

## ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Art. 31 AVIG; Art. 46 - 47 AVIV

### NORMALE UND VERKÜRZTE ARBEITSZEIT

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

Normale Arbeitszeit

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

Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen

- B3** Arbeitszeitsysteme mit flexibler Arbeitszeit sehen in der Regel eine Bandbreite vor, innerhalb welcher die wöchentliche Arbeitszeit variiert werden kann (z. B. Bandbreite von 35 bis 45 Stunden/Woche bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche). In der Regel muss die Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen sein. Die Lohnzahlung erfolgt immer auf der Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit.

- B4** Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit. Als flexible Arbeitszeit gilt ein Arbeitszeitsystem, welches in Absprache mit den Arbeitnehmenden kurzfristig den Bedürfnissen der Produktion angepasst werden kann.

Nicht als flexible Arbeitszeit gelten:

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

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

## Verkürzte Arbeitszeit

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

⇒ Beispiel 1

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

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

⇒ Beispiel 2

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

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

➔ B7 geändert im Oktober 2016

➔ B8 geändert im Oktober 2016

## ⇒ Beispiel 3

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

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

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

## Gleitzeit

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

Art. 26 «Gleitstunden» des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) entspricht diesen Bedingungen, obschon die aufgebauten Gleitstunden gemäss LMV bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen und nicht abgebaute Gleitstunden mit einem Zeitzuschlag zu kompensieren sind (BGE 130 V 309).

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

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

## ⇒ Beispiel 1:

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

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

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

## Vergleiche M1

## ⇒ Beispiel 2

Für eine Arbeitnehmerin werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat

die Arbeitnehmerin 50 Stunden gearbeitet, 10 Fehlstunden gehen zu Lasten des Gleitzeitsaldos, welcher sich von 15 auf 5 Stunden reduziert.

Diese 10 Fehlstunden führen nicht zu einer Erhöhung der Ausfallstunden.

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

Vergleiche M1

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

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

⇒ Beispiel

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

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

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

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

Der Gleitzeitsaldo wird bei +20 Stunden blockiert. Dadurch werden 5 Gleitzeitstunden als Mehrstunden angerechnet, welche die anrechenbaren Ausfallstunden entsprechend reduzieren. Hätte man den Gleitzeitsaldo zu Beginn der Kurzarbeitsphase bei -50 Stunden be-

lassen, hätten während der Kurzarbeit 70 Mehrstunden (bis Saldo +20 Std.) geleistet werden können, ohne dass diese die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert hätten.

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

⇒ Beispiel

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

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

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

### Mehrstunden

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

⇒ Beispiel 1

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

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

⇒ Beispiel 2

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

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

⇒ Beispiel 3

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

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

### Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden

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

➔ B15 geändert im Oktober 2016

⇒ 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.  
 Sollzeit 160 Std.  
 Istzeit 108 Std.  
 Geltend gemachte Ausfallstunden 60 Std.

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

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

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

⇒ Beispiel 2

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

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

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

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

⇒ Beispiel 3

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

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

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

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

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

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. Abrechnungsperiode:

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

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

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

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

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

2. Abrechnungsperiode:

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

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

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

⇒ Beispiel 5 (Beispiel aus der Praxis)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Std./Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

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

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

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



## Weiterbildung im Betrieb

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

Die kantonale Amtsstelle darf ihre Einwilligung nur geben, wenn die Weiterbildung:

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

Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

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

## ANRECHENBARKEIT DES ARBEITSAUSFALLS

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

## VORÜBERGEHENDER ARBEITSAUSFALL

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

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

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

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

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

## ANSPRUCHSBERECHTIGTE PERSONEN

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

## NICHT ANSPRUCHSBERECHTIGTE PERSONEN

**B26** Folgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf KAE:

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

### Gekündigtes Arbeitsverhältnis

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

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

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

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

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

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

### Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit

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

- B31** Als Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar ist, kommen in erster Linie Personen in Betracht, die eine Abrufs-, Gelegenheits- oder Aushilfstätigkeit ausüben und vom Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden. Diese Personen können nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen.
- B32** Nicht ausreichend kontrollierbar ist die Arbeitszeit von Personen, die vorwiegend im Ausland für einen in der Schweiz domizilierten Betrieb tätig sind.
- ⇒ Beispiel
- Ein Arbeitnehmer, welcher für seinen in der Schweiz ansässigen Arbeitgeber während 3 Monaten als Service-Techniker in Österreich Arbeiten ausführt, hat keinen Anspruch auf KAE.

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

Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle

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

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

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

- B36** Stellt sich nachträglich anlässlich der Arbeitgeberkontrolle heraus, dass die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls mangels einer geeigneten betrieblichen Arbeitszeitkontrolle verneint werden muss, fordert das SECO/TCRD die zu Unrecht ausbezahlte KAE zurück. Die Rechtfertigung, dass dem Arbeitgeber wiederholt über eine längere Zeitdauer vorbehaltlos KAE ausbezahlt worden ist, löst keinen Vertrauensschutz aus und steht der Rückforderung nicht entgegen (BGE 8C\_469/2011 vom 29.12.2011).

Auch im Erlassverfahren kann sich der Arbeitgeber rechtsprechungsgemäss nicht auf den Schutz des guten Glaubens berufen, d.h. die kantonale Amtsstelle 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 Sorgfaltpflicht grobfahrlässig verletzt. Er kann sich nicht auf die Erlassvoraussetzung des guten Glaubens berufen)

Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs

**B37** Keinen Anspruch auf KAE haben Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen 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. ↓

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

⇒ Rechtsprechung

EVG C 273/01 vom 27.8.2003 (Der Sohn des Betriebsinhabers hat einen massgebenden Einfluss, wenn er namentlich eine Offerte für Baumeisterarbeiten, Aufträge für Bankbüroschaften, die Kündigung eines leitenden Mitarbeiters, eine Arbeitgeberbescheinigung an

→ B38 geändert im Januar 2016

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 Entscheidungsbefugnis verfügen. Die Arbeitslosenkasse hat in diesen Fällen ohne weitere Prüfung den Leistungsausschluss zu verfügen. ↓

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



## ⇒ Beispiel

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

## ⇒ Rechtsprechung

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



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

**B43** Nach Art. 25 ATSG verjährt der Rückforderungsanspruch innert einem Jahr, nachdem die Arbeitslosenkasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die einjährige relative Verjährungsfrist 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 einjährige relative Verjährungsfrist bereits mit der zu Unrecht ausbezahlten Entschädigung zu laufen beginnt, da die Stellung als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin in einer AG oder die Geschäftsführung in einer GmbH im Handelsregister ersichtlich ist (BGE 122 V 270).

## ⇒ Rechtsprechung

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

Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

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

➔B41 geändert im Januar 2016



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

⇒ Rechtsprechung

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

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

Akkordanten

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

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

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

➔ B44 geändert im Juli 2017