

FAQ zum Ausfüllen des Antrag- und Abrechnungsformulars Covid-19

Entspricht eine Abrechnungsperiode immer einem Kalendermonat?

Ja, eine Abrechnungsperiode entspricht immer einem Kalendermonat. Das gilt auch, wenn die Kurzarbeit im Verlauf eines Kalendermonats eingeführt oder beendet wird. Das erleichtert dem Betrieb die Einträge bei der Summe der Sollstunden und der ahv-pflichtigen Lohnsumme, da diese aus dem ganzen Monat im Formular eingetragen werden können und keine pro-rata-Berechnung notwendig ist.

Wird jedoch der geforderte Mindestarbeitsausfall von 10 % nur deshalb nicht erreicht, weil im Monat der Einführung bzw. im Monat der Beendigung der Kurzarbeit der prozentuale wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall aus dem ganzen Kalendermonat berechnet wurde, ist das Erfordernis des Mindestarbeitsausfalls von 10 % ab dem ersten Tag der Kurzarbeit bis zum Ende der Abrechnungsperiode bzw. vom Beginn der Abrechnungsperiode bis zum letzten Tag der Kurzarbeit zu überprüfen. Diese Überprüfung erfordert für die Summe der Sollstunden und die ahv-pflichtige Lohnsumme eine pro-rata-Berechnung. Vergleiche dazu AVIG-Praxis KAE C27 auf www.arbeit.swiss.

Warum sind Absenzen wie Ferien, Feiertage, Krankheit etc. im Formular in den Sollstunden zu berücksichtigen? Dies führt zu einem tieferen prozentualen wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall als wenn diese weggelassen würden.

Da die ahv-pflichtige Lohnsumme des ganzen Kalendermonats in der Abrechnung eingetragen wird, müssen auch die Sollstunden aus dem ganzen Kalendermonat mit allen gearbeiteten Stunden, den Kurzarbeitsstunden und allen weiteren Abwesenheitszeiten wie Ferien, Feiertage, Krankheit etc. berücksichtigt werden.

Die Summe der Sollstunden und die ahv-pflichtige Lohnsumme müssen den gleichen Zeitraum umfassen, damit der prozentuale wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfall korrekt berechnet wird.

Warum wird die ahv-pflichtige Lohnsumme bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn ohne und bei Arbeitsverhältnissen im Stundenlohn mit einer Ferien-/Feiertagsentschädigung berücksichtigt?

Mitarbeiter im Monatslohn erhalten auch bei einem Ferienbezug oder während Feiertagen den vollen Monatslohn ausbezahlt. Ihr ahv-pflichtiger Lohn enthält denn auch keine Ferien- und Feiertagsentschädigung, welche zusätzlich bei der Lohnsumme berücksichtigt werden könnte.

Da der Arbeitgeber ihnen aber den Lohn für die während der Kurzarbeitszeitsphase entstandenen vertraglichen Ferienansprüche und an den Feiertagen trotzdem zahlen muss, erfolgt auf den KAE-Abrechnungen ab Januar 2022 eine Ferien- und Feiertagsentschädigung als Zuschlag in Prozent auf dem anrechenbaren Verdienstaufschlag. So werden die Lohnkosten bei Ferienbezug und an Feiertagen anteilmässig entsprechend dem kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfall von der KAE finanziert.

Aufgrund eines Urteils des Bundesgerichts mussten die Abrechnungsformulare angepasst werden. Der Prozentsatz wird auf den KAE-Abrechnungen ab Januar 2022 direkt mittels individueller Eingaben des Arbeitgebers ausgerechnet. Ein Grundsatzentscheid bezüglich der früheren Abrechnungsperioden erfolgt ab März 2022 durch den Bundesrat. In der Zwischenzeit können die Arbeitslosenstellen für die Perioden bis Dezember 2021 keine KAE mit Ferien- und Feiertagszuschlag für im Monatslohn Angestellte leisten.

Anders verhält es sich bei den Arbeitnehmern im Stundenlohn. Deren Lohn erhält auch im summarischen Verfahren bereits eine finanzielle Abgeltung für Ferien- und Feiertagsentschädigung, die bereits im massgebenden Verdienst bzw. in der Lohnsumme für die Berechnung der KAE berücksichtigt ist. Es erfolgt kein zusätzlicher Zuschlag auf dem anrechenbaren Verdienstaufschlag.

