfügung gleichzeitig

<sup>66</sup> G15 geändert im Januar 2022

<sup>67</sup> G16 geändert im Januar 2022

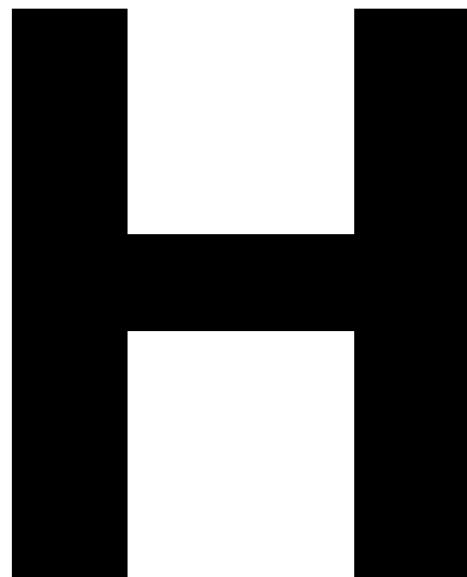
mit den Gesuchsunterlagen im elektronischen Kundendossier erfassen. Diese Ablage gilt gegenüber der Ausgleichsstelle der ALV als Eröffnung der Verfügung.<sup>68</sup>

- G18** Die KAST hat der Arbeitslosenkasse eine Kopie ihres Entscheides zuzustellen. Die Arbeitslosenkasse überprüft alle übrigen Anspruchsvoraussetzungen und die rechnerischen Vorgänge. Dabei handelt es sich in erster Linie um die personenbezogenen Anspruchsvoraussetzungen, welche für die Auszahlung von KAE erfüllt sein müssen (J1 ff.).
- G19** Gegen den Entscheid der KAST können der Arbeitgeber und das SECO innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. Die KAST informiert die Arbeitslosenkasse umgehend über den Eingang einer Einsprache und weist darauf hin, dass eine Einsprache des SECO gegen einen positiven Entscheid aufschiebende Wirkung hat (vgl. Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 ATSV sowie N27 ff.) und mit einer Auszahlung bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids zuzuwarten ist. Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet. Gegen den Einspracheentscheid können der Arbeitgeber und das SECO beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erheben (Art. 34, 52 und 56 ATSG).<sup>69</sup>
- G20** Falls die Arbeitslosenkasse feststellt, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, richtet sie keine KAE aus und unterbreitet die Akten zur erneuten Überprüfung der KAST.
- G21** Erhebt die KAST Einspruch gegen die Auszahlung von KAE oder fällt sie in der Folge einen negativen Einspracheentscheid, hat sie sowohl auf der Verfügung als auch im Einspracheentscheid den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass trotz des hängigen Rechtsmittelverfahrens der Arbeitgeber die KAE innert 3 Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Arbeitslosenkasse geltend machen muss, ansonsten – unabhängig vom Ausgang des Rechtsmittelverfahrens – der Anspruch auf KAE verwirkt ist.

---

<sup>68</sup> G17 geändert im Oktober 2019 und Juli 2023

<sup>69</sup> G19 geändert im Oktober 2019



**(Erste Version des Kapitels H: Januar 2014)**

# Pflichten des Arbeitgebers

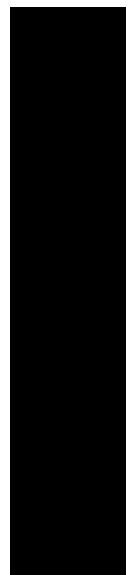
## Art. 37 AVIG

### H1 Der Arbeitgeber muss

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

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

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



**(Erste Version des Kapitels I: Januar 2014)**

# Geltendmachung des Anspruchs

Art. 38 AVIG; Art. 61 AVIV

**I1** Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode gesamthaft für den Betrieb oder die Betriebsabteilung bei der gewählten Arbeitslosenkasse geltend machen. Diese Frist beginnt mit dem ersten Tag nach der Abrechnungsperiode. Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder ein im betreffenden Kanton anerkannter Feiertag, endet die Frist am nächstfolgenden Werktag (Art. 29 und 38 ATSG).

**I2** Bei der Frist für die Geltendmachung handelt es sich um eine Verwirkungsfrist, deren Nichtwahrnehmung das Erlöschen des Anspruchs zur Folge hat. Verwirkungsfristen können grundsätzlich weder erstreckt noch unterbrochen werden.

