

Merkblatt Kurzarbeit – das Wichtigste in Kürze

Das Parlament hat einige Bestimmungen betreffend die Kurzarbeit im Covid-19-Gesetz verlängert. Der Bundesrat hat deshalb am 17. Dezember 2021 die nächste Anpassung der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung beschlossen, die er im Januar 2022 publizieren wird. Alle behördlichen Informationen und Formulare zur Kurzarbeit finden Sie auf der Seite des SECO www.arbeit.swiss.

Überblick über die geltenden Regeln (Stand 28. Dezember 2021)

Da die Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung noch nicht publiziert ist, bleiben Änderungen vorbehalten.

Bewilligung/Anmeldung zur Kurzarbeit	<p>Um Kurzarbeit abrechnen zu können, muss immer eine Bewilligung beantragt werden.</p> <p>Bitte kontrollieren Sie jeweils das Ablaufdatum der Bewilligung und erneuern Sie die Voranmeldung rechtzeitig.</p> <p>Die Bewilligung für Kurzarbeit muss bei der Kantonalen Amtsstelle beantragt werden. Die Anmeldung erfolgt mittels Excel-Formular „Ordentliche Voranmeldung von Kurzarbeit“ oder online (Link zur Seite).</p> <p>Das vereinfachte Verfahren für die Anmeldung zur Kurzarbeit wurde im August 2021 aufgehoben. Ab 1. September 2021 sind die Unterlagen wieder vollständig einzureichen. „Praktische Anleitung: In fünf Schritten zur Kurzarbeit“</p>
Bewilligungsdauer	<p>Ab 20. Dezember 2021 können Bewilligungen wieder für sechs Monate beantragt werden. Ab 1. Juli 2022 können Bewilligungen nicht mehr für volle sechs Monate, sondern nur bis 31. Dezember 2022 erteilt werden, ab 1. Oktober 2022 werden Bewilligungen wieder nur für drei Monate erteilt.</p>
Neu gegründete Betriebe	<p>Bei neu gegründeten Betrieben ist ein Auftragsmangel während der Anlaufphase, d.h. während ca. zwei 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. (AVIG Praxis KAE; RZ D4)</p>
Voranmeldefrist	<p>Bis zum 31.12.2022 besteht keine Voranmeldefrist (üblicherweise wären es 10 Tage). Die Bewilligung wird frühestens ab Datum des Poststempels erteilt.</p> <p>Achten Sie darauf, dass Sie das Absenden der Voranmeldung beweisen können.</p>
Rahmenfrist und maximale Bezugsdauer	<p>Die Rahmenfrist von 24 Monaten beginnt ab der erstmaligen Anmeldung für Kurzarbeit. Danach wird eine neue Rahmenfrist eröffnet.</p> <p>Die maximale Bezugsdauer für KAE beträgt im Normalfall 12 Monate. Der Bundesrat hat sie auf 24 Monate erhöht. Die Bestimmung gilt bis Ende Februar 2022. Betriebe, deren Rahmenfrist später als im Februar 2022 abläuft, erhalten keine KAE bis die neue Rahmenfrist wieder beginnt, wenn sie innerhalb der Rahmenfrist bereits während 12 oder mehr Monaten KAE bezogen haben.</p>

