

G

(Erste Version des Kapitels G: Januar 2014)

Voranmeldung der KAE und Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen

Art. 36 AVIG; Art. 58–60 AVIV

Form und Inhalt der Voranmeldung

G1 Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1bis Bst. d AVIG) oder mit dem Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d bei der KAST voranmelden. Die KAST kann der Voranmeldung von Kurzarbeit nur dann zustimmen, falls alle Fragen auf dem Formular ausführlich beantwortet wurden.

Meldet der Arbeitgeber die Kurzarbeit schriftlich ohne Verwendung des Formulars «Voranmeldung von Kurzarbeit» 10040d, gilt die Voranmeldefrist als gewahrt. Die KAST hat ihn aber unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, die Meldung via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1bis Bst. d AVIG) vorzunehmen oder das vorgeschriebene Formular nachzureichen (G6 ff.).⁵⁶

G2 Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet.

G3 Wird KAE für einzelne Betriebsabteilungen geltend gemacht, muss für jede Abteilung eine separate Voranmeldung eingereicht werden.

G4 Der Betrieb muss die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und glaubhaft machen, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zu diesem Zweck hat er alle im Voranmeldeformular gestellten Fragen zu beantworten (Art. 28 ATSG).

G5 Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die KAST dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Ergänzung und macht auf die Rechtsfolgen aufmerksam. Dabei muss sie dem Arbeitgeber mitteilen, welche Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt der Arbeitgeber seinen Auskunfts- oder Mitwirkungspflichten in unentschuldbarer Weise nicht nach, so hat die KAST auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn aufgrund der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu beschliessen (Art. 40 und 43 ATSG).

⇒ Beispiel

Eine Arbeitgeberin führt in der Voranmeldung von Kurzarbeit lediglich aus, dass zurzeit keine Aufträge vorhanden seien. Die beigelegten Umsatzzahlen belegen dies. Aufgrund dieser Angaben lässt sich jedoch nicht bestimmen, ob der wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall anrechenbar ist oder nicht (vgl. D1 ff.). Die KAST unterbreitet der Arbeitgeberin weitere Fragen bezüglich Art des Arbeitsausfalls und setzt ihr unter Verweis auf die Rechtsfolgen eine Frist.⁵⁷

⁵⁶ G1 geändert im Oktober 2019, Januar 2022 und Juli 2023

⁵⁷ G5 geändert im Oktober 2019

Voranmeldefrist

- G6** Die Voranmeldung von Kurzarbeit muss bei der KAST grundsätzlich mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Die Frist ist eingehalten, wenn die Voranmeldung am 10. Tag vor Beginn der Kurzarbeit via Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1^{bis} Bst. d AVIG) oder per E-Mail übermittelt oder der Post übergeben worden ist (Art. 29 ATSG).

Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener nicht voraussehbarer Umstände eingeführt werden muss; z. B. infolge Annullierung eines Grossauftrags oder Eintretens eines Elementarschadenereignisses.

Hängt die Arbeitsmöglichkeit in einem Betrieb vom täglichen Auftragseingang ab und ist es nicht möglich, auf Lager zu arbeiten, so kann Kurzarbeit bis unmittelbar vor ihrem Beginn, allenfalls auch telefonisch, angemeldet werden. Eine telefonische Meldung muss der Arbeitgeber unverzüglich schriftlich bestätigen.

Zu beachten ist die anders geregelte Anmeldefrist bei den wetterbedingten Kundenausfällen (C 15 ff.).⁵⁸

- G7** Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Erfolgt die Voranmeldung verspätet, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar. Die KAST erhebt entsprechend einen teilweisen Einspruch gegen die Auszahlung von KAE.

⇒ Beispiel

Ein Betrieb übergibt die Voranmeldung mit dem Ersuchen um KAE ab 1.4. am 27.3. der Post. Die Voranmeldefrist von 10 Tagen läuft bis am 5.4. Die Kurzarbeit kann erst ab 6.4. bewilligt werden.