Eine Wiederherstellung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber kein Vorwurf gemacht werden kann. Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Voranmeldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung zu stellen und die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).<sup>70</sup>

**I3** Der Anspruch auf KAE bei fehlender Geltendmachung verwirkt nach Ablauf von 3 Monaten auch dann, wenn die KAST noch keinen Entscheid über das Kurzarbeitsgesuch gefällt hat oder noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist (BGE 119 V 370).

⇒ Rechtsprechung

BGE C 120/06 vom 1.5.2007 (Die Geltendmachungsfrist gemäss Art. 53 Abs. 1 AVIG beschlägt zufolge ihres Verwirkungscharakters nicht die Verfahrens- sondern die materiell rechtliche Ebene, weshalb der Fristenstillstand nach Art. 38 Abs. 4 ATSG keine Anwendung findet)

BGE 124 V 75 (Die 3-monatige Frist zur Geltendmachung des Anspruchs beginnt nach Ablauf der jeweiligen Abrechnungsperiode, und zwar unabhängig davon, ob die KAST oder die Rekursinstanz bereits einen Entscheid über die Auszahlung gefällt hat)

**I4** Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber folgende Unterlagen einzuverlangen bzw. zu überprüfen, ob diese mit der Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices, Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) eingereicht wurden

- Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit
- Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten
- Reglement zum betrieblichen Gleitzeitensystem
- Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Freitagen
- Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen
- Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung

<sup>70</sup> I2 geändert im Juli 2017

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

Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare bzw. deren Entsprechung aus der Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices) zu enthalten:

- Entscheid KAST betreffend KAE
- Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d

Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:

- Formular «Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung» 1042Ad
- Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1042Bd
- Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» 1042Dd (das Total der monatlichen Ausfallstunden ist von jedem Arbeitnehmenden mit Unterschrift bestätigen zu lassen)
- Formular «Abrechnung von Kurzarbeit» 1042Ed
- Evtl. Formular «Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d (im Falle entsprechender Einkommen)
- Evtl. Formular «Saisonale Ausfallstunden» 1042Cd (im Falle eines entsprechenden Vorbehaltes im Entscheid der KAST)

Die Formulare 1042Ad bis 1042Ed sind im Dokument «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit» 1042Xd enthalten.<sup>71</sup>

- I5** Jede arbeitnehmende Person muss die für sie auf dem Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingen Ausfallstunden» 1042Dd geltend gemachten Ausfallstunden unterschriftlich bestätigen. Ausnahmsweise kann auch KAE für eine Person entrichtet werden, wenn für diese aus plausiblen Gründen keine Unterschrift mehr beigebracht werden kann (weil sie beispielsweise den Betrieb verlassen hat), und der Betrieb eine schriftliche Begründung einreicht.

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

- eine für alle betroffenen Personen gültige Kurzarbeitsregelung mit erkennbarem Muster vorliegt (z. B. erste Gruppe Montag und Dienstag, zweite Gruppe Mittwoch und Donnerstag) und
- die monatlichen Ausfallstunden durch eine Arbeitnehmervertretung schriftlich bestätigt werden.<sup>72</sup>

- I6** Bei Unklarheiten oder Unstimmigkeiten im Abrechnungsprozedere nimmt die Arbeitslosenkasse mit dem Arbeitgeber Rücksprache. Die Arbeitslosenkasse hat beim Arbeitgeber nur dann weitere betriebliche Unterlagen einzufordern, wenn diese im Falle begründeter Zweifel an der Richtigkeit der geltend gemachten Entschädigungen geeignet sind, den Sachverhalt zu klären.

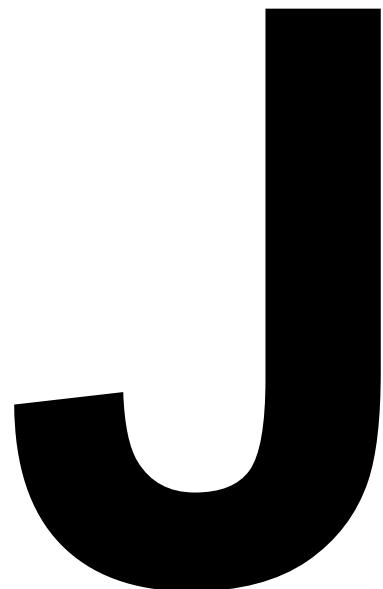
Muss ein missbräuchlicher Leistungsbezug vermutet werden, meldet die Arbeitslosenkasse dies dem SECO/TCRD. Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen fällt in den alleinigen Kompetenzbereich der Ausgleichsstelle der ALV (B35).

