

C

(Erste Version des Kapitels C: Januar 2014)

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 Strukturhaltung 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 (vgl. G15). Der Arbeitgeber muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitsausfälle zu vermeiden oder zu vermindern. Es handelt sich hier um die gesetzlich umschriebene Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht.¹⁵
- 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.
- C6a** Mit der Schadenminderungspflicht nicht vereinbar ist, wenn neue Stellen geschaffen werden, obwohl kein entsprechender Bedarf besteht bzw. der Betrieb weiterhin einen Arbeitsausfall verzeichnet. Das Ziel von KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen und nicht die Finanzierung neu geschaffener Stellen.

Vor einer Einstellung von neuem Personal bzw. vor Pensumerhöhungen während dem Bezug von KAE müssen die Betriebe abklären, ob das bestehende Personal die Aufgaben, welche von den neu einzustellenden Personen erledigt werden sollen, nicht bewältigen und dadurch der Arbeitsausfall vermieden oder verringert werden kann.

¹⁵ C3 geändert im Januar 2022

Eine Einstellung von Personal trotz Bezug von KAE kann gerechtfertigt sein, wenn z. B. die Verkaufstätigkeit angekurbelt werden soll (um mehr Aufträge zu akquirieren und dadurch die Produktionsabteilung besser auszulasten) und daher der Aussendienst oder die Werbeabteilung verstärkt werden. Diese neu angestellten Personen wären aber nicht von Arbeitsausfällen betroffen, weshalb für sie kein Anspruch auf KAE besteht. Zulässig sind Ersatzanstellungen für ausscheidende Spezialisten (z. B. infolge Pensionierung), deren Tätigkeiten durch das bestehende Personal nicht übernommen werden können (sog. Schlüsselpersonen) und die für den reibungslosen Betrieb in der Unternehmung unabdingbar sind. Erleiden diese Personen in der Folge einen Arbeitsausfall, besteht ein Anspruch auf KAE.¹⁶

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.

¹⁶ C6a eingefügt im Januar 2022

⇒ Beispiele

- Der Bund verhängt aus sanitärischen Gründen Grenzschiessungen zu den Nachbarländern, so dass für Grenzgänger/innen eine Einreise und Arbeitsaufnahme in der Schweiz nicht möglich ist. Weil es sich um einen Produktionsbetrieb handelt, ist eine Erledigung der Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich. Der Arbeitsausfall der betroffenen Grenzgänger/innen ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Aufgrund vom Bund erlassenen Hygienemassnahmen müssen sämtliche Unternehmen, welche Baumaterialien herstellen, ihren Betrieb komplett einstellen oder stark einschränken. Von den Hygienemassnahmen ist die Baubranche selbst nicht betroffen, so dass sie ungehindert weiterarbeiten kann. Allerdings können die Bauarbeiten wegen der fehlenden Baumaterialien – was auf die Massnahme des Bundes zurückzuführen ist – nicht fortgesetzt oder abgeschlossen werden. Der dadurch entstandene Arbeitsausfall ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Die Arbeitsausfälle sind anrechenbar, wenn der Zufahrtsweg zum Betrieb wegen einer behördlichen Massnahme oder eines vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umstandes (z. B. Lawinnenniedergang, 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.
- Ein Betrieb wurde Opfer eines Cyberangriffs und die Produktion ist dadurch vorübergehend lahmgelegt. Der dadurch entstandene Arbeitsausfall ist anrechenbar, falls die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.¹⁷

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 (Die KAST hat einen teilweisen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE erhoben. Sie hat festgehalten, dass KAE nur für die Zeit nach Ablauf der für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ausgerichtet werden kann. 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

¹⁷ C10 geändert im Januar 2022

werden können. Nicht entscheidend ist dagegen, ob der Abschluss aus der individuellen Sicht des konkreten Arbeitgebers als wirtschaftlich gerechtfertigt erscheinen musste)¹⁸

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.