Unbestritten ist weiterhin, dass während Ferienbezugs sowie an Feiertagen auch im summarischen Verfahren kein Anspruch auf KAE besteht. Daher können ein individueller Ferienbezug und konkrete Feiertage des laufenden Monats auf der KAE-Abrechnung nicht in die Ausfallstunden miteinbezogen werden.

Was ist bei der ahv-pflichtigen Lohnsumme bei den Arbeitsverhältnissen im Stundenlohn für Abwesenheiten infolge Ferien oder Feiertagen einzusetzen?

Da diese Abwesenheitszeiten in der Summe der Sollstunden enthalten sind und damit gleiche Zeiträume verglichen werden, sind für solche Abwesenheitszeiten die vertraglich vorgesehenen Stundenlöhne bei der Lohnsumme zu berücksichtigen. Im Rahmen des vereinfachten summarischen Abrechnungsverfahrens während der ausserordentlichen Lage ist es vertretbar, die Stundenlöhne inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung einzutragen. Eine Differenzierung der Stundenlöhne ist somit nicht notwendig.

Warum erhält der Betrieb nicht genau den Betrag als KAE, welche er den Mitarbeitenden bezahlen muss?

Angesichts von inzwischen weit mehr als 100'000 Betrieben die Kurzarbeit für über 1'500'000 Mitarbeitende angemeldet haben, ist eine Abrechnung von Kurzarbeit pro einzelner Mitarbeiter/einzelner Mitarbeiterin nicht mehr möglich.

Während der ausserordentlichen Lage wird die Kurzarbeitsentschädigung in vereinfachtem Verfahren summarisch abgerechnet. Das vereinfachte Verfahren ist notwendig um das übergeordnete Ziel zu erreichen, während der ausserordentlichen Lage den betroffenen Betrieben unbürokratisch schnellstmöglich Zahlungen leisten zu können. Dies führt aber auch dazu, dass zur herkömmlichen einzelmitarbeiterbezogenen Abrechnung Differenzen auftreten können. Das geschieht immer dann, wenn Mitarbeiter mit unterschiedlichen Löhnen in unterschiedlichem Ausmass von wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden betroffen sind. Diese Differenzen müssen zur Erreichung des übergeordneten Ziels hingenommen werden.

Der Bundesrat musste entscheiden was Vorrang habe: Sicherstellung einer schnellen und administrativ einfachen Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung oder deutlich verzögerte Auszahlung unter Beachtung sämtlicher gesetzlicher und rechnerischen Vorgaben gemäss der vorbestehenden Gesetzgebung. Es wurde klar entschieden, dass eine schnelle, administrativ einfache Auszahlung Vorrang habe. Um diese zu ermöglichen wurden Anpassungen an den vorbestehenden gesetzlichen Grundlagen vorgenommen. Dabei mussten zur Sicherstellung der Ziele (rasch und einfach) gewisse Unschärfen in Kauf genommen werden.

Schlussendlich erfolgt im Vergleich zum herkömmlichen Abrechnungsverfahren für die Betriebe keine Schlechterstellung, da mitberücksichtigt werden muss, dass während der Sondermassnahmen jeder Betrieb gleichzeitig von einigen Erleichterungen profitiert (keine Anrechnung von bestehenden Mehrstundensaldi, keine Anrechnung von Zwischenbeschäftigungen und eine reduzierte Karenzzeit).

Wie könnte eine geeignete betriebliche Unterlage aussehen, welche die Sollstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie die Löhne aufführt und deren Totale hervorhebt?

Übersicht Löhne, Sollstunden und Ausfallstunden März 2020

Name	Bruttolohn	AHV	BVG	Nettolohn	Sollstunden	Kurzarbeit (Std.)
Muster Sandra	5'200.00	274.30	327.60	4'598.10	176	44
Meier Alberto	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
Müller Rolf	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
Total	15'000.00	791.25	945.00	13'263.75	528.00	220.00

Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung

Wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall

Anzahl anspruchsberechtigte Arbeitnehmende		3
Anzahl von Kurzarbeit (KA) betroffene Arbeitnehmende		3
Summe Sollstunden insgesamt <u>aller anspruchsberechtigten</u> Arbeitnehmenden	Std.	528.00
Summe wirtschaftlich bedingter Ausfallstd. <u>aller von KA betroffenen</u> Arbeitnehmenden	Std.	220.00
Prozentualer wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall		41.67%

Bei Ausfall unter 10% besteht kein Anspruch

Verdienstaufschlag

AHV-pflichtige Lohnsumme <u>aller anspruchsberechtigten</u> Arbeitnehmenden (max. Fr. 12'350 pro Person)	Fr.	15'000.00
Lohnsumme für ausgefallene Stunden (% wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall)	Fr.	6'250.00

Müssen Mitarbeitende auf Abruf, befristet Angestellte und Personen in Lehrverhältnissen zwingend als anspruchsberechtigte Arbeitnehmende auf dem Formular ausgewiesen werden?