<sup>71</sup> I4 geändert im Januar 2022 und Juli 2023

<sup>72</sup> I5 geändert im Juli 2023

I7 Wurde der Entschädigungsanspruch geltend gemacht, ohne alle notwendigen Unterlagen einzureichen, setzt die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Vervollständigung mit dem Hinweis, dass der Anspruch erlischt, wenn die Vervollständigung nicht bis zum Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist erfolgt.

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



**(Erste Version des Kapitels J: Januar 2014)**

# Vergütung der KAE

Art. 39 AVIG; Art. 61a AVIV

**J1** Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen stichprobenweise:

- Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt?
- Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- und Feiertage)?
- Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?
- Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?
- Ist ein allfälliges betriebliches 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 KAST die Aufteilung in saisonale und anrechenbare Ausfallstunden korrekt vorgenommen worden?
- Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?
- Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?
- Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?
- Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung? (entfällt bei Abrechnungen via eServices)

Bei der stichprobenartigen Prüfung ist grundsätzlich nach folgendem Raster vorzugehen:

- Bis und mit 20 KAE-Beziehenden  
⇒ Vollprüfung
- Bei 21–100 KAE-Beziehenden  
⇒ 40 %, mindestens 20 Personen
- Bei 101–500 KAE Beziehenden  
⇒ 20 %, mindestens 41 Personen
- Bei 501–1000 KAE Beziehenden  
⇒ 15 %, mindestens 101 Personen
- Ab 1001 KAE- Beziehenden  
⇒ 10 %, mind. 150 Personen

Welche Personen überprüft wurden, ist zu dokumentieren. Zeigt die Stichprobenkontrolle systematische Fehler auf, ist die Kontrolle auszudehnen. Personen, die im Handels-

register als Mitglieder des obersten Entscheidgremiums (vgl. B37 ff.) eingetragen sind, müssen vollständig überprüft werden.<sup>73</sup>

**J1a** Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse folgende Anspruchsvoraussetzungen umfassend:

- Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?
- Stimmt die Anzahl der Arbeitnehmenden mit der Voranmeldung überein?
- Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?
- Wird die Höchstzahl der Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?
- Ist der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % erfüllt?
- Werden nicht mehr als 4 Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % innerhalb der Rahmenfrist geltend gemacht?
- Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?
- Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?<sup>74</sup>

**J1b** Ergibt die Prüfung, dass der Betrieb die Abrechnung unsorgfältig und fehlerhaft vorgenommen hat, so dass viele Korrekturen vorgenommen werden müssten, respektive die Prüfung nicht mit vertretbarem Aufwand vorgenommen werden kann, so sind die Unterlagen unter Fristansetzung (analog I7) zur Berichtigung dem Betrieb zurückzuschicken. Für die Einhaltung der Geltungsmachungsfrist gemäss Art. 38 Abs. 1 AVIG ist das Einreichdatum der unvollständigen Abrechnungen massgebend.<sup>74</sup>

**J2** Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, vergütet die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber die KAE unter Abzug der Karenzzeit in der Regel innerhalb eines Monats. Sie vergütet ihm ausserdem die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV.

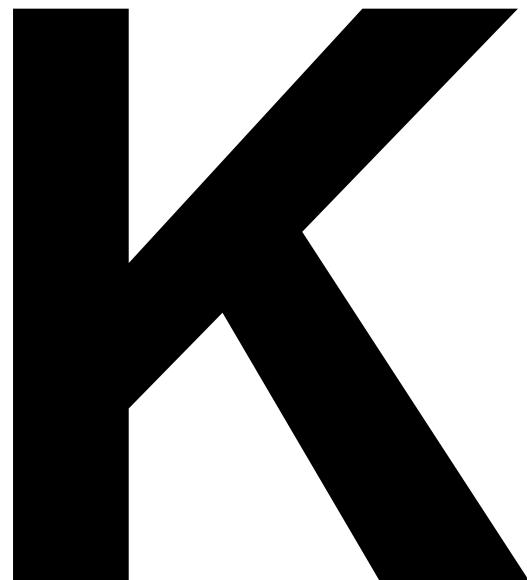
**J3** Werden die Verdienstausfälle aller Arbeitnehmenden in einer Abrechnungsperiode durch die Karenzzeit vollumfänglich konsumiert, dürfen die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen nicht vergütet werden.

