

Kurzarbeitsentschädigung KAE wegen COVID-19:

12.01.2021

Informationen für Grenzgänger*innen, die in
Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten



EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Der Schweizer Bundesrat hat am 28.10.2020 die Änderung der COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung beschlossen. Mit der Änderung wird Mitarbeitenden auf Abruf unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) gewährt. Die Änderung tritt rückwirkend ab 01.09.2020 in Kraft.

Die Regelung sieht einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für seit mindestens 6 Monaten angestellte Mitarbeitende auf Abruf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder einem befristeten Arbeitsverhältnis mit vertraglicher Kündigungsmöglichkeit vor. Die Änderungen treten rückwirkend ab 1. September 2020 in Kraft. Sie stellen für diese Personengruppe somit einen Anspruch ohne Unterbruch seit März 2020 sicher. Ihr Anspruch ist bis zum 30. Juni 2021 befristet.

Für Grenzgänger*innen, die in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten, haben wir einige Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeit zusammengestellt (Stand: 12.01.2021).

1. Was ist die Kurzarbeitsentschädigung KAE?

Mit der Kurzarbeitsentschädigung (**KAE**) deckt die Arbeitslosenversicherung (ALV) den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Damit soll verhindert werden, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden.

Der Bundesrat hat entschieden, bis Ende Dezember 2020 das vereinfachte Verfahren für die Voranmeldung von Kurzarbeit sowie das summarische Verfahren für die Abrechnung der KAE beizubehalten. Daher gilt bis am 31. Dezember 2020 zur Abwicklung der Kurzarbeitsentschädigung einzig der «Prozess KAE COVID-19» und es sind für KAE ausschliesslich die eServices (neu!) und COVID-19-Formulare zu verwenden, unabhängig von der Begründung der KAE.

2. Welche Voraussetzungen für KAE müssen gegeben sein?

Gemäss Art. 31 ff. Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG müssen insbesondere folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Arbeitnehmer ist (AHV-)beitragspflichtig
- Arbeitnehmer ist einverstanden mit der Kurzarbeit
- Arbeitsverhältnis ist nicht gekündigt
- Arbeitsausfall betrifft mind. 10% der Arbeitszeit des gesamten Betriebes/-abteilung
- Arbeitsausfall ist vorübergehend (zu erwarten, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt)
- Arbeitsausfall ist kontrollierbar (Führung eines hinreichenden Arbeitszeiterfassungssystems)
- Arbeitsausfall ist anrechenbar (adäquater Kausalzusammenhang mit der Pandemie, ein allgemeiner Hinweis auf die Pandemie genügt nicht)
- Ab Abrechnungsperiode September 2020 steht es den Betrieben frei, ob sie Arbeitnehmende auf Abruf - die ja normalerweise vom Anspruch auf KAE ausgeschlossen sind - auf der Abrechnung berücksichtigen wollen oder nicht, da sich eine Mitberücksichtigung unter Umständen bezüglich Entschädigungshöhe und Erreichen des Mindestausfalls von 10 % negativ für den Betrieb auswirken kann. Es würde dem Sinn der Covid-19-Verordnung entgegenlaufen, wenn Betriebe im Einzelfall gezwungen werden, diese Personenkategorie auf der Abrechnung zu berücksichtigen, wenn sich dadurch ihr Anspruch verschlechtert oder gar wegfällt (10 % Hürde).
- Es können pro Abrechnungsperiode jedoch nur entweder alle Arbeitnehmenden auf Abruf oder keiner in die Abrechnung aufgenommen werden.



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) und der Schweiz unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.



Rechtlicher Hinweis: Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation. Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein • **Gesetzlicher Stand: 12/01/2021**
© : Dr. Katrin DISTLER, EURES-Beraterin • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Dreiländereck Frankreich – Deutschland – Schweiz
Weitere Informationen: beratung@eures-t-oberrhein.eu und <https://www.eures-t-oberrhein.eu>



3. Wie wird die Kurzarbeit/KAE beantragt?

Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeit geltend machen. Er muss bei der zuständigen Kantonalen Amtsstelle (KAST) eine Voranmeldung einreichen. Ab sofort ist es möglich, die Voranmeldung mittels eServices online einzureichen. Weitere Infos sowie den Link zu den eServices und den Excel-Formularen erhalten Sie auf der Seite «eServices und Formulare für Kurzarbeitsentschädigung»:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kae-covid-19.html> .

Die Arbeitnehmenden müssen damit einverstanden sein, dass sie in Kurzarbeit geschickt werden. Dies hat der Arbeitgeber vorher abzuklären und in der Voranmeldung schriftlich zu bestätigen.

Zuständig für die Bearbeitung der Voranmeldung ist die KAST jenes Kantons, in dem sich der Sitz des Betriebs befindet. Diese wird zudem allfällige Fragen bezüglich Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beantworten.

