



Andrea Halbeisen

lic. iur., RA
Streiff Pellegrini & von Kaenel,
Wetzikon
www.streiffpartner.ch



Roger Rudolph

Dr. iur., RA
Streiff Pellegrini & von Kaenel,
Wetzikon
www.streiffpartner.ch

Kurzarbeit und Kurzarbeitsentschädigung

Der folgende Artikel soll einen Überblick über die Kurzarbeit und die Voraussetzungen der Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungen verschaffen. Darüber hinaus nimmt er Bezug auf einige sich in der Praxis im Zusammenhang mit der Kurzarbeit besonders häufig stellende Fragen.

1. Einleitung und rechtliche Grundlagen

1.1 Begriff und Zweck der Kurzarbeit und der Kurzarbeitsentschädigung

Als Kurzarbeit bezeichnet man die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduzierung oder gar vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb aus in der Regel wirtschaftlichen Gründen mit entsprechender Herabsetzung des vom Arbeitgeber zu bezahlenden Lohnes. Durch die Kurzarbeitsentschädigung wird dieser Lohnausfall des Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeitslosenversicherung gedeckt. Vereinfacht ausgedrückt ist Kurzarbeit eine einvernehmliche, von den Behörden bewilligte Reduzierung der Arbeitszeit, wobei der Lohnanspruch des Arbeitnehmers für die verbleibende Arbeitszeit vom Arbeitgeber, für die ausgefallene Arbeitszeit hingegen – mit gewissen Einschränkungen – von der Arbeitslosenversicherung (ALV) getragen wird.

Hinter der Kurzarbeitsentschädigung steht der präventive Gedanke, Arbeitslosigkeit bei temporären Beschäftigungseinbrüchen zu verhindern und Arbeitsplätze zu erhalten. Mit der Kurzarbeit bietet sich dem Arbeitgeber bei vorübergehenden Beschäftigungseinbrüchen eine Alternative zu drohenden Entlassungen.

Kurzarbeit ist **das** Schlagwort in der aktuellen Wirtschaftskrise und momentan in aller Munde. Nichtsdestotrotz ist das Instrument der Kurzarbeit vielen Arbeitgebern nur wenig bekannt und sind in rechtlicher Hinsicht viele sich im Zusammenhang mit der Kurzarbeit stellende Detailfragen ungeklärt.

Der Arbeitgeber spart Kosten und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für den Arbeitnehmer sind die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, die Bewahrung des sozialen Schutzes eines Arbeitsver-

hältnisses sowie die Vermeidung von Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

1.2 Rechtliche Grundlagen

Die Kurzarbeitsentschädigung ist in den Art. 31 bis 41 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) sowie in der dazugehörigen Verordnung geregelt.¹

Nützliche zusätzliche Informationen zur Kurzarbeit finden sich im Kreisschreiben über die Kurzarbeitsentschädigung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) vom Januar 2005 sowie in der Broschüre des Seco «Information für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung», Dokument 716.400 d (Ausgabe 2009).

2. Voraussetzungen der Kurzarbeitsentschädigung

2.1 Überblick

Damit ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht, müssen folgende Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein (Art. 31 AVIG):

- Der Arbeitnehmer ist für die ALV beitragspflichtig oder hat das Mindestalter für die Beitragspflicht noch nicht erreicht.
- Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses.
- Vorliegen eines anrechenbaren Arbeitsausfalls.
- Der Arbeitnehmer ist mit der Kurzarbeit einverstanden.
- Der Arbeitsausfall ist voraussichtlich vorübergehender Natur.

2.2 Ausgewählte Sonderfragen zu den einzelnen Voraussetzungen

In persönlicher Hinsicht sind alle Arbeitnehmenden anspruchsberechtigt, welche für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben. Diese erste Voraussetzung ist damit also für die grosse Mehrheit der Arbeitnehmerschaft erfüllt. Aus der Anknüpfung an den AHV-rechtlichen Arbeitnehmerbegriff folgt weiter, dass auch ausländische Beschäftigte anspruchsberechtigt sind, unabhängig von ihrem Wohnort, insbesondere auch Grenzgänger. Eine Mindestbeitragszeit ist nicht vorausgesetzt, es genügt eine beitragspflichtige Beschäftigung im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit und während ihrer Dauer. Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis, in einem Lehrarbeitsverhältnis oder in einem Temporärarbeitsverhältnis stehen, haben hingegen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

