

**Claudia Mattig**

dipl. Lm.-Ing. ETH,
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,
dipl. Wirtschaftsprüferin
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog > Wirtschaftsberatung > Kurzarbeit - Abrechnung, Lohnzahlung und weitere Entschädigungen

07.2020

Kurzarbeit – Abrechnung, Lohnzahlung und weitere Entschädigungen

Um rasch und unkompliziert die Arbeitgebenden zu unterstützen und möglichst Arbeitsplätze zu erhalten, hat das SECO für die Abrechnung von Kurzarbeit unter Covid-19 zahlreiche Vereinfachungen eingeführt. Dies hat zur Folge, dass Unschärfen entstehen, teilweise zu Gunsten, teilweise zu Lasten der Arbeitgebenden. Nachfolgend – nicht abschliessend – die wichtigsten Fakten, Stand 20. Mai 2020.



© iStock.com/Ralf Geithe

Im Gegensatz zu der ausführlichen SECO-Broschüre zur Kurzarbeit gelten unter Covid-19 folgende vereinfachten Abläufe: Keine Voranmeldedfrist bis Ende Mai; Bewilligungsdauer wurde von 3 auf 6 Monate verlängert (automatisch ohne neue Voranmeldung), vereinfachtes Abrechnungsfomular. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wurde auf Personen mit befristeten Verträgen, Lernende (nur bis Ende Mai) und Temporäre ausgeweitet. Ebenso haben Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (z.B. Inhaber einer AG oder GmbH) bis Ende Mai Anspruch auf netto maximal CHF 3'320. Die Karenzfrist wurde aufgehoben (die Unternehmen tragen keinen Selbstbehalt mehr), die Überzeiten müssen nicht mehr zwingend vorab abgebaut werden und Zwischenbeschäftigungen werden nicht angerechnet.

Für die Anmeldung und Abrechnung werden die beiden Formulare «Voranmeldung» und «Antrag und Abrechnung» benötigt, abrufbar unter <https://www.arbeit.swiss/>. Zu beachten ist, dass die Formulare und Vorschriften mehrmals angepasst wurden, die aktuell gültigen Formulare finden Sie auf der genannten Homepage. Wichtig ist, dass – bei Vorliegen der Bewilligung – innerhalb der Frist (90 Tage nach Ende der Abrechnungsperiode) korrekt abgerechnet wird. Ferien und Feiertage berechtigen nicht zur Entschädigung. Ein Anspruch besteht bei einem Ausfall im Betrieb von mindestens 10% in der Abrechnungsperiode (Ausnahme: Bei Beginn oder Ende der Kurzarbeit im Verlaufe eines Monats wird pro rata gerechnet).

Es erfolgt eine einfache summarische Abrechnung: Betriebliche Ausfallstunden total im Verhältnis zur gesamten AHV-pflichtigen Lohnsumme (inklusive feste Lohnbestandteile wie 13., allfällige Naturallohne etc.) der Anspruchsberechtigten. Dies kann bei unterschiedlichen Lohnhöhen und Ausfallstunden der Mitarbeitenden zu Verzerrungen führen (Unter oder Überentschädigung). Deshalb kann der Arbeitgeber – falls das Resultat für ihn günstiger ist, allenfalls die Abrechnung ohne Einbezug von Lernenden und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung einreichen. Stundenrapporte müssen die Ausfallstunden dokumentieren.

Individuelle Entschädigung pro Mitarbeiter

Auch wenn die Rückforderung der Kurzarbeitsentschädigung summarisch erfolgt, ist die Auszahlung an die Mitarbeitenden konkret auf ihren Lohn und ihre Ausfallstunden zu berechnen. Die Mitarbeitenden erhalten 80% des ordentlichen Lohnes für Ausfallstunden, als Basis für die Sozialabzüge gilt aber in jedem Fall der volle, hundertprozentige Lohn. Eine freiwillige Aufzahlung nebst dem gekürzten Lohn durch den Arbeitgeber ist erlaubt.

Weitere Entschädigungen

Als weitere Hilfe wurde das Instrument der Corona-Erwerbsersatzentschädigung geschaffen. Unter gewissen Voraussetzungen können Selbständigerwerbende mit relevantem Erwerbsausfall, Personen in Quarantäne mit Erwerbsunterbruch oder Eltern, die wegen fehlender Fremdbetreuung der Kinder die Arbeit unterbrechen müssen, von diesen Entschädigungen profitieren. Dazu braucht es keine Voranmeldungen, die Entschädigungen sind über die jeweilige Ausgleichskasse geltend zu machen.

Tags: Wirtschaftsberatung, Kurzarbeit, AHV, COVID-19, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Corona-Erwerbsersatzentschädigung