Rechtslage bei KAE

KAE wird an den Arbeitgeber ausgezahlt. Bei Fragen betreffend der Auszahlung sollten Sie sich direkt an den Arbeitgeber wenden.

Bei vermuteten Missständen können Sie sich aber an die öffentliche Arbeitslosenkasse wenden.

4. Soll der Kurzarbeit/KAE zugestimmt werden?

Mit dem Instrument der Kurzarbeit sowie der KAE soll der Arbeitsplatz erhalten werden, deshalb wird eine Zustimmung empfohlen.

5. Wie hoch ist die KAE Entschädigung?

Die Kurzarbeitsentschädigung wird dem Arbeitgeber nach der Karenzzeit ausbezahlt. Sie beträgt 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstauffalls.

Die Unternehmen haben die vollen gesetzlich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge auf 100% des Lohnes zu entrichten (entsprechend der normalen, vereinbarten Arbeitszeit); die Arbeitgeberanteile an die AHV, IV, EO und ALV werden von der ALK für die Ausfallzeiten via KAE rückvergütet.

6. Besonderheiten für Grenzgänger*innen bei Kurzarbeit und KAE

Die schweizerischen Regelungen betreffend Kurzarbeit sehen kein Wohnortfordernis in der Schweiz vor.

Für Grenzgänger*innen mit Wohnort in Deutschland, die von Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall in der Schweiz betroffen sind, richten sich die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Geltendmachung der Ansprüche nach den Bestimmungen des Beschäftigungsstaats Schweiz, also nach den Bestimmungen im AVIG zur Kurzarbeit.¹

Davon gibt es zwei Ausnahmen:

Reduziert der/die schweizerische Arbeitgeber/in das vertraglich vereinbarte Pensum und beschäftigt den/die Grenzgänger/in weiterhin (Änderungskündigung), so bleibt der Tätigkeitsstaat zuständig. Die Zuständigkeit wechselt erst zum Wohnstaat, wenn Vollarbeitslosigkeit vorliegt.

Auch wenn Grenzgänger*innen nur ihre kleinere schweizerische Teilzeittätigkeit (Nebenerwerb) verlieren und die grössere beibehalten, ist der Tätigkeitsstaat Schweiz zuständig. Erst bei Verlust auch der grösseren Tätigkeit wechselt die Zuständigkeit infolge Vollarbeitslosigkeit zum Wohnstaat Deutschland.

¹ siehe Art.65 Abs.1 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und Kreisschreiben über die Auswirkung der EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 auf die Arbeitslosenversicherung KS ALE 883

7. Wer ist von Kurzarbeit und KAE ausgeschlossen?

- Personen die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen;
- deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist;
- die in einem befristeten Arbeitsverhältnis ohne vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit stehen oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden (anspruchsberechtigt bis Ende August 2020 im Rahmen der Ausweitung der Anspruchsgruppen);
- die in einem Lehrverhältnis stehen (anspruchsberechtigt bis Ende Mai 2020 im Rahmen der Ausweitung der Anspruchsgruppen);
- die sich in einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden oder im Betrieb des/der Ehegatten/Ehegattin bzw. des/der eingetragenen Partners/Partnerin mitarbeiten (anspruchsberechtigt bis Ende Mai 2020 im Rahmen der Ausweitung der Anspruchsgruppen);
- die von einer fremden Firma zugemietet worden sind;
- deren Arbeitsausfall auf eine kollektive Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen ist;

8. Bin ich während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Ja, der Arbeitgeber ist gemäss AVIG Art. 37 lit. c. verpflichtet, während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen. Er ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen, falls nicht anders vereinbart war.

9. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit krank werde?

Bei Krankheit besteht die normale Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, je nach Arbeitsverhältnis. Während der Dauer der Krankheit besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

10. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit schwanger werde?

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (mehr). Sie erhalten dann Leistungen nach der Erwerbsersatzordnung (EO). Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bestehen, wenn und insoweit die Frauen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt sind.

11. Was ist, wenn ich während der Kurzarbeit einen Arbeits- oder Wegeunfall habe?

Wenn Sie während der Kurzarbeit einen Arbeits- oder Wegeunfall haben, entsteht ein allfälliger Anspruch auf Unfalltaggeld wie während dem normalen Arbeitsverhältnis.

12. Quellen und weitere Informationen:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19/faq-kae.html>

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kae-covid-19.html>

Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung, aus denen keine Rechtsansprüche abgeleitet werden können. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden, zumal noch Änderungen möglich sind. Der **Haftungsausschluss** gilt für sämtliche Informationen in der vorliegenden Publikation. Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfragen an die in den einzelnen Antworten jeweils genannten Ansprechpartner*innen oder an beratung@eures-t-oberrhein.eu.