Ebenfalls keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben der mitarbeitende Ehegatte des Arbeitgebers sowie Personen, denen aufgrund ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums eine arbeitgeberähnliche Stellung zukommt, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten.²

Auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Vorausgesetzt ist mit anderen Worten, dass die normale Arbeitszeit des Arbeitnehmers einerseits vertraglich vereinbart ist oder sich aus den in diesem Beruf oder Erwerbszweig allgemein üblichen Arbeitszeiten ermitteln lässt, und dass die Arbeitszeit andererseits kontrollierbar ist, d.h. eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle existiert bzw. eingeführt wird (z.B. Kontrolle mittels Stempelkarten, Stundenrapporten etc.).

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung setzt weiter voraus, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit ungekündigt ist. Wird ein Arbeitsverhältnis während laufender Kurzarbeit aufgelöst, so fällt der

Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung im Zeitpunkt des Empfangs der Kündigung dahin. Für die Restdauer der Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber wieder im vollen Umfang lohnpflichtig.

Kurzarbeit zeigt sich in einer Verkürzung der normalen Arbeitszeit oder in der vollumfänglichen Einstellung der Arbeit. Als normale Arbeitszeit gilt dabei die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Bei flexiblen Zeitsystemen gilt die vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit.³ Ob eine Verkürzung der Arbeitszeit vorliegt, bemisst sich im Vergleich zur normalen Arbeitszeit vor Einführung der Kurzarbeit.⁴ Bei Personen, die regelmässig Teilzeitarbeit leisten, gilt die vereinbarte Arbeitszeit als normal. Sind die im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses zu leistenden Arbeitseinheiten in zeitlicher Hinsicht variabel, so ist für die Ermittlung der normalen Arbeitszeit auf die in den letzten drei Monaten vor Beginn der Kurzarbeit im Durchschnitt effektiv geleistete Arbeitszeit abzustellen.⁵

Ein Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und pro Abrechnungsperiode von einem Monat⁶ mindestens 10% der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebes insgesamt geleistet werden.⁷ Geringfügige Arbeitsausfälle von weniger als 10% in einer Abrechnungsperiode lassen also den Anspruch von vornherein entfallen. Wichtig ist auch, dass sich der Arbeitsausfall nicht individuell pro Mitarbeiter bemisst, sondern auf das Kollektiv bezogen, d.h. auf alle Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Betriebs. Umstritten ist, ob neben konjunkturellen auch strukturelle Gründe genügen, um die Anspruchsbeziehung zu begründen. Das Bundesgericht hat dies in einem jüngeren Entscheid bejaht.⁸ Keine wirtschaftlichen Gründe stellen hingegen wetterbedingte, technische oder in der Person des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers liegende Ursachen dar.⁹

Ebenfalls nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch betriebsorganisatorische Massnahmen wie Reinigungs-, Reparatur- oder Unterhaltsarbeiten sowie andere übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen oder durch Umstände verursacht wird, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören.¹⁰ Das Gleiche gilt für Arbeitsausfälle, welche branchen-, berufs- oder betriebsüblich sind oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht werden.¹¹ Mit diesen Ausnahmen will das Gesetz vor allem die erfahrungsgemäss regelmässig und wiederholt auftretenden, demzufolge vorhersehbaren und damit kalkulatorisch im Voraus erfassbaren Ar-

beitsausfälle ausschliessen. So wurde z.B. entschieden, dass Arbeitsausfälle aufgrund der Zahlungsunfähigkeit eines Bauherrn oder aufgrund hängiger Rechtsmittelverfahren in der Baubranche zum normalen Betriebsrisiko gehörten und branchenüblich seien.¹² Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn der Arbeitsausfall durch eine kollektive Arbeitsstreitigkeit (Streik) im Betrieb verursacht wird.¹³ Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall schliesslich auch, soweit er auf Feiertage fällt, durch Betriebsferien verursacht wird oder nur für einzelne Tage unmittelbar vor oder nach Feiertagen oder Betriebsferien geltend gemacht wird.¹⁴

Ist ein Arbeitsausfall grundsätzlich anrechenbar, ist weiter vorausgesetzt, dass er voraussichtlich vorübergehend ist, und es muss erwartet werden können, dass der Arbeitsplatz durch die Einführung von Kurzarbeit erhalten werden kann.¹⁵ Ob diese Voraussetzung erfüllt ist, hat die Amtsstelle im Zeitpunkt der Voranmeldung zu prüfen. Diese auf den ersten Blick hohe Hürde wird in der Praxis grosszügig gehandhabt. Gemäss der Rechtsprechung ist zu vermuten, dass ein Arbeitsausfall vorübergehend ist, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen. In Zweifelsfällen kann die kantonale Amtsstelle eine Betriebsanalyse durchführen lassen.