⇒ 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 Arbeitsausfall ist anrechenbar)¹⁹

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 (Weisung AVIG 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 3 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.

¹⁸ C13 geändert im Januar 2022

¹⁹ C14 geändert im Januar 2022

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, den Antrag und die Abrechnung der KAE für wetterbedingte Kundenausfälle sind die dafür speziell geschaffenen amtlichen Formulare zu verwenden, welche im TCNet oder unter www.arbeit.swiss abrufbar sind.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- «Meldung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» 10056d
- «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für wetterbedingte Kundenausfälle» 1043Xd
- «Beiblatt zur Abrechnung von Kurzarbeit bei wetterbedingten Kundenausfällen» 10050d (die Dauer des Arbeitsunterbruchs ist von jeder von Kurzarbeit betroffenen Person mit Unterschrift bestätigen zu lassen)
- «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d²⁰

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

²⁰ C22 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Januar 2024

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 selbstständigen Leitung untersteht; oder
 - Leistungen erbringt, die auch von selbstständigen 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 selbstständigen 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** Die ALK zieht vom anrechenbaren Arbeitsausfall für jede Abrechnungsperiode eine Karenzzeit von einem Tag ab (Art. 50 Abs. 2 AVIV).

Der Bundesrat kann mittels Verordnungsänderung eine Anpassung der Karenzzeit für sämtliche Abrechnungsperioden festlegen. Von dieser Möglichkeit kann beispielsweise in wirtschaftlich angespannten Situationen und auch in Kombination mit der Verlängerung der Höchstbezugsdauer (F2) Gebrauch gemacht werden.²¹

- C41** Für die Bestimmung der Karenzzeit für den Leistungsbezug werden die Abrechnungsperioden für KAE und SWE innerhalb der Rahmenfrist zusammengezählt.²²

- 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 1/5 der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 80 % des anrechenbaren Stundenverdienstes.

⇒ Beispiel

Ausgangslage: 40 Std./Woche, anrechenbarer Stundenverdienst CHF 30, 1 Karenztag

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

8 Std./Tag x 1 = 8 Std. Karenzzeit

8 Std. x CHF 30 x 80 % = CHF 192 KAE zu Lasten des Arbeitgebers²³

- 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.

²¹ C40 geändert im Januar 2022 und Juli 2023

²² C41 geändert im Juli 2023

²³ C43 geändert im Juli 2023

- 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.arbeit.swiss abrufbar sind.

Folgende Formulare sind verfügbar:

- «Voranmeldung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» 10041d
- «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeit für Heimarbeitnehmende» 1044Xd
- «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d²⁴

Anrechenbarer Arbeitsausfall von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern

- C51** Die KAST bewilligt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern im Sinne von Art. 45 BBG die Ausbildung der Lernenden im Betrieb während der Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten, fortzusetzen, sofern die Ausbildung der Lernenden nicht anderweitig sichergestellt werden kann.²⁵
- C52** Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner müssen zur Gewährung von KAE während der Stunden, in welchen sie einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden, alle üblichen Voraussetzungen erfüllen. Keinen Anspruch auf KAE haben demnach Berufsbildnerinnen und Berufsbildner mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs

²⁴ C50 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Januar 2024

²⁵ C51–C55 eingefügt im Januar 2022 und geändert im Januar 2024

(vgl. B37 ff.) und mitarbeitende Eheleute sowie mitarbeitende Personen in eingetragener Partnerschaft (vgl. B44 ff.).²⁵

C53 Um die Ausbildung der Lernenden während der Kurzarbeit fortzuführen, muss der Arbeitgeber über die Genehmigung der KAST verfügen sowie glaubhaft darlegen:

- dass die Ausbildung der Lernenden ohne Betreuung gefährdet ist und die Anwesenheit der Berufsbildnerin/des Berufsbildners notwendig ist, um die Ausbildung sicherzustellen;
- dass die Ausbildung der Lernenden anderweitig nicht sichergestellt werden kann (Betreuung durch andere Mitarbeitende, Versetzung der/des Lernenden in eine andere Abteilung, die sich nicht in Kurzarbeit befindet, Anpassung der Arbeitszeiten usw.);
- wie viele Stunden voraussichtlich für die Betreuung jeder/jedes Lernenden von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern aufgewendet werden.²⁵

C54 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Bewilligungsantrag mittels dem Formular «Bewilligungsantrag für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner» 10552d gleichzeitig mit der Voranmeldung oder mindestens zehn Tage vor der Fortführung der Ausbildung während der Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten, einzureichen. Die Frist wird auf drei Tage gekürzt, wenn die Voranmeldefrist für Kurzarbeit ausnahmsweise gemäss Art. 58 AVIV auf drei Tage reduziert worden ist.

Es gelten somit dieselben Fristen bezüglich der Voranmeldung von Kurzarbeit, wie sie in Art. 36 Abs. 1 AVIG vorgesehen sind, um zu verhindern, dass die Bewilligungsfrist bei zehn Tagen verbleibt, während die Voranmeldefrist auf 3 Tage reduziert ist, und der Bewilligungsantrag gestellt werden müsste, bevor die Voranmeldung eingereicht worden ist.

Die Arbeitgeber können somit den Bewilligungsantrag gleichzeitig mit der Voranmeldung oder nachträglich einreichen. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, den Anspruch auf KAE für die zur Ausbildung von Lernenden aufgewendeten Stunden auch zu einem späteren Zeitpunkt geltend zu machen, wenn die Ausbildung der Lernenden zum Zeitpunkt der Voranmeldung noch gewährleistet ist oder andere Lösungen zur Fortführung der Ausbildung zu Verfügung stehen.

Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit für die von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden muss der bei der Voranmeldung von Kurzarbeit bewilligten Dauer entsprechen, respektive darf nicht über deren Ende hinausgehen.²⁵

C55 Auf der Voranmeldung von Kurzarbeit schliesst der Arbeitgeber die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bei der Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden ein, auch wenn er sich dazu entschliesst, für seine Berufsbildnerinnen und Berufsbildner vorerst keine Kurzarbeit einzuführen.²⁵

C56 Bewilligt die KAST den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern während der für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden den Bezug von KAE, rechnet der Arbeitgeber die entsprechenden Stunden mit seiner ordentlichen Abrechnung als wirtschaftlich bedingte Ausfallstunden ab. Dafür zählt er die entsprechenden Stunden im Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1042Bd explizit nicht zur gearbeiteten Arbeitszeit und rechnet sie im Feld «Istzeit» nicht mit ein. Im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» schliesst er die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden mit ein und auf dem Formular «Rapport für Berufsbildner/innen» 1042Fd deklariert er diese zusätzlich separat. Beide Formulare lässt er von den betreffenden

Mitarbeitenden unterschreiben. Der zusätzliche Rapport dient den Arbeitslosenkassen und insbesondere dem Revisionsdienst des SECO dazu, die Plausibilität der beanspruchten Ausfallstunden zu überprüfen.²⁶

Mit der ersten Abrechnung reicht der Arbeitgeber der Arbeitslosenkasse eine Kopie der Bewilligung ein. Falls die Kasse feststellt, dass die von der KAST überprüften Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr gegeben sind, legt sie die Bewilligung der KAST zur Prüfung vor.

- C57** Die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendeten Stunden sind in der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle gesondert aufzuführen (vgl. B34 ff.).²⁶
- C58** Entschädigt werden für den Betreuungsaufwand 80 % des anrechenbaren Verdienstauffalls. Dennoch hat der Betrieb den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern für die Stunden, die als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten und für die Ausbildung der Lernenden aufgewendet werden, den Lohn nach Arbeitsvertrag zu entrichten.²⁶

²⁶ C56–C58 eingefügt im Januar 2024