

KURZARBEITSENTSCHÄDIGUNG COVID-19 BEI DER BETRIEBLICHEN ABRECHNUNG

STAND FEBRUAR 2022

1 Update:

Das Parlament und der Bundesrat haben entschieden, die geltenden Bestimmungen im Bereich der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) zu verlängern:

Verlängerung bis 31. Dezember 2022:

- Aufhebung der Voranmeldefrist. Die Pflicht zur Voranmeldung bleibt aber bestehen!
- Bewilligungsdauer für Kurzarbeit von bis zu sechs Monate
- Höhere KAE für geringe Einkommen

Verlängerung für die Monate Januar bis März 2022:

- Verlängerung des summarischen Abrechnungsverfahrens
- Aufhebung der Karenzzeit¹
- Verlängerung der Nichtanrechnung von Einkommen aus Zwischenbeschäftigungen
- Verlängerung der Nichtanrechnung von Mehrstunden aus Vorperioden
- Erneute Aufhebung der Beschränkung auf vier Abrechnungsperioden für Arbeitsausfälle von über 85 Prozent

Zudem hat der Bundesrat entschieden:

- Für Unternehmen, die der 2G+-Pflicht zwingend unterliegen, wird der Anspruch auf KAE für Arbeitnehmende auf Abruf mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, für Arbeitnehmende mit befristetem Vertrag und unter bestimmten Bedingungen für Lernende vom 20. Dezember 2021 bis 31. März 2022 reaktiviert
- Die Erhöhung der Höchstbezugsdauer von KAE auf 24 Monate wird bis 30. Juni 2022 verlängert

2 Ausgangslage

Aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona Pandemie besteht auch in der ICT-Branche Klärungsbedarf, wie im Betrieb die Kurzarbeit korrekt abgerechnet wird. Viele Betriebe haben in der aktuellen Phase wohl das erste Mal mit Kurzarbeit zu tun.

Die betriebliche Abrechnung kann verschiedene Fragen aufwerfen. Dabei können auch Betriebe mit eingesetzten Applikationen (ERP-Lösungen) nicht darauf verzichten, sich mit der Materie vertraut zu machen. Diese Wegleitung hat zum Ziel, anhand von Vorschlägen und Beispielen aufzuzeigen, wie die Abrechnung im Betrieb vorgenommen werden kann.

¹ Die Karenzfrist ist der Zeitraum, um den sich der anrechenbare Arbeitsausfall für jede Abrechnungsperiode vermindert.

3 Was ist eine Kurzarbeitsentschädigung?

Als Kurzarbeit gelten Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen wie in der aktuellen Corona Pandemie oder andere, vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussende Umstände zurückzuführen sind. Die von der Arbeitslosenkasse ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigung (nachfolgend: KAE genannt) ist als Instrument vorgesehen, vorübergehende Beschäftigungseinbrüche in einem Betrieb auszugleichen und dient damit auch dem Erhalt von Arbeitsplätzen.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeit haben unter anderem Arbeitnehmende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, während der vertraglichen Kündigungsfrist. Dabei spielt es keine Rolle, wer gekündigt hat.

4 Was ist bei der COVID-19 KAE Abrechnung anders?

Die KAE wird normalerweise je Arbeitnehmenden individuell über das Formular 716.303 abgerechnet. Während der Pandemiezeit besteht die Möglichkeit unbürokratisch und im Sinne einer raschen Abwicklung ein spezielles COVID-19 Formular mit einer vereinfachten Abrechnungsmethodik zu verwenden. Das vereinfachte Verfahren für die Voranmeldung von Kurzarbeit kam von März 2020 bis Ende August 2021 zur Anwendung. Seit 1. September 2021 müssen Voranmeldungen für Kurzarbeit wieder per ordentlichem Verfahren eingereicht werden.

Grundsätzlich muss die Voranmeldung mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Das Parlament hat entschieden, dass die Voranmeldefrist für Kurzarbeit vorübergehend aufgehoben ist. Eine Voranmeldung muss dennoch eingereicht werden. Die Voranmeldung muss somit spätestens am Tag des Beginns der Kurzarbeit bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle eintreffen.

Das summarische Verfahren bei der Abrechnung von KAE gilt bis Ende März 2022. In diesem vereinfachten Verfahren teilt der/die Arbeitgeber*in der Arbeitslosenkasse nur die Gesamtsumme der Lohnsummen aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden mit dem prozentualen Arbeitsausfall mit. Allerdings hat er diese Angaben, sowie die Angaben zu den Sollstunden und den wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden durch geeignete betriebliche Unterlagen wie bspw. Stundenlisten und Lohnjournale zu belegen.