3. Bemessung und Höchstdauer der Kurzarbeitsentschädigung

3.1 Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung

Die Kurzarbeitsentschädigung wird dem Arbeitgeber ausbezahlt. Sie beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstauffalles, wobei vorab pro Abrechnungsperiode ein Selbstbehalt, die sogenannte Karenzfrist, abgezogen wird. Oberste Grenze des versicherten Lohnes bildet auch im Bereich der Kurzarbeitsentschädigung der in der Unfallversicherungsverordnung (UVV) festgelegte Höchstbetrag des versicherten Verdienstes, d.h. derzeit Fr. 10'500.– pro Monat.¹⁶ Grundlage für die Bemessung der Kurzarbeitsentschädigung ist der vertraglich vereinbarte Lohn in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit unter Einschluss einer allfälligen Feiertags- und Ferienentschädigung sowie des Anteils des 13. Monatslohnes, sofern ein Rechtsanspruch darauf besteht. Bei erheblich schwankenden Löhnen sowie für Heimarbeiter und für Bezüger von Einarbeitungszuschüssen gelten Sonderregelungen.¹⁷

Die gesetzlich vorgesehene Karenzfrist beträgt grundsätzlich zwei Karenztage für die



ersten 6 Abrechnungsperioden bzw. drei Karenztage ab der 7. Abrechnungsperiode. Der Bundesrat hat diese Karenztage vorübergehend ab 1. April 2009 bis 31. März 2011 auf einen Tag reduziert. Während der Karenzfrist hat der Arbeitgeber die Kurzarbeitsentschädigung (d.h. 80% des Lohnes des anrechenbaren Arbeitsausfalles) selber zu entrichten.

3.2 Höchstdauer der Kurzarbeitsentschädigung

Die Kurzarbeitsentschädigung wird nach Art. 35 AVIG innerhalb von zwei Jahren während höchstens 12 Monaten ausgerichtet, wobei der Arbeitsausfall während höchstens vier Monaten grösser als 85% der normalen betrieblichen Arbeitszeit sein darf.¹⁸ Der Bundesrat hat diese gesetzlich vorgesehene maximale Bezugsdauer vorübergehend ab 1. April 2009 bis 31. März 2011 auf 18 Monate innerhalb von zwei Jahren verlängert.

Die Kurzarbeitsentschädigung kann bis zur Ausschöpfung des Maximalanspruchs entweder zusammenhängend oder mit Unterbrechungen durch Zeiten der Vollbeschäftigung bezogen werden.¹⁹

4. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden und gegenüber den Personenversicherungen

Das Gesetz überbindet dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kurzarbeitsentschädigung verschiedene Pflichten. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmenden am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten. Er muss die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten übernehmen. Weiter muss er während der Kurzarbeit die vollen Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit bezahlen, ist allerdings mangels einer anderen vertraglichen Vereinbarung berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen. Abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmer bei der Aufteilung der entsprechenden Prämienanteile für die berufliche Vorsorge, Unfallversicherung und für die Kranken-

taggeldversicherung bleiben auch während des Bezugs von Kurzarbeitsentschädigung wirksam.

5. Sonderfragen

5.1 Pflicht des Arbeitnehmers zur Aufnahme einer Zwischenbeschäftigung

Die kantonale Amtsstelle kann Arbeitnehmenden, die von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffen sind, eine geeignete zumutbare Zwischenbeschäftigung zuweisen. Arbeitnehmer, deren Arbeit länger als einen Monat ganz eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen. Die Zwischenbeschäftigung kann in einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit bestehen. Die Arbeitnehmer benötigen die Zustimmung des Arbeitgebers, um eine Zwischenbeschäftigung aufzunehmen. Diese darf nur verweigert werden, wenn die Arbeitnehmenden wegen der Zwischenbeschäftigung ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht einhalten können. Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung ungerechtfertigterweise, verfügt die Amtsstelle, dass er den Anspruch auf Vergütung der Kurzarbeitsentschädigung für den betreffenden Arbeitnehmer verliert.²⁰ Der Arbeitnehmer muss das durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber mitteilen. Dieser benachrichtigt die Arbeitslosenkasse.