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

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

<sup>73</sup> J1 geändert im Januar 2022

<sup>74</sup> J1a–J1b eingefügt im Januar 2022



**(Erste Version des Kapitels K: Januar 2014)**

## Kontrollvorschriften

Art. 40 AVIG

**K1** *K1 gestrichen<sup>75</sup>*

---

<sup>75</sup> K1 gestrichen im Januar 2022



**(Erste Version des Kapitels L: Januar 2014)**

# Zwischenbeschäftigung

Art. 41 AVIG; Art. 63–64 AVIV

**L1** Von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende können vorübergehend in anderen Betrieben arbeiten. Zwischen der arbeitnehmenden Person und dem Arbeitgeber der Zwischenbeschäftigung wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ohne dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgegeben wird. Die gegenüber dem ursprünglichen Arbeitgeber bestehenden arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (insbesondere die Treuepflichten nach Art. 321a OR, wie z. B. die Geheimhaltungspflicht) sind weiterhin zu beachten.<sup>76</sup>

**L2** *L2 bis L5 gestrichen<sup>77</sup>*

---

<sup>76</sup> L1 geändert im Januar 2022

<sup>77</sup> L2–L5 gestrichen im Januar 2022

- L6** Das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung erzielte Einkommen muss die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber mit dem Formular «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d mitteilen.

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

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

⇒ Beispiel:

Abrechnung vor Anrechnung der Zwischenbeschäftigung:

Anrechenbare Ausfallstunden	Verdienstausfall 100%	80%	Abzug Anteil Zwischenbeschäftigung	Abzug Karenztage 80%	Beantragte Vergütung netto	Beantragte Beiträge AHV IV / EO / ALV	Beantragte Vergütung brutto
136.00	2'992.00	2'393.60	901.60	281.60	2'112.00	187.00	2'299.00

Aufgrund einer Zwischenbeschäftigung von CHF 1500 ergeben sich 2 Korrekturen:

1.

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

2.

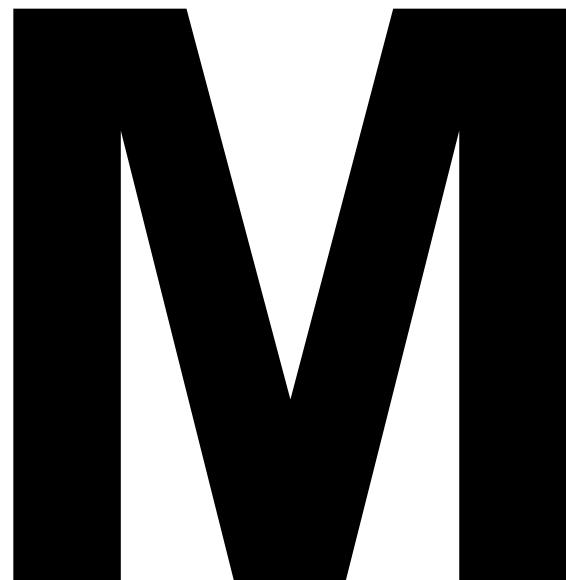
Verdienstausfall 100 %	CHF 2992.00
abzüglich Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	- <u>CHF 1500.00</u>
massgebender Betrag für Sozialversicherungsbeitrag	CHF 1492.00
davon 6,4 %	CHF 95.50

Die KAE beträgt demnach CHF 1305.90 (1210.40 + 95.50).<sup>78</sup>

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

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

<sup>78</sup> L6 geändert im Juli 2023



**(Erste Version des Kapitels M: Januar 2014)**

# Abrechnung

- M1** Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der KAST anerkannte Betriebsabteilung eine Abrechnung anhand des Formulars «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit» 1042Xd bzw. erfasst die entsprechenden Angaben in der Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices, Art. 83 Abs. 1bis Bst. d AVIG).

## Zu den Spalten «AHV-Nummer», «Name», «Vorname», «Geburtsdatum»:

Es sind alle grundsätzlich anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden aufzuführen, ungetacht, ob sie von Kurzarbeit betroffen sind oder nicht.

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

## Zu Spalte «Beschäftigungsart»:

Es ist die Art des vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnisses anzugeben.

## Zu den Spalten «Monatslohn», «Stundenlohn»

Es darf nur eine Lohnart eingetragen werden. Es ist entweder ein Monatslohn oder ein Stundenlohn (Grundlohn exkl. Ferien-, Feiertags- und 13. Monatslohnanteil) zu erfassen.