Ferner gelten unter der COVID 19 Gesetzgebung folgende Leistungen:

- Seit dem 18. Januar 2022 besteht wieder ein KAE-Anspruch aufgrund behördlich verordneter Massnahmen für besonders gefährdete Personen, sofern der Betrieb insgesamt die Voraussetzungen für KAE erfüllt. Dieser Anspruch ist aktuell bis Ende März 2022 beschränkt.
- In Betrieben, die zwingend der 2G+-Pflicht unterliegen, haben Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit, Arbeitnehmende auf Abruf mit erheblich schwankendem Arbeitspensum in unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie, unter bestimmten Bedingungen, Lernende vom 20. Dezember 2021 bis 31. März 2022 erneut Anspruch auf KAE.
- Die Karenzzeit (Selbstbehalt der Arbeitgeber) für KAE ist von Januar bis März 2022 erneut aufgehoben.
- Personen mit einem Einkommen von bis zu 3470 Franken werden vom 01. Dezember 2020 bis Ende 2022 bei Kurzarbeit mit 100 % des Lohnes entschädigt.
- Bei Einkommen zwischen 3470 und 4340 Franken beträgt die Kurzarbeitsentschädigung bei vollständigem Verdienstausschlag 3470 Franken; teilweise Verdienstausschläge werden anteilig berechnet. Die Einstufung von Teilzeilöhnen findet anhand des auf ein Vollzeitpensum hochgerechneten Lohnes statt. Ab 4340 Franken erfolgt eine reguläre Entschädigung von 80 %.
- Die Regel, wonach ein Betrieb pro Rahmenfrist während max. 4 Abrechnungsperioden einen Arbeitsausfall von mehr als 85 % KAE geltend machen kann, wird von Januar bis März 2022 erneut ausgesetzt. Somit kann ein Betrieb in dieser Zeit bei einem Ausfall von über 85 % erneut KAE abrechnen, auch wenn er seit der Wiedereinführung der Regel, also ab April 2021, bereits 4 Monate KAE mit einem Ausfall von über 85 % bezogen hat.
- Bestehende Überzeiten müssen bis Ende März 2022 nicht mehr vor dem Bezug der KAE abgebaut werden;
- Zwischenbeschäftigungen werden bis Ende März 2022 nicht mehr an die KAE angerechnet.

5 Lohnabrechnung bei Arbeitnehmenden im Monatslohn

Kap. 5.1: Beispiel einer Lohnabrechnung, in der keine KAE abgerechnet wird.

Kap. 5.2: Beispiel einer Lohnabrechnung mit KAE bei einem Arbeitsausfall auf Prozentbasis

Kap. 5.3: In diesem Kapitel wird die Berechnung des massgebenden Monatslohns, Stundenlohns und die Kurzarbeitsentschädigung auf Stundenbasis nachvollziehbar dargestellt. Sie dient dazu, die Einstellungen in einer verwendeten Applikation (ERP-System) korrekt vorzunehmen.

5.1 Beispiel einer Lohnabrechnung, in der keine Kurzarbeitsentschädigung abgerechnet wird

Monatslohn (100% Pensum)			8'000.00
Kinderzulage			200.00
Spesen			300.00
Bruttolohn			<u>8'500.00</u>
Sozialversicherungsbeiträge			
AHV/IV/EO-Beitrag	5.28%	8'000.00	-422.00
ALV-Beitrag	1.10%	8'000.00	-88.00
BVG-Beitrag	255.00		-255.00
Versicherungen	1.50%	8'000.00	-120.00
Total Abzüge			<u>-885.00</u>
Nettolohn			<u>7'615.00</u>

5.2 Beispiel einer Lohnabrechnung, in der eine Kurzarbeitsentschädigung auf Prozentbasis abgerechnet wird

Monatslohn (100%, 159.6h) (vgl. Kap. 4.2.1)				8'000.00
Lohnabzug COVID-19 (63.84h)	40%	3'200.00		-3'200.00
Kurzarbeitsentschädigung Monat	80%	3'200.00	2'560.00	
Kurzarbeitsentschädigung Anteil 13. ML	80%	266.67	213.33	
KAE inkl. 13. ML (vgl. Kap. 4.2.2)	80%	(63.84h)		2'773.33
Kinderzulage				200.00
Spesen				300.00
Bruttolohn				<u>8'073.33</u>
Sozialversicherungsbeiträge (vgl. Kap. 4.2.3)				
AHV/IV/EO-Beitrag	5.28%	8'000.00		-422.00
ALV-Beitrag	1.10%	8'000.00		-88.00
BVG-Beitrag		255.00		-255.00
Versicherungen	1.50%	8'000.00		-120.00
Total Abzüge				<u>-885.00</u>
Nettolohn				<u>7'188.33</u>

5.2.1 Massgebender Monatsverdienst

Zum massgebenden Verdienst gehören auch Orts- und Teuerungszulagen, Provisionen, Nacht-, Sonntags- oder Pikettzulagen. Hingegen werden Mehrstunden, Treueprämien, Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen welche die Normalarbeitszeit überschreiten, nicht entschädigt (vgl. E4 des SECO-Kreis-schreibens AVIG-Praxis KAE).