5.2 Regelung bei Betriebsteilen

Unter bestimmten Voraussetzungen kann anstelle eines gesamten Betriebes eine Betriebsabteilung als Bezugsgrösse für die Berechnung der Schlüsselgrössen angenommen werden, sodass sich die zu erfüllenden Voraussetzungen (insbesondere der Mindestausfall von 10% der Arbeitsstunden) auf diesen Betriebsteil und nicht auf den ganzen Betrieb beziehen. Ob ein Betriebsteil im Rechtssinne vorliegt oder nicht, kann damit zur alles entscheidenden Frage werden, wenn es darum geht, die Anspruchsberechtigung in einem konkreten Fall zu bestimmen. Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb nach der gesetzlichen Definition 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.²¹

Damit eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann, muss sie innerhalb des Gesamtbetriebes also über eine gewisse Autonomie verfügen. Sie muss eine

Gruppe von Arbeitnehmern umfassen, die im Gesamtbetrieb eine organisatorische Einheit bildet. Weiter muss sie einen eigenen Betriebszweck verfolgen oder im innerbetrieblichen Produktionsverlauf eigene Leistungen (z.B. Herstellung eines Zwischenproduktes) erbringen. Eine räumliche Trennung ist demgegenüber nicht unbedingt erforderlich. Die kantonale Amtsstelle entscheidet, ob eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann. Hierzu hat der Arbeitgeber der kantonalen Amtsstelle zusammen mit der Voranmeldung ein Organigramm seines Gesamtbetriebes vorzulegen.

5.3 Lohnzahlungspflicht bei Ferien des Arbeitnehmers während der genehmigten Kurzarbeit

Die Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, welcher während einer Kurzarbeitsperiode Ferien bezieht, den vollen Lohn oder nur den reduzierten Kurzarbeitslohn zu bezahlen hat, ist in Lehre und Praxis umstritten. Unseres Erachtens ist der Arbeitnehmer in diesem Fall so zu stellen, wie wenn er während der Ferien gearbeitet hätte. In diesem Fall, vorausgesetzt er hat der Kurzarbeit zugestimmt (was der Regelfall ist), hätte er den reduzierten Kurzarbeitslohn zu erhalten. Folgerichtig schuldet der Arbeitgeber während der Ferien auch nur diesen reduzierten Lohn.²²

Nicht restlos geklärt ist die Frage, ob bei Ferienbezug des Arbeitnehmers während der Kurzarbeit die Auszahlungen der Arbeitslosenkasse weiterlaufen. Aufgrund des Wortlautes von Art. 31 AVIG muss jedoch davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber von der Arbeitslosenversicherung keine Kurzarbeitsentschädigung erhält, wenn der Arbeitnehmer wegen Ferienabwesenheit nicht arbeitet.²³ Es muss mithin davon ausgegangen werden, dass der (reduzierte) Ferienlohn vollumfänglich vom Arbeitgeber zu tragen ist.

6. Verfahren zur Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung

6.1 Überblick

Das Verfahren zur Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung ist zweigeteilt. Der Arbeitgeber muss bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle zunächst eine Voranmeldung einreichen. Sofern die kantonale Amtsstelle die Kurzarbeit bewilligt, muss der Arbeitgeber den konkreten Anspruch in einem zweiten Schritt bei der von ihm gewählten Arbeitslosenkasse geltend machen. Diese überprüft die Anspruchsvoraussetzungen im Detail und richtet dem Arbeitgeber anschliessend die Zahlungen aus.

6.2 Voranmeldung der Kurzarbeit

Beabsichtigt ein Arbeitgeber für seine Arbeitnehmenden Kurzarbeitsentschädigungen geltend zu machen, so hat er dies bei der kantonalen Arbeitsstelle mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit schriftlich zu melden.²⁴ Die 10-Tage-Frist zur Anmeldung ist eine Verwirklichungsfrist, weshalb ihrer Einhaltung übertragende Bedeutung zukommt.²⁵ Bei verspäteter Meldung ist der Arbeitsausfall erst anrechenbar, wenn die vorgeschriebene Frist abgelaufen ist.

