

ANRECHENBARER ARBEITSAUSFALL

Art. 32 AVIG; Art. 48 - 53 AVIV

WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE DES ARBEITSAUSFALLS

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

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

UNVERMEIDBARKEIT DES ARBEITSAUSFALLS

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

HÄRTEFÄLLE INFOLGE BEHÖRDLICHER MASSNAHMEN UND WETTERBEDINGTER KUNDENAUSFÄLLE

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

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

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

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

⇒ Beispiele

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

Wetterbedingte Kundenausfälle

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

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

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

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

Folgende Formulare sind verfügbar:

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

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

MINDESTARBEITSAUSFALL IM BETRIEB

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

Pro-rata-Berechnung

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

Betrieb – Betriebsabteilung

- C29** Die Kurzarbeitsregelung knüpft an verschiedenen Stellen an den Begriff des Betriebes an:
- Der Betrieb ist Bezugsgrösse für die Berechnung der Mindestausfallstunden von 10 % (C24 ff.).
 - Der Betrieb dient als Einheit, auf welche die Höchstdauer der KAE zu beziehen ist (F1 ff.).
 - Der Betrieb muss die KAE und SWE während der 2-jährigen Rahmenfrist bei der gleichen Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden (G12 ff.).
- Diese an einen Betrieb geknüpften Rechtsfolgen gelten auch für eine anerkannte Betriebsabteilung gemäss AVIG.
- C30** Organisatorische Bezugsgrösse für die Berechnung des Mindestarbeitsausfalls kann der gesamte Betrieb oder eine Betriebsabteilung sein, sofern diese als Organisationseinheit betrachtet werden kann.

- C31** Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb gleichgestellt, wenn sie eine mit eigenen personellen und technischen Mitteln ausgestattete organisatorische Einheit bildet, die:
- einer eigenen innerbetrieblich selbständigen Leitung untersteht; oder
 - Leistungen erbringt, die auch von selbständigen 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 selbständigen Organisationseinheit nicht.
- Es muss verhindert werden, dass die 10 Prozentklausel im Zusammenhang mit dem geforderten Mindestarbeitsausfall und die Höchstbezugsdauer der KAE durch eine allzu grosszügige Anerkennung von Betriebsabteilungen ihres Inhalts entleert würden.
- C35** Bei der Aufgliederung eines Betriebs in Betriebsabteilungen müssen zuerst die Betriebsabteilungen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, ausgeschieden werden. Nach diesem Verfahren bleiben am Schluss oft Restgruppierungen wie z. B. Administration, Verkauf. Diese sind zwangsläufig in eine Restabteilung zusammenzufassen und als Betriebsabteilung zu behandeln.

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

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

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

Abrechnungsperiode

C37 Die Abrechnungsperiode ist Bezugsgrösse für

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

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

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

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

KARENZZEIT

C40 Der anrechenbare Arbeitsausfall vermindert sich für jede Abrechnungsperiode um:

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

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

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

⇒ Beispiel

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

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

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

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

⇒ Beispiel

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

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

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

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

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

ANRECHENBARER ARBEITSAUSFALL VON HEIMARBEITNEHMENDEN

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

Folgende Formulare sind verfügbar:

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

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

Arbeitslosenversicherung

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

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

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

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

d.h. vom **3.6.2002** bis **31.12.2003** Fr. **18'470.45**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 - 2004

Arbeitslosenversicherung

Firma:

Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmer
(im Doppel einzureichen)
Anleitung siehe Rückseite

Abrechnungsperiode:

1 Vom Arbeitgeber auszufüllen		3 Von der Kasse auszufüllen					5		6	7
AHV-Nummer	AHV-pflichtiger Gesamtverdienst	Durchschnittlicher Monatsverdienst		Mehr-/Minderverdienst			Verdienstauffall		Abzug Karenzzeit 80%	Vergütung
Name und Vorname		a 100%	b 80%	a Saldo Vormonat	b Zuwachs/Abbau	c Saldo Ende Monat	a 100%	b 80%		
Februar	1'500.—	2'802.80	2'242.25	---	---	---	1'302.80 ¹⁾ + 6.05%	1'042.25	206.65	835.60 + 78.80 914.40
März	3'100.—	2'802.80	2'242.25	---	+ 297.20	297.20	---	---	---	---
April	3'000.—	2'802.80	2'242.25	297.20	+ 197.20	494.40	---	---	---	---
Mai	2'500.—	2'802.80	2'242.25	494.40	- 302.80	191.60	---	---	---	---
Juni	2'000.—	2'802.80	2'242.25	191.60	- 802.80	---	611.20 ¹⁾ + 6.05%	488.95	206.65	282.30 37.00 319.30
Juli	2'700.-- ²⁾	2'802.80	2'242.25	---	---	---	---	---	---	---
1) Verdienstauffall ist grösser als der Differenzbetrag zwischen Kol. 3a und 3b = Mindestauffall erreicht 2) Mindestauffall nicht erreicht. Verdienst ist höher als Kol. 3b										
Total/Übertrag Kol. 5a und 7										

718.313 d

Zu Kolonne 2 AHV-pflichtiger Gesamtverdienst:

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

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

Zu Kolonne 3a Durchschnittlicher Monatsverdienst 100 %:

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

Zu Kolonne 3b Durchschnittlicher Monatsverdienst 80 %:

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

Zu Kolonne 4a Saldo Vormonat:

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

Zu Kolonne 4b Zuwachs/Abbau:

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

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

Zu Kolonne 4c Saldo Ende Monat:

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

Zu Kolonne 5a Verdienstauffall 100 %:

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

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

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

Zu Kolonne 5b Verdienstauffall 80 %:

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 % des Verdienstauffalls.

Zu Kolonne 6 Abzug Karenzzeit 80 %:

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

Berechnung: Kolonne 3a geteilt durch 21.7 Tage multipliziert mit 2 bzw. 3 Karenztagen und davon 80 %.

Zu Kolonne 7 Vergütung:

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