Es ist den Betrieben freigestellt, ob sie die nur zeitenweise während der Pandemie anspruchsberechtigten Mitarbeitenden auf Abruf mit erheblichen Schwankungen, befristet Angestellten ohne vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit und Personen in Lehrverhältnissen auf dem Formular bei den anspruchsberechtigten (Summe Sollstunden und AHV-pflichtige Lohnsumme) und den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden aufführen wollen.

In Perioden, in denen auf Abruf Angestellte mit erheblichen Schwankungen und befristet Angestellte ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit Anspruch haben, muss sich der Betrieb entscheiden, ob er alle oder keine Person, die dieser Anstellungskategorie zufallen, aufführen will. Bei den Personen in Lehrverhältnissen kann der Entscheid für jede Person einzeln getroffen werden.

HINWEIS: Auf Abruf angestellte Personen mit erheblich schwankendem Arbeitspensum, befristet Angestellte ohne vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit und Lernende haben keinen grundsätzlichen Anspruch auf KAE. Ihr Anspruch ist/war nur zeitenweise und teilweise unter bestimmten Bedingungen gegeben. Details dazu werden jeweils auf www.arbeit.swiss publiziert. Weitere Angaben zu den auch im ordentlichen Recht anspruchsberechtigten Personen in Abrufanstellungen mit wenig Schwankungen sind in den [FAQ Mitarbeitende auf Abruf](#) zu finden. Befristet Angestellte mit vertraglich vereinbarter Kündigungsmöglichkeit und fixem Pensum haben im ordentlichen Recht ebenfalls Anspruch auf KAE, sie sind daher in der Abrechnung immer aufzuführen.

Wie sind Mitarbeitende auf Abruf, befristet Angestellte und Personen in Lehrverhältnissen im Monat Dezember 2021 aufzuführen?

Vom 20.12.2021 bis 31.03.2022 kann für nachfolgende Personengruppen ein Anspruch auf KAE geltend gemacht werden, wenn der Betrieb der 2G+-Pflicht unterliegt:

- Für («echt») befristet Angestellte ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit, mit fixem Arbeitspensum.
- Für Arbeitnehmende auf Abruf mit erheblich schwankendem Arbeitspensum, sofern sie unbefristet angestellt und seit mindestens 6 Monaten im Betrieb tätig ist.
- Für Lernende, wenn deren Ausbildung weiterhin sichergestellt ist und der Betrieb keine anderweitige finanzielle Unterstützung zur Deckung des Lohnes der Lernenden erhält.

Auf der Abrechnung Dezember 2021 können diese Personengruppen wie folgt aufgeführt werden: Die Löhne und Sollstunden werden für den gesamten Monat erfasst. Die Ausfallstunden hingegen können nur für die Zeit ab 20.12.2021 deklariert und abgerechnet werden.

Was ist zu beachten, wenn im Betrieb Personen mit tiefen Einkommen (weniger als CHF 4'340 pro Monat bei einem Vollzeitpensum) von Kurzarbeit betroffen sind?

Bei Löhnen bis zu Fr. 3'470 bei einem Vollzeitpensum beträgt die KAE 100 % und für Löhne zwischen Fr. 3'470 und 4'340 bei einem vollständigen Verdienstausschlag 3'470. Teilweise Verdienstausschläge werden anteilig berechnet. Bei Teilzeitpensum werden die Einkommen und der Mindestbetrag für die KAE im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet.

Die Ausfallstunden der Mitarbeiter, welche in die Lohnkategorie b fallen (zwischen Fr. 3'470 und 4'340), werden mit einem Stundenansatz entschädigt, welcher sich aus der Division von Fr. 3'470 / Normalarbeitszeit bei einer 100 % Beschäftigung ergibt.

Beispiel:

Die Normalarbeitszeit bei einer 100 % Beschäftigung beträgt im Dezember mit 23 Arbeitstagen und einer 40 Std./Woche 184 Stunden (40 / 5 x 23). Fr. 3'470 / 184 Std. = 18.86 Entschädigungsansatz pro Ausfallstunde.