## Zu Spalte «Anzahl bezahlte Monate pro Jahr (12 / 13)»:

Wurde mit den jeweiligen Mitarbeitenden ein 13. Monatslohn vereinbart, so ist «13» einzutragen. Ansonsten «12».

## Zu Spalte «Weitere Lohnbestandteile pro Jahr»:

Es sind alle weiteren AHV-pflichtigen Lohnbestandteile anzugeben, die auch während der betreffenden Abrechnungsperiode bezahlt werden. Beispielsweise Nacht- und Sonntagszulagen, Boni und Gratifikationen.

## Zu Spalte «Anzahl Ferientage pro Jahr»:

Es sind die vertraglich vereinbarten jährlichen Ferientage einzutragen.

## Zu Spalte «Anzahl Feiertage pro Jahr»:

Es ist die Anzahl gewährter Feiertage einzutragen.

Bei Teilzeitmitarbeitenden dürfen nur die Feiertage an effektiven Arbeitstagen erfasst werden. Beispiel: Arbeitet eine Person 60 % von Montag bis Mittwoch, dann dürfen Karfreitag und Auffahrt nicht mitgezählt werden. Arbeitet jemand hingegen 5 Tage pro Woche mit einer reduzierten Sollarbeitszeit, dann werden alle Feiertage mitgezählt, sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag (beispielsweise Sonntag) fallen.

## Zu Spalte «Wöchentliche Sollstunden im Jahresdurchschnitt»:

Es ist die vertraglich vereinbarte, durchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit einzutragen. Diese kann saisonal unterschiedlich sein, beispielsweise im Sommerhalbjahr 44 h /

Woche, im Winterhalbjahr aber nur 40 h / Woche. Die zu erfassende Zahl ist in diesem Fall 42 h / Woche.

**Zu den Spalten «Sollstunden in der Abrechnungsperiode»: «pro Woche» / «total inkl. Vorholzeit»:**

In diesen beiden Spalten sind die effektiv zu leistenden Sollstunden in der betroffenen Abrechnungsperiode einzutragen.

- «Pro Woche»: Die effektive Sollwochenarbeitszeit ohne Vor- / Nachholzeit. Diese kann von den wöchentlichen Sollstunden im Jahresdurchschnitt abweichen.
- «Total inkl. Vorholzeit»: Es sind alle geplanten Sollstunden, kumuliert mit allen eventuell anfallenden Vor- und Nachholzeiten, inklusive vereinbarter Ferien und / oder Feiertage.

**Zu Spalte «Istzeit»:**

In dieser Spalte ist die effektiv geleistete und belegte Arbeitszeit in der Abrechnungsperiode einzutragen.

**Zu Spalte «Bezahlte / unbezahlte Absenzen»:**

In dieser Spalte werden alle Absenzen in Stunden eingetragen: Feiertage (Achtung: Siehe Erläuterung zu Spalte «Anzahl Feiertage pro Jahr»), Ferien, Krankheit / Unfall, unbezahlte Urlaube etc.

**Zu den Spalten «Gleitzeitsaldo»: «Beginn Abrechnungsperiode» / «Ende Abrechnungsperiode»:**

Der Gleitzeitsaldo muss nur ausgefüllt werden, wenn der Betrieb über ein Gleitzeitreglement verfügt, welches bereits vor Einführung der Kurzarbeit bestand und effektiv auch Gleitzeit gearbeitet wird. Es dürfen nur Saldi zwischen -20 / +20 Stunden berücksichtigt werden.

- «Beginn Abrechnungsperiode»: Saldo zu Beginn der Abrechnungsperiode
- «Ende Abrechnungsperiode»: Saldo am Ende der Abrechnungsperiode.

**Zu Spalte «Saldo Mehrstunden Vormonate»:**

Es sind Sie alle in den 6 Monaten vor Beginn der 2-jährigen Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden einzutragen. Nach Beginn der Rahmenfrist müssen alle innerhalb der Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden erfasst werden, soweit sie nicht länger als 12 Monate zurückliegen. Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden, soweit sie die nicht zu entschädigenden saisonalen Ausfallstunden überschreiten; das heisst, Mehrstundensaldi werden zuerst durch die saisonalen Ausfallstunden ausgeglichen, bevor die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert werden. Mehrstundensaldi, die nicht vollständig durch die anrechenbaren Ausfallstunden ausgeglichen werden können, sind auf die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

**Zu Spalte «Verdienst aus Zwischenbeschäftigung»:**

Wenn Mitarbeitende in der Abrechnungsperiode für einen anderen Arbeitgebenden arbeiten, ist der entsprechende Verdienst zu erfassen.