Die Voranmeldung ist der kantonalen Arbeitsstelle im Normalfall schriftlich einzureichen, wobei zwingend das Formular des Seco benutzt werden muss.²⁶ In der Voranmeldung hat der Arbeitgeber die Notwendigkeit der Kurzarbeit zu begründen und anhand der einzureichenden Unterlagen glaubhaft zu machen, dass die Voraussetzungen für die Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung gegeben sind. Die kantonale Arbeitsstelle teilt dem Arbeitgeber ihren Entscheid mittels Verfügung mit. Hält die kantonale Arbeitsstelle eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen für nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung vollumfänglich oder teilweise Einspruch gegen die Auszahlung der Entschädigung. Gegen den Entscheid der kantonalen Arbeitsstelle können der Arbeitgeber und das Seco Einsprache erheben. Gegen den Einspracheentscheid können der Arbeitgeber und das Seco beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erheben.²⁷

Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Monate, ist die Voranmeldung mindestens zehn Tage vor Ablauf der bewilligten Kurzarbeit zu erneuern.²⁸ Eine entsprechende Erneuerung ist ebenfalls vorzunehmen, wenn sich der ursprünglich gemeldete Arbeitsausfall in der Folge wesentlich erhöht oder länger dauert, als er vom Arbeitgeber angegeben und von der Arbeitsstelle bewilligt ist.²⁹

Zuständig ist die kantonale Arbeitsstelle jenes Kantons, in welchem der Betrieb oder die Betriebsabteilung den Sitz hat. Bei der kantonalen Arbeitsstelle handelt es sich in den meisten Kantonen um eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion. Im Kanton Zürich ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit zuständig.

6.3 Geltendmachung und Vergütung der Kurzarbeitsentschädigung

Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der von ihm gewählten Arbeitslosenkasse geltend machen. Diese Frist beginnt mit dem ersten Tag nach der Abrechnungsperiode.³⁰ Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder ein im betreffenden Kanton anerkannter Feiertag, endet die Frist am

nächstfolgenden Werktag. Es handelt sich auch hier um eine Verwirklichungsfrist, deren Nichtwahrung das Erlöschen des Anspruchs zur Folge hat. Diese Frist kann weder erstreckt noch unterbrochen werden. Sofern entschuldige Gründe für das Versäumnis nachgewiesen werden, ist eine Wiederherstellung der versäumten Frist möglich. Hier muss allerdings mit der Anwendung eines strengen Massstabs gerechnet werden, sodass man besser nicht auf dieses Notventil vertraut. Die Frist beginnt nach Ablauf der jeweiligen Abrechnungsperiode zu laufen unabhängig davon, ob die kantonale Arbeitsstelle bereits einen Entscheid über die Voranmeldung (vgl. Ziff. 6.2) gefällt hat oder ob noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist.

Der Arbeitgeber muss der Arbeitslosenkasse die für die weitere Beurteilung der Anspruchsberechtigung und die Berechnung der Entschädigung erforderlichen Unterlagen, eine Abrechnung über die an die Arbeitnehmenden ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigung sowie eine Bestätigung einreichen, dass er die Verpflichtung zur Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge übernimmt. Insbesondere muss er die Höhe des Anspruchs beziffern.³¹

Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und kein Einspruch der kantonalen Arbeitsstelle im Voranmeldeverfahren vorliegt, nimmt die Kasse die Auszahlung vor. Die Auszahlung erfolgt nicht in Form von Taggeldern, sondern die Kasse erstattet dem Arbeitgeber den von ihm bevorschussten Betrag. Die Höhe entspricht der den Arbeitnehmenden rechtmässig ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigung samt den auf die Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträgen an die AHV/IV/EO und ALV unter Abzug der vom Arbeitgeber zu tragenden Karenzzeit und eines allfälligen durch Zwischenbeschäftigung erzielten Einkommens. Nicht vergütet werden dem Arbeitgeber seine Prämienanteile für die berufliche Vorsorge und für die Unfallversicherung.³² ■

¹ Vgl. Art. 46–64 Verordnung zum AVIG (AVIV).

