

Merkblatt Kurzarbeit – das Wichtigste in Kürze

Stand (28. Juni 2021)

Der Bundesrat hat die nächste Anpassung der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung beschlossen. Die Höchstbezugsdauer für die Kurzarbeitsentschädigung wird von 18 auf 24 Monate verlängert. Zudem wird das summarische und vereinfachte Verfahren um drei Monate bis 30. September 2021 verlängert.

Neu wird ab dem 1. Juli 2021 der „Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden“ eingeführt. Mit diesem Formular bestätigen die Arbeitnehmenden ihre Ausfallstunden und erklären, dass sie weiterhin mit der Kurzarbeit einverstanden sind. Mitarbeiter auf Abruf und Mitarbeiter mit befristeten Verträgen haben bis vorerst 30. September 2021 weiterhin Anspruch auf Kurzarbeit, sofern die behördlich angeordnete Massnahme die vollständige Arbeitsaufnahme im Betrieb verhindert. Ab 1. Juli 2021 gilt zudem wieder ein Karenztag (Selbstbehalt) für den Arbeitgeber.

Was ist weiterhin unbedingt zu beachten?

- Um Kurzarbeit abrechnen zu können, muss immer eine Bewilligung beantragt werden.
- Bewilligungen für Kurzarbeit gelten während sechs Monaten (gültig jedoch bis maximal bis 31. Dezember 2021).
- Die Voranmeldefrist von 10 Tagen fiel rückwirkend auf den 1. September 2020 weg (gilt bis 31. Dezember 2021).

Bitte **kontrollieren** Sie jeweils das **Ablaufdatum** der Bewilligung und erneuern Sie die Voranmeldung rechtzeitig. Anträge für die Abrechnung bei der Arbeitslosenkasse sind weiterhin innert drei Monaten einzureichen, sonst sind diese verwirkt.

Vereinfachtes Verfahren und summarische Abrechnung

Die Verlängerung des vereinfachten Verfahrens bewirkt, dass Mehrstunden, die sich ausserhalb der Kurzarbeitsphase angesammelt haben, weiterhin nicht abgezogen werden, und das Einkommen aus Zwischenbeschäftigungen nicht an die KAE angerechnet wird.

Karenzfrist (Selbstbehalt)

Die Aufhebung der Karenzzeit gilt nur noch bis zum 30. Juni 2021. **Ab 1. Juli 2021 gilt wieder ein Karenztag.**

Spezialregelung für Löhne bis zu Fr. 4'340.–

Die Regelung zu den Entschädigungen für Löhne bis Fr. 4'340.– gilt weiterhin **bis zum 30. September 2021.**

Sehr wichtiger Gerichtsentscheid betreffend die Ferien- und Feiertagsentschädigung

Das Luzerner Kantonsgericht beurteilt die aktuelle Ferien- und Feiertagspraxis der Arbeitslosenkassen als rechtswidrig. Es hat in einer richtungweisenden Entscheidung festgehalten, dass die **Ferien- und Feiertagsentschädigung bei der monatlichen Kurzarbeitsabrechnung auch bei Mitarbeitern im Monatslohn** in der AHV-pflichtigen Lohnsumme **berücksichtigt werden muss**. Entgegen der klaren gesetzlichen Grundlage in Art. 34 AVIG, hat das SECO ein solches Vorgehen bisher unter fadenscheiniger Begründung mit dem Hinweis auf das derzeit geltende summarische Abrechnungsverfahren fälschlicherweise abgelehnt. Weitere Informationen finden Sie auf dem Merkblatt „Sehr wichtiger Gerichtsentscheid betreffend die Ferien- und Feiertagsentschädigung“.

Übersicht:

