

**J**

**(Erste Version des Kapitels J: Januar 2014)**

# Vergütung der KAE

Art. 39 AVIG; Art. 61a AVIV

**J1** Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen stichprobenweise:

- Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt?
- Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- und Feiertage)?
- Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?
- Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?
- Ist ein allfälliges betriebliches Gleitzeitsystem richtig erfasst worden und sind Gleitzeitstunden, welche die betriebliche Gleitzeitregelung bzw. 20 Plusstunden überschreiten, als Istzeit ausgewiesen?
- Stimmen die auf der Abrechnung geltend gemachten Ausfallstunden mit den Einträgen im Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» überein?
- Ist im Fall eines saisonalen Vorbehaltes durch die KAST die Aufteilung in saisonale und anrechenbare Ausfallstunden korrekt vorgenommen worden?
- Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?
- Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?
- Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?
- Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung? (entfällt bei Abrechnungen via eServices)

Bei der stichprobenartigen Prüfung ist grundsätzlich nach folgendem Raster vorzugehen:

- Bis und mit 20 KAE-Beziehenden
  - ⇒ Vollprüfung
- Bei 21–100 KAE-Beziehenden
  - ⇒ 40 %, mindestens 20 Personen
- Bei 101–500 KAE Beziehenden
  - ⇒ 20 %, mindestens 41 Personen
- Bei 501–1000 KAE Beziehenden
  - ⇒ 15 %, mindestens 101 Personen
- Ab 1001 KAE- Beziehenden
  - ⇒ 10 %, mind. 150 Personen

Welche Personen überprüft wurden, ist zu dokumentieren. Zeigt die Stichprobenkontrolle systematische Fehler auf, ist die Kontrolle auszudehnen. Personen, die im Handels-

register als Mitglieder des obersten Entscheidgremiums (vgl. B37 ff.) eingetragen sind, müssen vollständig überprüft werden.<sup>70</sup>

**J1a** Vor der Vergütung der KAE prüft die Arbeitslosenkasse folgende Anspruchsvoraussetzungen umfassend:

- Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?
- Stimmt die Anzahl der Arbeitnehmenden mit der Voranmeldung überein?
- Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?
- Wird die Höchstzahl der Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?
- Ist der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % erfüllt?
- Werden nicht mehr als 4 Abrechnungsperioden mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % innerhalb der Rahmenfrist geltend gemacht?
- Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?
- Ist das Formular «Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitern unterschrieben worden?<sup>71</sup>

**J1b** Ergibt die Prüfung, dass der Betrieb die Abrechnung unsorgfältig und fehlerhaft vorgenommen hat, so dass viele Korrekturen vorgenommen werden müssten, respektive die Prüfung nicht mit vertretbarem Aufwand vorgenommen werden kann, so sind die Unterlagen unter Fristansetzung (analog I7) zur Berichtigung dem Betrieb zurückschicken. Für die Einhaltung der Geltungsmachungsfrist gemäss Art. 38 Abs. 1 AVIG ist das Einreichdatum der unvollständigen Abrechnungen massgebend.<sup>71</sup>

**J2** Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, vergütet die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber die KAE unter Abzug der Karenzzeit in der Regel innerhalb eines Monats. Sie vergütet ihm ausserdem die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV.

**J3** Werden die Verdienstauffälle aller Arbeitnehmenden in einer Abrechnungsperiode durch die Karenzzeit vollumfänglich konsumiert, dürfen die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen nicht vergütet werden.

Werden hingegen nur für einzelne Arbeitnehmende in einer Abrechnungsperiode die Verdienstauffälle durch die Karenzzeit vollständig konsumiert, sind auch für diese die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen zu entrichten.

Die Arbeitgeberanteile sind nicht zu entrichten, wenn in einer Abrechnungsperiode der Mindestarbeitsausfall von 10 % der Arbeitsstunden (C24 ff.) nicht erreicht wird.

---

<sup>70</sup> J1 geändert im Januar 2022

<sup>71</sup> J1a–J1b eingefügt im Januar 2022