

Kurzarbeit im Normalfall

Kurzarbeit (auch Kurzarbeitsentschädigung oder KAE) ist eine Massnahme zum Ausgleich vorübergehender Arbeitseinbrüche, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Wird ein Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen vorübergehend eingeschränkt oder ganz eingestellt, so kann ein Antrag auf Kurzarbeit gestellt werden, der unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Entschädigung gibt. Vor der Covid-19-Pandemie war die Kurzarbeit kaum bekannt. Während dieser Gesundheitskrise haben jedoch viele Unternehmen KAE in Anspruch genommen, was sie allgemein bekannt machte. Es muss aber beachtet werden, dass im Normalfall strengere Voraussetzungen und Verfahren gelten.

Zwecke

Mit der KAE deckt die Arbeitslosenversicherung den Arbeitgebern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Die KAE bietet eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Sie dient dem Erhalt von Arbeitsplätzen und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit, sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unternehmen können so durch Personalschwankungen verursachte Kosten vermeiden (Ausbildungs- und Rekrutierungskosten, Verlust des unternehmensspezifischen Know-hows). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behalten ihrerseits die Vorteile ihres Arbeitsvertrages.

Voraussetzungen

Die KAE wird in den Artikeln 31 bis 41 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung ([AVIG](#)) sowie den Artikeln 46 bis 63 der zugehörigen Verordnung ([AVIV](#)) geregelt. Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und durch Kurzarbeit die betroffenen Arbeitsplätze erhalten werden können. Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftliche Gründe oder insbesondere auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sein. Auch muss er unvermeidbar sein und mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmachen, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern normalerweise insgesamt geleistet werden. Die Referenzgrösse für die Berechnung dieses Mindestausfalls kann entweder der Betrieb oder eine Betriebsabteilung sein, sofern diese gewisse Kriterien in Bezug auf ihre Autonomie erfüllt.

Kein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn der Arbeitsausfall durch betriebsorganisatorische Massnahmen (z. B. Reinigungs-, Reparatur- oder Unterhaltsarbeiten) sowie andere übliche und wiederkehrende Betriebsunterbrechungen verursacht wird. Ausserdem ist der Arbeitsausfall nicht anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Schwankungen oder eine kollektive Arbeitsstreitigkeit verursacht wird. Der Arbeitsausfall ist auch dann nicht



anrechenbar, wenn er auf Feiertage fällt oder durch Betriebsferien verursacht wird oder nur für die 2 Tage unmittelbar vor oder nach Feiertagen, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, oder für die 5 Tage unmittelbar vor oder nach den Betriebsferien geltend gemacht wird. Dasselbe gilt während der Ferien der Mitarbeitenden sowie während Absenzen wegen Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall) oder Familienpflichten.

Der Anspruch auf Entschädigung ist auch ausgeschlossen, wenn der Arbeitsausfall durch Umstände verursacht wird, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören. Unter dieses Risiko fallen gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) insbesondere jährlich wiederkehrende Auftragsschwankungen, Beschäftigungsschwankungen aufgrund verstärkter Konkurrenzsituation, Verzögerungen wegen mangelnder Zahlungsfähigkeit der Bauherrschaft oder wegen hängiger Einspracheverfahren sowie Arbeitsausfälle, die infolge von Krankheit, Unfall oder anderer Absenzen des Arbeitgebers oder leitender Angestellten entstehen. Bei einer rezessiven Wirtschaftslage sind die damit verbundenen Arbeitsausfälle nicht mehr dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen, sofern der Arbeitgeber plausibel zu begründen vermag, dass die Arbeitsausfälle effektiv auf diese Situation zurückzuführen sind. Führt der Arbeitgeber den Arbeitsausfall, abgesehen vom Argument der rezessiven Wirtschaftslage, demgegenüber hauptsächlich auf Ursachen zurück, die nicht direkt mit der Wirtschaftslage zusammenhängen (z. B. Terminverzögerungen infolge Einsprachen im Baubewilligungsverfahren), ist der adäquate Kausalzusammenhang nicht gegeben und es besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Zusätzliche Informationen zu Situationen, die als normales Betriebsrisiko gelten, sowie weitere Beispiele und Fälle aus der Rechtsprechung finden sich in der Weisung AVIG KAE des SECO.

Der Arbeitgeber hat nur dann Anspruch auf Entschädigung, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Kurzarbeit einverstanden sind. Andernfalls sind sie nach ihrem Arbeitsvertrag zu entlönnen.

Zudem ist das Unternehmen verpflichtet, über ein Zeiterfassungssystem zu verfügen. Es muss bei den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden eine Arbeitszeitkontrolle durchführen (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte oder elektronische Zeiterfassungssysteme), um täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie alle übrigen Absenzen (Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.) Auskunft geben zu können.

Der Anspruch auf Entschädigung bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber mit Einwilligung der kantonalen Amtsstelle die ausfallende Arbeitszeit ganz oder teilweise zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwendet.



Berechtigte

Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt wird, haben Anspruch auf Entschädigung, wenn sie für die ALV beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht noch nicht erreicht haben (sofern sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben). Eine Mindestdauer der beitragspflichtigen Beschäftigung wird nicht vorausgesetzt. Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unabhängig von ihrem Wohnort und Aufenthaltsstatus anspruchsberechtigt.

