



GUT BERATEN  
HANDELN.

# KURZARBEITSENTSCHÄDIGUNG ANMELDUNG - VORGEHEN

Die Massnahmen der Bundesbehörden im Zusammenhang mit dem Corona-Virus werden für die verschiedenen Branchen der schweizerischen Wirtschaft unterschiedliche Auswirkungen haben. Mit dieser Fachinfo möchten wir näher auf das Instrument der Kurzarbeit eingehen:

Was ist Kurzarbeit und welchen Zweck soll sie erfüllen?

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Kurzarbeit ist in der Regel wirtschaftlich bedingt.

Die Einführung von Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Mit der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) bietet die Versicherung dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Alternative zu drohenden Entlassungen.

Wer hat Anspruch auf KAE?

- Arbeitnehmende, die für die ALV beitragspflichtig sind;
- Arbeitnehmende, welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, das Mindestalter für die AHV-Beitragspflicht jedoch noch nicht erreicht haben.

Wer hat keinen Anspruch auf KAE?

- Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen;
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist – z.B. Aussendienstmitarbeiter/innen; \*
- mitarbeitende Ehegatte/Ehegattin oder eingetragene Partner/Partnerin; \*
- Inhaber/Inhaberin der Gesellschaft sowie deren Partner/Partnerin; \*
- Arbeitnehmende, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind (Entlöhnung nach Arbeitsvertrag);
- Arbeitnehmende, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer stehen
- .... Auflistung nicht abschliessend

\*Es bleibt abzuwarten, ob der Bundesrat in der aktuellen speziellen Situation bzgl. Corona-Virus für gewisse Gruppen sowie kleinere inhabergeführte KMU-Betriebe Spezialregelungen erlässt.

Welche Anforderungen braucht es für die betriebliche Arbeitszeitkontrolle?

Für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende muss eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtlichen übrigen Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten Auskunft gibt.

Wie erfolgt eine Voranmeldung?

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss die geplante Kurzarbeit in der Regel mindestens 10 Tage vor deren Beginn der kantonalen Amtsstelle schriftlich melden. Die Anmeldefrist beträgt ausnahmsweise 3 Tage\*, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener, nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss. Meldet der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Kurzarbeit verspätet an, so ist der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Meldefrist anrechenbar.

Zuständig ist die kantonale Amtsstelle jenes Kantons, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung den Sitz hat. Voranmeldungsformulare sind bei diesen Stellen oder bei der Arbeitslosenkasse (ALK) erhältlich.

Wird Kurzarbeit nur für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt, so muss je Abteilung ein Formular ausgefüllt werden.

\*Gemäss den aktuellen Sonderregeln bzgl. Corona-Virus kann man davon ausgehen, dass die Anmeldefrist pauschal auf diese 3 Tage reduziert werden.

Wer bezahlt die KAE und wieviel?

Die KAE wird durch die ALK ausgerichtet und beträgt nach Abzug der Karenzzeit\* 80 % des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.

\*Gemäss Bundesratsbeschluss vom 13. März 2020 wird die Karenzfrist auf einen Tag reduziert, d.h. die Unternehmen haben nur einen Arbeitsausfall von einem Tag selbständig zu tragen.

Welche Pflichten habe ich als Arbeitgeber und wie rechne ich mit der ALK ab?

Aufgrund des Gesetzes muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin:

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstaufalles am ordentlichen Zahltagtermin ausrichten. Dieser umfasst nebst dem vertraglich vereinbarten Lohn auch die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen;
- während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfall, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100 % des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist.
- die Auskunfts- und Meldepflicht erfüllen;
- den Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmenden nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode raschmöglichst mit den erforderlichen Abrechnungsunterlagen bei der gewählten ALK geltend machen.

**BEI FRAGEN UND FÜR EINE UMFASSENDE BERATUNG WENDEN SIE SICH AN IHREN MANDATSLEITER ODER AN:**



**Herr Hansjörg Regenass**

Vizedirektor, GL-Mitglied,

Bereichsleiter Finanz und Lohn

Dipl. Treuhandexperte, MAS FH Treuhand u. Unternehmensberatung

Tel.: +41 61 467 96 46

[hansjoerg.regenass@ageba.ch](mailto:hansjoerg.regenass@ageba.ch)



**AGEBA TREUHAND AG**

**STEPHAN REVISIONS AG**