**Zu Spalte «Allfällige Veränderung der Mitarbeitenden zur letzten Abrechnungsperiode»:**

Dieses Feld muss erfasst werden, wenn Mitarbeitende entweder neu anspruchsberechtigt sind oder Ihre Anspruchsberechtigungen verlieren. Der Sachverhalt ist mittels Auswahl aus dem Dropdown-Menü zu präzisieren. Wenn keine Veränderung gegenüber dem Vormonat stattgefunden hat, bleibt das Feld leer.

**Zu Spalte «Datum der Veränderung»:**

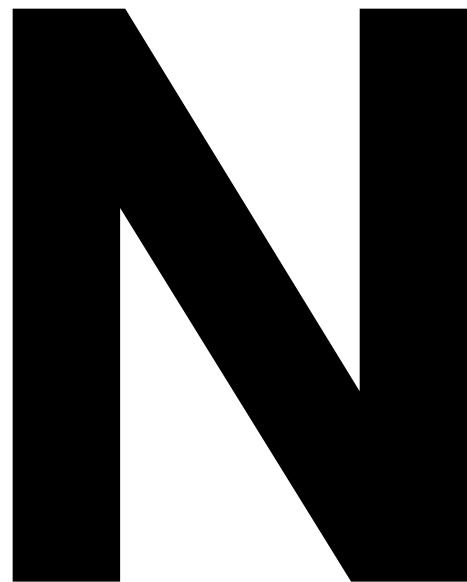
Es ist anzugeben, auf welchen Tag genau die oben beschriebene Veränderung stattgefunden hat. Falls keine Veränderung gegenüber dem Vormonat stattgefunden hat, bleibt das Feld leer.

**Zu Spalte «Abweichender Gesamtarbeitsvertrag»:**

Falls einzelne Mitarbeitende einem anderen als dem allgemein gültigen GAV unterstehen ist dies an dieser Stelle zu erfassen. Ansonsten bleibt das Feld leer.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> M1 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Juli 2024



# **Sonderthemen**

**(Erste Version des Kapitels N: Januar 2014)**

# Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung

Stand 1.1.2026

<b>N1</b>	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 148 200	Art. 3 AVIG
<b>N2</b>	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
<b>N3</b>	Oberer Grenzbetrag berufliche Vorsorge	CHF 90 720	Art. 10b AVIV
<b>N4</b>	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 630	Art. 22 AVIG
<b>N5</b>	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N6</b>	AHV-Beitragssatz	8,7 %	Je 4,35 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N7</b>	IV-Beitragssatz	1,4 %	Je 0,7 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N8</b>	EO-Beitragssatz	0,5 %	Je 0,25 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N9</b>	Total Sozialversicherungsbeiträge	12,8 %	Je 6,4 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N10</b>	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	0,8584 %	Zu Lasten des Fonds
<b>N11</b>	NBU für Arbeitslose	3,7 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten
<b>N12</b>	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	0,25 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds/ Versicherte
<b>N13</b>	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"><li>• Erwachsene</li><li>• Kinder</li><li>• junge Erwachsene</li></ul>	CHF 8556 CHF 1980 CHF 6420	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.

**N14**

Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf nach ELG und ÜLG			Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
• Alleinstehende	CHF 20 670		
• Ehepaare	CHF 31 005		
• Kinder ab 11 Jahren			
1. und 2. Kind je	CHF 10 815		
3. und 4. Kind je	CHF 7210		
5. und weitere Kinder je	CHF 3605		
• Kinder bis 11 Jahre			
1. Kind	CHF 7590		
2. Kind	CHF 6325		
3. Kind	CHF 5270		
4. Kind	CHF 4390		
5. und weitere Kinder je	CHF 3660		

# Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht

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

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

## Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte

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

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

Hingegen war es der Ansicht, dass die Vollzugsstelle, an die der Fall zurückgewiesen wird, gegen den Rückweisungsentscheid Beschwerde einlegen kann, wenn der fragliche Entscheid seinen Entscheidungsspielraum erheblich einschränkt, insbesondere, wenn dies für sie bedeuten würde, einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen (BGE 8C\_1041/2008 vom 12.11.2009, 8C\_541/2009 vom 19.11.2009, 8C\_817/2008 vom 19.6.2009, 8C\_1019/2008 vom 28.7.2009).