Anspruchsbe- rechtigte Arbeit- nehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen. • Arbeitnehmende mit befristeten, auch nach der Probezeit kündbaren Verträgen. Während der Kündigungsfrist oder im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses entfällt der Anspruch. Wenn beispielsweise das Ende eines kündbaren Saisonvertrags auf den 15.4.2022 festgelegt wird, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeit ab 1. März 2022. • Arbeitnehmende im Stundenlohn mit einem vereinbarten fixen Pensum. • Arbeitnehmende im Stundenlohn ohne vereinbartes Pensum mit geringen Schwankungen in der Beschäftigung (weniger als 20% im Vergleich zum Monatsdurchschnitt) haben Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens schon sechs Monate dauert. Ist der Vertrag befristet und besteht eine Kündigungsmöglichkeit auch nach Ablauf der Probezeit, wird der letzte Monat nicht mehr entschädigt (s. Bsp. bei Arbeitnehmende mit befristeten, auch nach der Probezeit kündbaren Verträgen). • Mitarbeiter auf Abruf und Mitarbeiter mit unkündbaren befristeten Verträgen haben nur bis 30. September 2021 Anspruch auf Kurzarbeit, sofern die behördlich angeordnete Massnahme die vollständige Arbeitsaufnahme im Betrieb verhindert.
Berufsbildner	Bis 31. Dezember 2023: Arbeitsstunden von Berufsbildnern, die sie auf Kosten von Kurzarbeitsausfallstunden leisten, weil sie Lernende betreuen, dürfen als Ausfallstunden angerechnet werden.
Zusätzlich an- spruchsberech- tigte Arbeitneh- mer in 2G+ Betrie- ben ab 20.12.2021 bis 31. März 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Lernende • Arbeitnehmende mit befristeten <u>unkündbaren</u> Verträgen (mit fixem Pensum) • Arbeitnehmende im Stundenlohn/auf Abruf, deren Beschäftigungsgrad starken Schwankungen unterliegt (mehr als 20%), die seit mindestens sechs Monaten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind.
Ausgeschlossen von Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber und arbeitgeberähnliche Personen (z.B. Ehegatten, Betriebsleiter) • Arbeitnehmer, die das Rentenalter erreicht haben • Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist

Abrechnung	<p>Das summarische Abrechnungsverfahren gilt bis 31. März 2022.</p> <p>Der Antrag erfolgt mittels Excel-Formular „2c oder 2d COVID-19 Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung mit Zusatzformular zur Einstufung der Lohnkategorien“ oder online (Link).</p> <p>Zudem muss seit dem 1. Juli 2021 der „Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden“ ausgefüllt und mit der Abrechnung bei der Arbeitslosenkasse eingereicht werden. Mit diesem Formular bestätigen die Arbeitnehmenden ihre Ausfallstunden und erklären, dass sie weiterhin mit der Kurzarbeit einverstanden sind.</p>
Frist zum Einreichen der Abrechnung	Der Antrag auf Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung ist spätestens in- nert drei Monaten einzureichen. Danach ist der Anspruch verwirkt. Beispielsweise muss die Abrechnung für den Monat Juli 2021 bis spätestens am 31. Oktober 2021 eingereicht werden.
Mehrstunden	Die Verlängerung des vereinfachten Verfahrens bewirkt, dass Mehrstunden, die sich ausserhalb der Kurzarbeitsphase angesammelt haben, weiterhin nicht abgezogen werden müssen, bevor Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Zwischenbeschäftigung	Das Einkommen aus einer Zwischenbeschäftigung wird während der Gültigkeit des summarischen Abrechnungsverfahrens nicht an die KAE angerechnet.
Spezialregelung für Löhne bis zu Fr. 4'340.–	<p>Die Regelung zu den Entschädigungen für Löhne bis Fr. 4'340.– gilt weiterhin (vorerst bis zum 31. März 2022).</p> <p>Löhne bei 100%-Pensum bis Fr. 3'470.– (inkl. 13. ML) sind zu 100% zu entschädigen. Löhne bei 100%-Pensum zwischen Fr. 3'470.– und Fr. 4'340.– (inkl. 13. ML) sind zu einem individuell berechneten Satz (mehr als 80%) zu entschädigen und Löhne ab Fr. 4'340.– (inkl. 13. ML) sind zu 80% zu entschädigen.</p> <p>Mehr Informationen auch zu den Lohnabrechnungen der Lohnstufen I und II finden Sie in den zwei Dokumenten unter dem Titel „Corona Kurzarbeit“ (Link):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitfaden zur Abrechnung der Kurzarbeit ab 1. Dezember 2020 • Lohnabrechnung bei Kurzarbeit nach der neuen Regelung von Art. 17a Covid-19-Gesetz
Karenztag	Der Karenztag (Selbstbehalt für Arbeitgeber), der seit 1. Juli 2021 wieder galt, fällt für die Periode vom 1. Januar 2022 bis Ende März 2022 weg.
Beschränkung auf vier Monate mit 85% und mehr Ausfallstunden	Die Beschränkung der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung bei mehr als 85% Arbeitsausfall auf vier Abrechnungsperioden gilt ab dem 1. April 2021 wieder. Demnach wäre es noch möglich beispielsweise für die Monate April, Mai, Juni und Juli 2021 mit mehr als 85% Ausfall abzurechnen. Weniger als 85% ist innerhalb der Rahmenfrist während 24 Monaten möglich.
Sollstunden gemäss SECO	Die Sollstunden des SECO-Formulars werden automatisch und unveränderbar berechnet und weichen von der Berechnung gemäss L-GAV ab. Weitere Informationen im „Leitfaden zur Abrechnung der Kurzarbeit ab 1. Dezember 2020“ (S. 3). Onlinerechner .
Entschädigung für Ferien- und Feiertage	<p>Das Bundesgericht hat den Entscheid des Luzerner Kantonsgerichts bestätigt. Es beurteilte die aktuelle Ferien- und Feiertagspraxis der Arbeitslosenkassen als rechtswidrig. Es hat in seinem richtungweisenden Entscheid festgehalten, dass die Ferien- und Feiertagsentschädigung bei der monatlichen Kurzarbeitsabrechnung auch bei Mitarbeitern im Monatslohn in der AHV-pflichtigen Lohnsumme berücksichtigt werden muss.</p> <p>Das SECO wird das Vorgehen zur nachträglichen Auszahlung der Ferien- und Feiertagsentschädigung ausarbeiten.</p> <p>Es wird empfohlen, den Musterbrief mit der Zahlungsaufforderung möglichst umgehend an die Arbeitslosenkasse zu senden. Musterbrief Arbeitslosenkasse Bundesgerichtsurteil</p>