- G8** Verwirkungsfristen können nur dann wiederhergestellt werden, wenn der Arbeitgeber durch ein unverschuldetes Hindernis davon abgehalten worden ist, innert Frist zu handeln. Dies kann unter gewissen Voraussetzungen dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Voranmeldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).⁵⁹

Dauer der Bewilligung

- G9** Der permanente konjunkturelle und strukturelle Wandel unserer Wirtschaft machen eine regelmässige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die KAST notwendig. Die KAST darf deshalb Kurzarbeit jeweils höchstens für 3 Monate bewilligen. Bei Fortsetzungsmeldungen sind sämtliche Angaben zu aktualisieren.⁶⁰

⁵⁸ G6 geändert im Januar 2022

⁵⁹ G8 geändert im Juli 2017

⁶⁰ G9 geändert im Oktober 2019

Ausmass der Kurzarbeit

- G10** Der Arbeitgeber muss in der Voranmeldung u. a. den voraussichtlichen prozentualen Arbeitsausfall angeben. Aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen kann es vorkommen, dass das Ausmass der Kurzarbeit effektiv höher oder tiefer ausfällt.⁶¹

Kassenwahl und Kassenwechsel

- G11** Der Arbeitgeber kann für jede Betriebsabteilung eine Arbeitslosenkasse wählen. Sobald die vom Arbeitgeber bezeichnete Arbeitslosenkasse die erste Zahlung entrichtet hat, kann die Arbeitslosenkasse während der 2-jährigen Rahmenfrist grundsätzlich nicht mehr gewechselt werden. Die 2-jährige Rahmenfrist wird sowohl durch eine KAE- als auch durch eine SWE-Zahlung begründet. In dieser Rahmenfrist können KAE und SWE abgerechnet werden.
- G12** Ein Kassenwechsel während einer laufenden Rahmenfrist ist möglich, wenn die Arbeitslosenkasse den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers wegen Unzuständigkeit zurückweist oder der Betrieb nicht mehr im örtlichen oder sachlichen Tätigkeitsbereich der bisherigen Arbeitslosenkasse liegt.
- G13** Die Ausgleichsstelle der ALV kann einen Kassenwechsel auf Antrag des Arbeitgebers bewilligen, wenn dieser nachweist, dass die bisherige Arbeitslosenkasse nicht in der Lage ist, den Entschädigungsanspruch ordnungsgemäss abzuwickeln, oder dass sie bei der Erledigung eines früheren Entschädigungsfalles schwerwiegende Fehler begangen hat.
- G14** Bei einem Kassenwechsel erhält die neue Arbeitslosenkasse Zugriffsrechte auf die Daten des entsprechenden Versichertenfalls (Art. 60 Abs. 5 i.V.m. Art. 28 Abs. 3 AVIV). Der Wechsel muss, ausser am Ende der Rahmenfrist, auf Beginn einer Abrechnungsperiode vorgenommen werden.⁶²

Entscheid der KAST

- G15** Einige von der KAST zu prüfende Anspruchsvoraussetzungen sind offen formuliert. Bei diesen muss sie keine weiteren Abklärungen vornehmen, sondern darf rechtsprechungsgemäss von der Vermutung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung ausgehen, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen:
- Ist der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend und darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können (Art. 31 Abs. 1 Bst. d AVIG)?
 - ⇒ Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall vorübergehend ist, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte zum gegenteiligen Schluss führen.
 - Ist der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar (Einhaltung der Schadenminderungspflicht; Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG)?
 - ⇒ Der weit auszulegende Begriff des wirtschaftlichen Grundes erfasst sowohl konjunkturelle als auch strukturelle Gründe. Die Verneinung des Anspruchs wegen

⁶¹ G10 geändert im Januar 2022

⁶² G14 geändert im Januar 2022

Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls muss sich auf hinreichend konkrete Gründe stützen und die geeigneten Massnahmen nennen, welche der Arbeitgeber zu ergreifen versäumt hat. Es ist von der Vermutung auszugehen, dass der Arbeitsausfall wirtschaftlich bedingt und unvermeidbar ist.⁶³

G16 Bei folgenden Anspruchsvoraussetzungen kann nicht von der Vermutung der Erfüllung ausgegangen werden, weshalb eine eingehende Prüfung vorzunehmen ist:

- Ist der Arbeitsausfall auf eine behördliche Massnahme oder auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände oder auf wetterbedingte Kundenausfälle zurückzuführen (Art. 32 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 51 und 51a AVIV)?
⇒ Diese Arbeitsausfälle müssen ausserordentlich sein, d. h. über das normale Betriebsrisiko hinausgehen und dürfen nicht branchen-, berufs- oder betriebsüblich sein.
- Kann die beantragte Betriebsabteilung anerkannt werden (Art. 32 Abs. 4 AVIG i.V.m. Art. 52 AVIV)?
⇒ Es ist auf die tatsächlichen organisatorischen Verhältnisse im Einzelfall abzustellen.
- Gehört der auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführende Arbeitsausfall zum normalen Betriebsrisiko oder ist er branchen-, berufs- oder betriebsüblich (Art. 33 Abs. 1 Bst. a und b AVIG)?
⇒ Die Anspruchsvoraussetzungen des normalen kantonalen Betriebsrisikos bzw. der Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit hat die KAST eingehend, d. h. in jedem Einzelfall aufgrund der besonderen betrieblichen Verhältnisse zu beurteilen.
- Wird der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit im Betrieb verursacht (Art. 33 Abs. 1 Bst. f AVIG)?
- Wird der Arbeitsausfall durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht (Art. 33 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 54a AVIV)?
⇒ Die KAST prüft, ob im Zeitraum für den der Betrieb KAE voranmeldet, in der betreffenden Branche saisonale Beschäftigungsschwankungen üblich sind. Wenn ja, bringt sie im Kurzarbeitsentscheid einen entsprechenden Vorbehalt an.
- Ist die Anmeldefrist für die Voranmeldung von Kurzarbeit rechtzeitig erfolgt (Art. 36 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 58 AVIV)?
⇒ Bei der Voranmeldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Wird die Voranmeldung verspätet eingereicht, wird der Arbeitsausfall erst nach Ablauf der Voranmeldefrist anrechenbar.⁶⁴

G17 Hält die KAST eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen als nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung vollumfänglich oder teilweise Einspruch gegen die Auszahlung von KAE. Auch wenn kein Einspruch erhoben wird, hat der Entscheid in Form einer Verfügung zu erfolgen.

Die KAST muss die Verfügung dem Arbeitgeber und der Ausgleichsstelle der ALV unter Beilage der Gesuchsunterlagen eröffnen (Art. 128a AVIV) bzw. die Verfügung gleichzeitig

⁶³ G15 geändert im Januar 2022

⁶⁴ G16 geändert im Januar 2022

mit den Gesuchsunterlagen im elektronischen Kundendossier erfassen. Diese Ablage gilt gegenüber der Ausgleichsstelle der ALV als Eröffnung der Verfügung.⁶⁵

- G18** Die KAST hat der Arbeitslosenkasse eine Kopie ihres Entscheides zuzustellen. Die Arbeitslosenkasse überprüft alle übrigen Anspruchsvoraussetzungen und die rechnerischen Vorgänge. Dabei handelt es sich in erster Linie um die personenbezogenen Anspruchsvoraussetzungen, welche für die Auszahlung von KAE erfüllt sein müssen (J1 ff.).
- G19** Gegen den Entscheid der KAST können der Arbeitgeber und das SECO innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. Die KAST informiert die Arbeitslosenkasse umgehend über den Eingang einer Einsprache und weist darauf hin, dass eine Einsprache des SECO gegen einen positiven Entscheid aufschiebende Wirkung hat (vgl. Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 ATSV sowie N27 ff.) und mit einer Auszahlung bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids zuzuwarten ist. Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet. Gegen den Einspracheentscheid können der Arbeitgeber und das SECO beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erheben (Art. 34, 52 und 56 ATSG).⁶⁶
- G20** Falls die Arbeitslosenkasse feststellt, dass die von der KAST zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, richtet sie keine KAE aus und unterbreitet die Akten zur erneuten Überprüfung der KAST.
- G21** Erhebt die KAST Einspruch gegen die Auszahlung von KAE oder fällt sie in der Folge einen negativen Einspracheentscheid, hat sie sowohl auf der Verfügung als auch im Einspracheentscheid den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass trotz des hängigen Rechtsmittelverfahrens der Arbeitgeber die KAE innert 3 Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Arbeitslosenkasse geltend machen muss, ansonsten – unabhängig vom Ausgang des Rechtsmittelverfahrens – der Anspruch auf KAE verwirkt ist.

⁶⁵ G17 geändert im Oktober 2019 und Juli 2023

⁶⁶ G19 geändert im Oktober 2019