Bisher war es üblich, dass das SECO in seiner Eigenschaft als Aufsichtsbehörde der ALV (vgl. Art. 83 Abs. 3 AVIG) genau dann eingriff, wenn der Rückweisungsentscheid dazu geführt hätte, dass die Vorinstanz einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen gehabt hätte. Fortan ist es in einer solchen Situation Sache der kantonalen Amtsstelle und der Arbeitslosenkassen tätig zu werden.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> N21 geändert im Januar 2022

# Aufschiebende Wirkung

## Definitionen

### Aufschiebende Wirkung (Suspensiveffekt)

- N22** Aufschiebende Wirkung bedeutet, dass mit der Einreichung einer Einsprache oder Beschwerde die im Dispositiv der Verfügung<sup>81</sup> angeordneten Rechtsfolgen nicht eintreten können und keine Vollstreckung möglich ist.

### Negative Verfügung

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

### Positive Verfügung

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

## Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen

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

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

⇒ Beispiel:

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

Frage: Sind die Leistungen auszuzahlen?

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

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

<sup>81</sup> Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

## Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen

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

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

### Aufschiebende Wirkung der Einsprache

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

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

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

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

Aus den obenerwähnten Grundsätzen folgt:

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

### Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht

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

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

Auf Grund der Materialien<sup>82</sup> zum ATSG und der Lehre<sup>83</sup> vertritt die Ausgleichsstelle der ALV die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.<sup>84 85</sup>

### **Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor Bundesgericht**

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

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

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

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

---

<sup>82</sup> BBI 1999 4618: «Festzuhalten ist, dass in Zusammenhang mit den Anträgen des Bundesrates zu den Varianten A und B ein Antrag bezüglich der Aufnahme einer Bestimmung zur aufschiebenden Wirkung gestellt wurde mit dem Hinweis, dass dann, wenn die Kommission der Variante A oder B folgt, der Antrag hinfällig wird. Die Kommission ist der Variante A mit Einschränkungen gefolgt (vgl. dazu Ziff. 422). Formal erachtet sie den Antrag daher als nicht gestellt. Dennoch ist zu bemerken, dass die Regelung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde den Einzelgesetzen überlassen bleibt. Stellen sie keine Sonderregeln auf, entspricht die aufschiebende Wirkung einem Rechtsgrundsatz, der in den kantonalen Vorschriften zu den verwaltungsgerichtlichen Verfahren auch zum Ausdruck kommt.»

<sup>83</sup> Kieser, ATSG-Kommentar, Rz 19 zu Art. 56 und Rz 19 zu Art. 61

<sup>84</sup> Würde die andere Auffassung vertreten, so würde dies dazu, dass, in Fällen, in denen das kantonale Verwaltungsrechtspflegerecht für Beschwerden keine aufschiebende Wirkung vorsieht, einer Einsprache ebenfalls keine aufschiebende Wirkung zukommen würde (Art. 11 Abs. 1 Bst. a ATSV). Dies würde den Grundsatz eines einheitlichen Sozialversicherungsverfahrens (Art. 1 Bst. b ATSG) verletzen.

<sup>85</sup> N28 geändert im Januar 2022

## Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV

**N30** *N30 gestrichen<sup>86</sup>*

---

<sup>86</sup> N30 gestrichen im Januar 2022

## Eröffnung von Entscheiden

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

Die korrekte Adresse lautet:

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

## Erstellung unveränderbarer Dokumente

N32 N32 gestrichen<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> N32 gestrichen im Januar 2022

# Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten

## Unterschrift auf ausgehenden Dokumenten

- N33** Verfügungen im Bereich der ALV müssen bis zum Einspracheentscheid nicht unterschrieben werden, wenn:
- die Verfügung den Vermerk beinhaltet: «Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig»; und
  - die verfügende Vollzugsbehörde und die verfügende Person erkennbar sind. Die Erkennbarkeit ist gewährleistet, wenn der Vorname als Initiale und der Nachname vollständig geschrieben werden.

Einspracheentscheide sowie Eingaben in rechtlichen Verfahren sind zu unterzeichnen.