Übersicht Anspruchsberechtigung

		COVID-19 Verordnung Arbeitslosengesetz							2G	2G+
		bis 31. Mai 2020	ab 1. Juni 2020	ab 1. Sept. 2020	ab 1. Januar 2021	ab 1. Juli 2021	ab 1. Oktober 2021	ab 20. Dezember 2021		
Geschäftsführer/-inhaber (Gesellschafter)		✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	
Ehegatten des Geschäftsführers		✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	
Arbeitsverhältnis im Monatslohn oder Stundenlohn mit vertraglich vereinbartem Pensum	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	befristet <u>mit</u> Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	befristet <u>ohne</u> Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	
Arbeitsverhältnis im Stundenlohn - ohne vertragliches Pensum - mehr als 20% Schwankungen - seit mindestens 6 Monaten angestellt (= Arbeitnehmer auf Abruf)	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	
	befristet <u>mit</u> Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	
	befristet <u>ohne</u> Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	
Arbeitsverhältnis im Stundenlohn - ohne vertragliches Pensum - weniger als 20% Schwankungen - seit mindestens 6 Monaten angestellt (= "Normaler Arbeitsvertrag im Stundenlohn innerhalb einer gewissen Bandbreite")	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	befristet <u>mit</u> Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	befristet <u>ohne</u> Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	
Lernende (nur unter restriktiven Voraussetzungen)		✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	
Arbeitnehmer positiv auf Covid-19 getestet, aber ohne Symptome (= Isolation)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arbeitnehmer unverschuldet in Quarantäne (EO ist subsidiär)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Gekündigtes Arbeitsverhältnis		✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	
Arbeitnehmer im Pensionsalter		✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	