Kein Anspruch auf Entschädigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer, in einem Lehrverhältnis oder im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen, die das gesetzliche AHV-Rentenalter erreicht haben, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist, Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als Mitglieder eines obersten Entscheidungsgremiums oder als finanziell am Betrieb Beteiligte die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie deren Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen und Partner.

Verfahren

Will ein Unternehmen eine Entschädigung beantragen, muss es die Kurzarbeit mindestens 10 Tage im Voraus anmelden. Die Voranmeldefrist beträgt ausnahmsweise 3 Tage, wenn es nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener Umstände, die nicht voraussehbar waren, eingeführt werden muss. Hängt die Arbeitsmöglichkeit vom täglichen Auftragseingang ab und ist es nicht möglich, auf Lager zu arbeiten, so kann Kurzarbeit bis unmittelbar vor ihrem Beginn telefonisch angemeldet werden, muss aber unverzüglich schriftlich bestätigt werden.

Die Voranmeldung von Kurzarbeit kann online oder mittels Formular erfolgen. Der Arbeitgeber muss die Zahl der im Betrieb beschäftigten und die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Ausmass und voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit und die Arbeitslosenkasse, bei der er den Anspruch geltend machen will, angeben. Er muss die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und anhand der bestimmten Unterlagen glaubhaft machen, dass die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Das Unternehmen muss eine Darlegung der Umstände, welche die Einführung von Kurzarbeit notwendig machen, eine Analyse der wirtschaftlichen Aussichten für die nähere Zukunft, die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder für welche die Kündigung vorgesehen ist, und alle von der kantonalen Amtsstelle verlangten Unterlagen einreichen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt, sodass der Antrag auf KAE für die betreffende Abteilung gestellt werden kann.



Zuständig ist die kantonale Amtsstelle des Kantons, in dem sich der Sitz des Unternehmens befindet. Im Kanton Freiburg handelt es sich dabei um das Amt für den Arbeitsmarkt (AMA). Die Kurzarbeit wird höchstens für 3 Monate bewilligt.

Bei einem positiven Entscheid der Amtsstelle (Genehmigung des KAE-Gesuchs) eröffnet sie ihren Entscheid der gewählten Arbeitslosenkasse. Der Arbeitgeber hat dieser Kasse monatlich das Formular « Abrechnung von Kurzarbeit » einzureichen. Aufgrund der eingereichten Unterlagen prüft die Kasse, ob die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, bestimmt die Höhe der Entschädigungen und zahlt diese (in der Regel innerhalb eines Monats) nach Abzug des Betrages für die Karenzfrist aus. Der Anspruch auf Entschädigung verwirkt, wenn er nicht innert 3 Monaten nach dem beantragten Zeitraum vom Arbeitgeber geltend gemacht wird. Die Frist zur Geltendmachung beginnt mit dem ersten Tag nach der Abrechnungsperiode.

Ein Unternehmen, das ein Gesuch auf KAE gestellt hat, muss seinen Angestellten den versicherten Verdienstaufschlag am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten und die vollen Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit bezahlen. Es kann die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abziehen, sofern nichts anderes vereinbart worden ist.

Leistungen

Die KAE an den Arbeitgeber beträgt 80 % des anrechenbaren Verdienstaufschlags. Massgebend ist der vertraglich vereinbarte Lohn, der in der letzten Lohnperiode vor Beginn der Kurzarbeit überwiesen wurde. Weicht dieser Lohn mindestens 10 % vom Durchschnittslohn der letzten 12 Beitragsmonate ab, bemisst sich die KAE auf Grund dieses Durchschnittslohnes. Der Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes beträgt CHF 12'350.- pro Monat. Die Arbeitslosenkasse vergütet dem Arbeitgeber auch die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.

Es gilt eine Karenzfrist (Arbeitgeberfranchise) von einem Arbeitstag pro Monat.

Die Höchstbezugsdauer der KAE beträgt 12 Monate pro Rahmenfrist von 2 Jahren. Für den Zeitraum von August 2024 bis Juli 2025 wurde die Höchstbezugsdauer jedoch auf 18 Monate erhöht.

Der Arbeitsausfall darf 85 % der normalen betrieblichen Arbeitszeit während längstens 4 Abrechnungsperioden überschreiten. Überschreitet der Arbeitsausfall innerhalb der Rahmenfrist während mehr als 4 aufeinanderfolgenden oder einzelnen Abrechnungsperioden 85 % der normalen betrieblichen Arbeitszeit, besteht nur für die ersten 4 Abrechnungsperioden ein Anspruch auf KAE.



Weitere nützliche Informationen und Links

[Weisung AVIG KAE \(Kurzarbeitsentschädigung\) \(AVIG-Praxis KAE\)](#)

[FAQ und Grafiken des Staatssekretariats für Wirtschaft \(SECO\)](#)

[Broschüren und Flyer, insbesondere Broschüre «Info-Service für Arbeitgeber – Kurzarbeitsentschädigung»](#)

[Formulare und eServices](#)

[FAQ und Grafiken des Amts für den Arbeitsmarkt \(AMA\) des Staates Freiburg](#)

Kontaktdaten des AMA: juridique.spe@fr.ch / 026 304 96 57

Stand 10.02.2025.