Die Verfügungen sind im elektronischen Dossier abzulegen. Im Falle einer handschriftlichen Unterschrift, ist die unterschriebene Verfügung dort abzulegen.<sup>88 89</sup>

- N34** Werden Dokumente trotz Beachtung der von der Ausgleichsstelle der ALV definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden. Die Ausgleichsstelle der ALV ist unverzüglich zu informieren, falls Dokumente von den Gerichten nicht zugelassen werden.<sup>88</sup>

## Unterschrift auf Formularen<sup>90</sup>

- N34a** Formulare der ALV sind grundsätzlich eigenhändig zu unterzeichnen (Art. 14 Abs. 1 OR). Gleichwohl wird die Verwendung sämtlicher elektronischer Signaturformen (einfache, fortgeschrittene, qualifizierte, ausländische)<sup>91</sup> anstelle der eigenhändigen Unterschrift akzeptiert, ausser bei Formularen, die für Arbeitgebende bestimmt sind.

Wenn ein Arbeitgeber in Anwendung von Art. 88 AVIG ein Formular der ALV unterzeichnen muss, darf anstelle der eigenhändigen Unterschrift nur eine qualifizierte elektronische Signatur mit qualifiziertem elektronischem Zeitstempel im Sinne des Bundesgesetzes über die elektronische Signatur verwendet werden (ZertES; SR 943.03; Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> OR). Die Liste der anerkannten Anbieterinnen solcher Zertifizierungsdienste ist auf der [Internetseite der Schweizerischen Akkreditierungsstelle \(SAS\)](#) verfügbar. Sofern die verwendete elektronische Signatur von einer dieser Anbieterinnen stammt, ist sie als rechtsgültige Unterschrift anzuerkennen<sup>92</sup>. Die unterzeichnende Person muss im Übrigen zur Vertretung des Arbeitgebers befugt sein.<sup>93</sup>

<sup>88</sup> N33 und N34 geändert im Januar 2019

<sup>89</sup> N33 geändert im Januar 2026

<sup>90</sup> Dies betrifft nicht die Einreichung von Formularen über die eServices.

<sup>91</sup> Vgl. hierzu die [Internetseite des Bundesamtes für Kommunikation](#).

<sup>92</sup> Weitere relevante Informationen zur qualifizierten elektronischen Signatur sind auf der [Internetseite des Bundesamtes für Kommunikation](#) verfügbar.

<sup>93</sup> N34a eingefügt im Januar 2022, geändert im Januar 2023

**Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG)**

- N35** Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so hat diese das Dokument unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten. Für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen ist der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird. Dementsprechend ist für alle Eingänge das Datum der Einreichung festzuhalten.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> N35 geändert im Januar 2022

# Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL

N36 N36 bis N55 gestrichen<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> N36–N55 gestrichen im Januar 2022

# Gender Mainstreaming im Vollzug

## Definition

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

## Zielsetzung

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

## Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann

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

Hilfestellung bietet der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» der Schweizerischen Bundeskanzlei ([www.bk.admin.ch](http://www.bk.admin.ch)).

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

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

## Gendergerechter Vollzug

- N59** Um dem Anspruch eines gendergerechten Vollzugs des AVIG zu genügen, gilt es nachstehende Grundsätze zu beachten:
- Arbeitslose Personen werden geschlechterunabhängig behandelt;

- Versicherte Frauen und Männer können ihre Rechte während des gesamten Wiedereingliederungsprozesses gleichermaßen wahrnehmen (Erstinformation, Beratungs-, Kontrollgespräche, Zuweisung, Vermittlung etc.);
- Der Zugang zu den arbeitsmarktlchen Massnahmen (Bildungs- und Beschäftigungs-, sowie spezielle oder weitere Massnahmen) wird allen Versicherten gleichermaßen – im Umfange ihrer Vermittlungsfähigkeit und in Beachtung ihrer persönlichen Verhältnisse (z. B. Betreuungspflichten) – ermöglicht;
- Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden gendergerecht zugesprochen;
- Die Qualität der zugewiesenen Kurse entspricht den Versichertenprofilen;
- Festgestellte Ungleichheiten werden mit den entsprechenden Massnahmen beseitigt.

## Schwarzarbeit

**N60** Die Durchführungsstellen sind gehalten, gestützt auf Art. 11 BGSA, Hinweise und Verdachtsmomente, welche auf Schwarzarbeit deuten können, den kantonalen Organen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zur Abklärung zu melden.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> N60 eingefügt im Juli 2018