5.2.2 13. Monatslohn

Bei der Abrechnung der KAE wird auch der 13. Monatslohn anteilmässig abgerechnet. Dies mit der Folge, dass dieser bei Jahresende bei der Auszahlung selbstverständlich anteilmässig abzuziehen ist. Es ist aber auch möglich, den Anteil 13. Monatslohn erst Ende Jahr abzurechnen.

5.2.3 Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge für AHV/IV/ALV/UV/FamZG/BV müssen weiterhin auf der Grundlage des Lohnes des üblichen Arbeitspensums (vgl. Lohnabrechnung in Kap. 4.1) berechnet und abgezogen werden.

5.3. Berechnung des massgebenden Monatslohns, Stundenlohns und der Kurzarbeitsentschädigung (Stundenbasis)

Sollte in der Lohnabrechnung die Kurzarbeitsentschädigung auf Stundenbasis abgerechnet werden, muss der massgebende Stundenlohn auf Basis der Angaben im Arbeitsvertrag (Wochenarbeitszeit, Ferientage, Bruttolohn, kantonale Feiertage und Arbeitstage) ermittelt werden. Das folgende Beispiel zeigt in einzelnen Schritten nachvollziehbar die Berechnungsmethode:

Ausgangslage (Beispiel)		
Wochenarbeitszeit [Stunden]		42 h
Ferien [Tage] (5 Wochen)		25 d
Bruttolohn [CHF]		8'000.00 CHF
Feiertage [Bsp. Kanton ZH] (vgl. Kap. 4.3.1)		9 d
Arbeitstage im Jahr [Tage] (2020 ist Schaltjahr) (vgl. Kap. 4.3.2)		262 d
Berechnung massgebender Stundenlohn		
Jahresarbeitszeit (= 42 [Stunden] : 5 [Tage] x 262 [Tage])		2'200.80 h
abzüglich Ferien (= 42 [Stunden] x 5 [Wochen]) (vgl. Kap. 4.3.3)		-210.00 h
abzüglich Feiertage (= 42 [Stunden] : 5 [Tage] x 9 [Tage])		-75.60 h
Jahresarbeitszeit (effektiv zu leisten)		1'915.20 h
Durchschnittliche Monatsarbeitszeit (= 1'915.20 : 12)		159.60 h
Massgebender Monatsverdienst inkl. 13. Monatslohn (= 8'000 : 12 x 13)		8'666.67 CHF
Massgebender Stundenlohn (= 8'666.67 : 159.6)		54.30 CHF
40% Kurzarbeitsentschädigung		
Stundenausfall im Monat (40% von 159.6h)		63.84 h
Lohnausfall (= 63.84 Stunden x 54.30 CHF)		3'466.50 CHF
Kurzarbeitsentschädigung (= 80% von CHF 3'466.50)		2'773.20 CHF

Es muss dabei Folgendes berücksichtigt werden:

5.3.1 Kantonale Feiertage

Die Anzahl der Feiertage ist kantonal unterschiedlich. Was in den einzelnen Kantonen gilt, wird hier ausgeführt:

[Feiertage Schweiz \(→ ganz unten Feiertage Schweiz\)](#)

5.3.2 Schaltjahr

Das SECO rechnet in seiner Wegleitung mit 261 Jahresarbeitstagen. Aufgrund des Schaltjahrs muss aber im Jahr 2020 mit 262 Jahresarbeitstagen gerechnet werden!

5.3.3 Ferien- und Feiertage, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungen

Diese Tage sind von der Jahresarbeitszeit abzuziehen. Grundlage für die Berechnung der KAE sind die effektiv zu leistenden Arbeitstage.

5.3.4 Obergrenze

Zu berücksichtigen: Der Höchstbetrag des versicherten Lohns beläuft sich bei Kurzarbeit auf CHF 148'200.- bzw. CHF 12'350.- pro Monat.

5.3.5 Lohnabrechnung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn

Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird die Kurzarbeitsentschädigung in Höhe von 80% auf der Basis des Stundenlohns (ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung und Anteil 13. Monatslohn) berechnet. Die Sozialversicherungsbeiträge sind auch hier wie bei der Monatslohnabrechnung auf der Basis des bisherigen Stundenlohnes abgerechnet. Die abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge erfahren also effektiv keine Änderung.

6 Weitere Informationen

- [Formulare für Kurzarbeitsentschädigung \(Vor Anmeldung, Antrag, Abrechnung, FAQ\)](#)
- [FAQ zum Ausfüllen des Formulars «COVID-19 Antrag und Abrechnung»](#)
- [AVIG-Praxis KAE \(gültig ab 1.1.2021\)](#)
- [Info-Service Arbeitslosenversicherung zur Kurzarbeitsentschädigung – Information für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber](#)
- [COVID-19-Verordnung 2](#)

7 Für Rückfragen:

RAin Angela Anthamatten

SWICO

Juristin

Direkt: +41 44 446 90 87

angela.anthamatten@swico.ch