- Bis 30. September 2021: Es gilt das vereinfachte Formular zur Voranmeldung und das summarische Verfahren bei der Abrechnung der Kurzarbeit ([Link](#))
- **Bis 30. September 2021:** Die Überstunden müssen vor dem Bezug von Kurzarbeit nicht abgebaut werden.
- **Bis 30. September 2021:** Zwischenbeschäftigungen werden nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet.
- **Bis 30. September 2021:** 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.
- **Bis 30. September 2021: Lernende** von behördlich geschlossenen Betrieben, deren Ausbildung weiterhin sichergestellt ist. Es gelten spezielle Voraussetzungen (s. ergänzendes Merkblatt „Kurzarbeit für Lernende – Auszug aus SECO Weisung“).
- **Bis 30. September 2021: Arbeitnehmende mit befristeten unkündbaren Verträgen** haben Anspruch auf Kurzarbeit bis das Arbeitsverhältnis endet (gilt nicht für Arbeitnehmer im Stundenlohn ohne vereinbartes Pensum/auf Abruf).
- **Arbeitnehmende mit befristeten kündbaren Verträgen** haben grundsätzlich immer Anspruch auf Kurzarbeit ausser im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses, der als Kündigungsmonat gilt. Bis 30. September 2021 besteht der Anspruch auf KAE bis das Arbeitsverhältnis endet*. **Ausnahme:** Für Arbeitnehmende im Stundenlohn ohne fixes Pensum/auf Abruf gilt der letzte Monat vor Ablauf des Vertrages immer als Kündigungsmonat, weshalb kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitsentschädigung besteht. * vorbehaltlich einer Änderung der SECO Weisung Nr. 7 vom 20. April 2021 ([Link](#))
- **Bis 30. September 2021: Arbeitnehmende im Stundenlohn/auf Abruf**, deren Beschäftigungsgrad starken Schwankungen unterliegt (mehr als 20%), haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, sofern sie seit mindestens 6 Monaten **unbefristet** in dem Unternehmen arbeiten, das Kurzarbeit anmeldet. Als unbefristete Arbeitsverträge gelten auch befristete Verträge, die auch nach der Probezeit gekündigt werden könnten. Der letzte Monat vor Ablauf des Vertrages gilt als Kündigungsmonat, weshalb kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitsentschädigung besteht.
- 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.
- Bis 31. Dezember 2023: Arbeitsstunden von Berufsbildnern, die sie auf Kosten von Kurzarbeitsausfallstunden leisten, weil sie Lernende betreuen, dürfen als Ausfallstunden angerechnet werden.
- 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).

* vorbehaltlich einer Änderung der SECO Weisung Nr. 7 vom 20. April 2021 ([Link](#))

Unbedingt beachten

A) Die Voranmeldung ist nur noch alle sechs Monate zu erneuern!

Die Bewilligung für Kurzarbeit gilt neu jeweils für sechs Monate und muss bei der [Kantonalen Amtsstelle](#) nach Ablauf der sechs Monate jeweils wieder **neu beantragt** werden. Ab dem 1. Juli 2021 wird Kurzarbeit mit einer Dauer von mehr als drei Monaten längstens **bis zum 31. Dezember 2021** bewilligt. Die

Anmeldung erfolgt mittels Excel-Formular „1 COVID-19 Voranmeldung von Kurzarbeit“ oder online ([Link zur Seite](#)).

Die Voranmeldefrist von 10 Tagen ist rückwirkend auf den 1. September 2020 weggefallen. Die Bewilligung gilt ab dem Tag, an welchem der Antrag eingereicht wird (Poststempel). Achten Sie darauf, dass Sie das Absenden der Voranmeldung beweisen können.

Mehr Informationen finden Sie hier: [„Praktische Anleitung: In fünf Schritten zur Kurzarbeit“](#)

Dieses [Verfahren](#) gilt bis am 30. September 2021.

B) Antrag an die Arbeitslosenkasse zur Abrechnung bei der Kurzarbeitsentschädigung

Der Antrag auf Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung ist spätestens **innert drei Monaten** einzureichen. Danach ist der Anspruch verwirkt. Beispielsweise muss die Abrechnung für den Monat Mai bis spätestens am 31. August 2021 eingereicht werden.

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](#)).

Mehr Informationen auch zu den Lohnabrechnungen der Lohnstufen I und II finden Sie in den zwei Dokumenten unter dem Titel „Corona Kurzarbeit“ ([Link](#)):

- Leitfaden zur Abrechnung der Kurzarbeit ab 1. Dezember 2020
- Lohnabrechnung bei Kurzarbeit nach der neuen Regelung von Art. 17a Covid-19-Gesetz

Übersicht Anspruchsberechtigung

		COVID-19 Verordnung Arbeitslosengesetz				
		bis 31. Mai 2020	ab 1. Juni 2020	ab 1. September 2020	ab 1. Januar 2021	ab 1. Juli 2021
Geschäftsführer/-inhaber (Gesellschafter)		✓	✗	✗	✗	✗
Ehegatten des Geschäftsführers		✓	✗	✗	✗	✗
Arbeitsverhältnis im Monatslohn oder Stundenlohn mit vertraglich vereinbartem Pensum	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet mit Kündigungsmöglichkeit (ab 1.1.2021 bis 30.9.2021 besteht auch im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf KAE*)	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet ohne Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✓	✓
Arbeitsverhältnis im Stundenlohn - ohne vertragliches Pensum - mehr als 20% Schwankungen - seit mindestens 6 Monaten angestellt (= Arbeitnehmer auf Abruf)	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet mit Kündigungsmöglichkeit (der letzte Monat des Arbeitsvertrages gilt als Kündigungsmonat)	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet ohne 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 mit Kündigungsmöglichkeit (ab 1.1.2021 bis 30.9.2021 besteht auch im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf KAE*)	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet ohne Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✓	✓
Lernende in geschlossenen Betrieben (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		✗	✗	✗	✗	✗

* vorbehältlich einer Änderung der SECO Weisung Nr. 7 vom 20. April 2021

[Link](#)