

## Merkblatt Kurzarbeit – das Wichtigste in Kürze

### Stand (5. Oktober 2021)

Der Bundesrat hat am 1. Oktober 2021 die nächste Anpassung der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung beschlossen. Das summarische Abrechnungsverfahren gilt neu bis 31. Dezember 2021. Das vereinfachte Verfahren für die Anmeldung zur Kurzarbeit wurde aufgehoben. Ab 1. September 2021 sind die Unterlagen wieder vollständig einzureichen (s. Praktische Anleitung in fünf Schritten zur Kurzarbeit).

Zudem muss ab 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. **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. 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.
- Neu erteilte Bewilligungen für Kurzarbeit gelten ab sofort wieder nur während drei Monaten.
- 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.

### Summarische Abrechnung (gilt bis 31.12.2021)

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 31. Dezember 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 31. Dezember 2021:** Es gilt das summarische Verfahren bei der Abrechnung der Kurzarbeit ([Link](#))
- **Bis 31. Dezember 2021:** Die Überstunden müssen vor dem Bezug von Kurzarbeit nicht abgebaut werden.
- **Bis 31. Dezember 2021:** Zwischenbeschäftigungen werden nicht an die Kurzarbeitsentschädigung angerechnet.
- **Bis 31. Dezember 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.
- **Arbeitnehmende mit befristeten, auch nach der Probezeit kündbaren** Verträgen haben grundsätzlich immer Anspruch auf Kurzarbeit ausser im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses, der als Kündigungsmonat gilt. Wenn beispielsweise das Ende eines kündbaren Saisonvertrags auf den 15.4.2022 festgelegt wird, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeit ab 1. März 2022, da ab dann das Risiko einer Kündigung und damit einer frühzeitigen Arbeitslosigkeit wegfällt.
- Arbeitnehmende im **Stundenlohn** mit einem **vereinbarten fixen Pensum** haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.
- 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).
- **Nur bis 30. September 2021 und ab 1. Oktober 2021 nicht mehr berechtigt sind:**
  - **Lernende**
  - **Arbeitnehmende mit befristeten unkündbaren Verträgen**
  - **Arbeitnehmende im Stundenlohn/auf Abruf**, deren Beschäftigungsgrad starken Schwankungen unterliegt (mehr als 20%).
- 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).

## Unbedingt beachten

### A) Die Voranmeldung ist nach Ablauf der Bewilligung wieder alle drei Monate zu erneuern!

Die Bewilligung für Kurzarbeit gilt ab sofort jeweils wieder nur für drei Monate und muss bei der [Kantonalen Amtsstelle](#) nach Ablauf **neu beantragt** werden. Die Anmeldung erfolgt mittels Excel-Formular „1 Ordentliche 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“](#)

## 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 Juli 2021 bis spätestens am 31. Oktober 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. Sept. 2020	ab 1. Januar 2021	ab 1. Juli 2021	ab 1. Oktober 2021
Geschäftsführer/-inhaber (Gesellschafter)		✓	✗	✗	✗	✗	✗
Ehegatten des Geschäftsführers		✓	✗	✗	✗	✗	✗
Arbeitsverhältnis im <b>Monatslohn</b> oder <b>Stundenlohn mit</b> vertraglich vereinbartem <b>Pensum</b>	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet <u>mit</u> Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet <u>ohne</u> Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✓	✓	✗
Arbeitsverhältnis im <b>Stundenlohn</b> - <b>ohne</b> vertragliches <b>Pensum</b> - <u>mehr als 20%</u> Schwankungen - <b>seit mindestens 6 Monaten angestellt</b> (= Arbeitnehmer auf Abruf)	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✗
	befristet <u>mit</u> Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✗
	befristet <u>ohne</u> Kündigungsmöglichkeit	✓	✓	✗	✗	✗	✗
Arbeitsverhältnis im <b>Stundenlohn</b> - <b>ohne</b> vertragliches <b>Pensum</b> - <u>weniger als 20%</u> Schwankungen - <b>seit mindestens 6 Monaten angestellt</b> (= "Normaler Arbeitsvertrag im Stundenlohn innerhalb einer gewissen Bandbreite")	unbefristet	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet mit Kündigungsmöglichkeit (Anspruch entfällt im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	befristet <u>ohne</u> 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		✗	✗	✗	✗	✗	✗