² Die gleiche Einschränkung gilt für eingetragene Partner.

³ Vgl. Art. 46 Abs. 1 AVIG.

⁴ Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht. Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen mit Ausnahme von Zeitsaldi bis 20 Arbeitsstunden als betriebliche Gleitzeitregelungen sowie betrieblich festgelegten Vor- und Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen (Art. 46 Abs. 2 AVIV).

⁵ Vgl. ARV 1992 Nr. 16 S. 149 E. 2b, ARV 1989 Nr. 11 S. 120.

⁶ Bzw. ausnahmsweise von vier Wochen, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, zwei oder vier Wochen ausbezahlt werden.

⁷ Vgl. Art. 32 AVIG.

⁸ Bejahend: BGE 128 V 305 E. 3a.

⁹ Eine Ausnahmeregelung sehen Art. 32 Abs. 3 AVIG und Art. 51 und 51a AVIV für Härtefälle vor, die auf behördliche Massnahmen, auf wetterbedingte Kundenausfälle oder auf andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind.

¹⁰ Vgl. Art. 33 Abs. 1 lit. a AVIG.

¹¹ Vgl. Art. 33 Abs. 1 lit. b AVIG.

¹² Vgl. ARV 1999 N 10 S. 52 E. 4a.

¹³ Vgl. Art. 33 Abs. 1 lit. f AVIG.

¹⁴ Vgl. Art. 33 Abs. 1 lit. c AVIG.

¹⁵ Vgl. Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG.

¹⁶ Vgl. Art. 34 Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 3 AVIG i.V.m. Art. 22 UVV.

¹⁷ Vgl. Art. 55 bis 57 AVIG.

¹⁸ Andernfalls besteht nur für die ersten vier Abrechnungsperioden ein Anspruch; Art. 57a AVIG.

¹⁹ Vgl. Nussbaumer, in: Meyer (Hrsg.), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., O. Arbeitslosenversicherung, N 498 m.w.H.

²⁰ Vgl. Art. 41 AVIG und Art. 63 AVIG.

²¹ Vgl. Art. 32 Abs. 4 AVIG i.V.m. Art. 52 AVIG.

²² Vgl. Streiff/von Kaenel, Kommentar Arbeitsvertrag, 2006, N 5 zu Art. 329d OR; anderer Meinung z.B. KIGA Baselland, gemäss Merkblatt 01/09 Ferien.

²³ Vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 5 zu Art. 329d OR.

²⁴ Vgl. Art. 36 AVIG.

²⁵ Verkürzungen dieser strengen Frist sind nur ganz ausnahmsweise möglich, etwa bei Vorliegen plötzlicher, nicht voraussehbarer Umstände. Darauf sollte aber wenn immer möglich nicht vertraut werden. Weiterführend dazu Art. 58 AVIG.

²⁶ Vgl. Art. 59 Abs. 2 AVIV. Das erforderliche Formular (Nr. 716.300) kann auf der Homepage des Seco bezogen werden.

²⁷ Vgl. Kreisschreiben über die Kurzarbeitsentschädigung des Seco, Januar 2005, G 17–19.

²⁸ Vgl. Nussbaumer, a.a.O., N 511.

²⁹ Vgl. Nussbaumer, a.a.O., N 511.

³⁰ Vgl. Art. 61 AVIV.

³¹ Entsprechende Formulare finden sich ebenfalls auf der Homepage des Seco.

³² Vgl. Art. 61a und Art. 63 AVIV; vgl. zum Ganzen: Nussbaumer, a.a.O., N 524.

→ Hier finden Sie weitere Informationen

- AVIG Art. 31–41: www.admin.ch/ch/d/sr/837_0/index.html
- AVIV Art. 46–64: www.admin.ch/ch/d/sr/837_02/index.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft Seco: www.seco.admin.ch/themen/00385/02909/index.html?lang=de
- Kreisschreiben über die Kurzarbeiterentschädigung: www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Kreisschreiben/KS_KAE_2005_gesamt.pdf
- Broschüre «Kurzarbeitsentschädigung»: www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/b_kurzarbeit.pdf
- Formular «Voranmeldung von Kurzarbeit»: www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Formulare/PDF/D/716-300_D-ausfuellbar.pdf
- Weitere Formulare: www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/formulare/arbeitgeber/kurzarbeit/