Bei der neuen Formularvariante müssen die Betriebe ein Zusatzformular zur Einstufung der Lohnkategorien ausfüllen. Wenn dieses Zusatzformular korrekt ausgefüllt wird, erfolgen alle Überträge ins Hauptformular automatisch. Das Zusatzformular (Register "Einstufung Lohnkategorien") muss zwingend auch unterzeichnet und zusammen mit dem unterzeichneten Hauptformular eingereicht werden.

Alle Personen, welche bei einem Vollzeitpensum bzw. bei Teilzeitpensum umgerechnet auf ein Vollzeitpensum Fr. 4'340 oder mehr verdienen, können auf einer Zeile zusammengefasst werden.

Mitarbeiterkategorien, welche den gleichen Lohn und den gleichen Beschäftigungsgrad ausweisen, können ebenfalls auf einer Zeile zusammengefasst werden.

Bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf berechnet sich der vertragliche Lohn und das vertragliche Pensum aus dem Durchschnittsverdienst und dem Durchschnittspensum der letzten 6 bzw. 12 Monate vor Einführung der Kurzarbeit für die betroffene Person. Massgebend ist das günstigere Ergebnis.

Wie der «Beschäftigungsgrad» bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf im Zusatzformular berechnet werden kann, wird an folgendem Beispiel erläutert:

Durchschnittlich pro Monat gearbeitete Stunden aus den letzten 6 oder 12 Monaten = bspw. 40 Std.

Durchschnittliche Arbeitszeit pro Monat aus den letzten 6 oder 12 Monaten für ein 100%-Pensum: bspw. 174.67 Std. Beschäftigungsgrad = 22.9 % (40 Std. von 174.67 Std.)

Die bei einem Arbeitsverhältnis auf Abruf ermittelten Werte des Durchschnittsverdiensts, Durchschnittspensums und Beschäftigungsgrades aus den letzten 6 oder 12 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit für die betroffene Person bleiben während den Kurzarbeitsmonaten grundsätzlich unverändert bestehen.

Neben der Version für Betriebe mit von Kurzarbeit betroffenen Personen mit Einkommen unter CHF 4'340 pro Monat (bei Vollzeitpensum oder umgerechnet auf ein Vollzeitpensum) bleibt die bisherige Version für Betriebe ohne Personen mit Geringverdienern weiterhin verfügbar.

Die Bestimmung der Einkommensgrenzen nach Art. 17a des Covid-19 Gesetzes erfolgt nach den gleichen Regeln wie die Ermittlung massgebenden Verdienste zur Berechnung des KAE: Massgebend ist der AHV-pflichtige Lohn inkl. AHV-pflichtige Zulagen, Anteil am 13. Monatslohn oder Gratifikation. Bei Arbeitnehmern im Stundenlohn sind auch die Ferien-/Feiertagsentschädigungen zu berücksichtigen. Nicht angerechnet werden Entschädigungen für Mehrstunden, Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen wie Baustellen-/Schmutzzulagen und Spesenentschädigungen.

Im Zusatzformular zur Einstufung der Lohnkategorien muss bei Betrieben, wie insbesondere im Gastrobereich, die nicht 5 Tage/Woche arbeiten, die Sollzeit auf eine 5 Tage/Woche umgelegt werden, damit die Berechnungen korrekt erfolgen.

Wenn beispielsweise in einem Monat mit 23 Werktagen (Montag – Freitag) konkret insgesamt 186 Monatsstunden (Montag – Sonntag) zu leisten sind, ergibt sich folgende Berechnung: 186

Monatsstunden / $23 \times 5 = 40,43$ Std./Woche. Diese 40,43 Std./Woche sind in diesem Beispiel im Feld «Wöchentliche Normalarbeitszeit bei 100% Beschäftigung» einzutragen.

Bei Mitarbeitern, die im Verlaufe des Monats aus dem Betrieb ein- oder austreten ist im Feld «AHV-pflichtige Lohnsumme pro Person und Monat» der Lohn einzutragen, der für einen ganzen Monat erzielt würde.

Mitarbeitende im Stundenlohn können je nach Anzahl Arbeitstage eines Monats, die zu einer unterschiedlich hohen Lohnzahlung führen, unter Umständen je nach Monat in eine andere Entschädigungskategorie fallen.