

Beantwortung der Frage:

Warum gibt es Differenzen zwischen den individuellen Lohnabrechnungen gg. den Mitarbeitenden und der summarischen KAE-Abrechnung gg. der Arbeitslosenkasse und was sind die Folgen für mich als Arbeitgeber (inkl. Beispiele)

Anmerkungen zum neuen Formular «Antrag und Abrechnung von KAE Covid-19»

Dieses Abrechnungsformular bestimmt, wie die Kurzarbeitsentschädigung (nachfolgend KAE) berechnet wird und damit auch, wie hoch die KAE der ALV an die Arbeitgeber ausfällt. [Das herkömmliche Formular \(Nr. 716.303\) hat für Kurzarbeitsentschädigung KAE infolge COVID-19 keine Gültigkeit mehr, es ist ausschliesslich das neue Formular zu verwenden.](#) Die beiden Formulare unterscheiden sich in wesentlichen Punkten:

- Der Arbeitsausfall wird nicht mehr individuell pro Mitarbeiter deklariert, sondern summarisch über die Gesamtheit aller betroffenen Mitarbeitenden. Bei unterschiedlichen Ausfallzeiten muss dennoch intern eine Liste pro Mitarbeiter geführt werden, um den Gesamtwert für die Deklaration zu ermitteln und um die individuelle Entschädigung pro Mitarbeiter im Lohn korrekt abzubilden.
- Die Kurzarbeitsentschädigung der ALV wird ebenfalls nicht mehr individuell pro Mitarbeiter evaluiert. Stattdessen wird der summarische Arbeitsausfall in %en der üblichen Sollstunden be- und mit der gesamten Lohnsumme verrechnet.

Beispiel einer KAE-Abrechnung gg. der ALV:

- Sechs Mitarbeitende hätten im Monat April insgesamt 1584 Sollstunden zu arbeiten. Infolge Kurzarbeit können sie jedoch nur 640 Stunden leisten = 944 Ausfallstunden. Das entspricht einem Ausfall von 60%. Würde die gesamte Ausfallzeit weniger als zehn% betragen, besteht kein Anspruch auf KAE.
- Die gesamte Lohnsumme für eben diese Mitarbeitende beträgt CHF 62'600, inklusive allfälligen Anteilen für einen 13. Monatslohn oder eine Gratifikation.
- Davon 60% ergibt einen wertmässigen Ausfall von CHF 37'560.
- Davon werden 80% - also CHF 30'048 - als KAE an den Arbeitgeber ausgerichtet.
- Zusätzlich erhält der Arbeitgeber die Beiträge für AHV/IV/EO/ALV auf dem 100%-Lohn (CHF 62'600) ausbezahlt, d.h. 6,375% bzw. CHF 3'990.80. Diese zahlt er Ende Jahr wieder an die Ausgleichskasse mit der definitiven Jahreslohnabrechnung.

Durch das summarische Verfahren erhalten Unterschiede bei den Ausfallzeiten und Lohnhöhen eine grosse Bedeutung. So fällt die Entschädigung tiefer aus, wenn Mitarbeitende mit tiefem Lohn tiefe Ausfallstunden haben und solche mit hohem Lohn hohe Ausfallstunden. Bei Lernenden sind die Löhne beispielsweise typischerweise tief, genau wie die Ausfallzeit, da die Schulzeit nicht als Ausfallzeit qualifiziert. Dies drückt den Gesamtdurchschnitt der summarisch berechneten KAE.

Da die einzelnen Mitarbeitenden individuell mit 80% des Lohnes auf den Ausfallstunden entschädigt werden müssen, kann es zu Abweichungen kommen zwischen der Vergütung der Arbeitslosenkasse an den Arbeitgeber einerseits, und der Auszahlung des Arbeitgebers an die Mitarbeitenden andererseits (Abrechnungsgewinn oder Abrechnungsverlust).

Beispiele für Über- / Unterdeckungen (Kurzarbeit-Abrechnungsgewinn bzw. -verlust)

Der Arbeitgeber schuldet den kurzarbeitenden Mitarbeitenden stets 80% des Lohnes auf den Ausfallstunden. Von der Arbeitslosenkasse erhält er grundsätzlich auch 80% des auf die Ausfallstunden entfallenden Lohnes als KAE ausgerichtet. [Durch das neue, summarische Verfahren können die Beträge jedoch stark voneinander abweichen.](#)

Ausgangslage:

Ein Betrieb beschäftigt zwei Mitarbeitende jeweils mit einem vollen Pensum. In diesem Jahr fallen total 2'080 Jahressollstunden an. Im Abrechnungsmonat wären 168 Sollarbeitsstunden zu leisten.

- Mitarbeiter A verdient 12 x CHF 4'500 - seine KAE pro Stunde* beträgt CHF 20.77
- Mitarbeiter B verdient 12 x CHF 12'000 - seine KAE pro Stunde* beträgt CHF 55.38

*Berechnung: Jahreslohn bei 12 Monatslöhnen/2'080 Jahressollzeit * 80%

Variante 1:

Mitarbeiter A hat im Abrechnungsmonat 20, Mitarbeiter B 150 Ausfallstunden. In der summarischen Abrechnung ergibt sich ein Arbeitsausfall von 50,60% (170 Ausfallstunden im Verhältnis zu 336 Stunden Sollzeit). Die KAE der ALV zugunsten des Arbeitgebers beträgt demnach CHF 6'679.20, nämlich 50,60% von total CHF 16'500 und davon 80%.

Die Entschädigungen an die Mitarbeitenden sehen wie folgt aus:

- Mitarbeiter A: 20 Ausfallstunden à CHF 20.77 = CHF 415.40
 - Mitarbeiter B: 150 Ausfallstunden à CHF 55.68 = CHF 8'352.00
- KAE an die Mitarbeitenden total: CHF 8'767.40

und somit CHF 2'088.20 mehr, als die Arbeitslosenkasse auszahlt. Es besteht eine Unterdeckung (Kurzarbeit-Abrechnungsverlust), welche der Arbeitgeber zu tragen hat.

Variante 2

Gleiche Ausgangslage wie in Variante 1, jedoch mit umgekehrten Ausfallstunden; Mitarbeiter A hat 150 Ausfallstunden und Mitarbeiter B nur deren 20. Die KAE der ALV an den Arbeitgeber (CHF 6'679.20) verändert sich nicht, da das summarische Verhältnis von Ausfall- und Sollzeit immer noch dasselbe ist.

Die Entschädigungen an die Mitarbeitenden sehen jedoch jetzt wie folgt aus:

- Mitarbeiter A: 150 Ausfallstunden à CHF 20.77 = CHF 3'115.50
 - Mitarbeiter B: 20 Ausfallstunden à CHF 55.68 = CHF 1'113.60
- KAE an die Mitarbeitenden total: CHF 4'229.10

und somit CHF 2'450.10 weniger, als die Arbeitslosenkasse auszahlt. Es besteht eine Überdeckung (Kurzarbeit-Abrechnungsgewinn).

Über- und Unterdeckungen nehmen ab, je ausgeglichener die Ausfallstunden und die Lohnhöhen sind. Resultiert bei korrekt ausgefülltem Formular eine Überdeckung, ist diese rechts und kann vom Arbeitgeber frei verwendet werden.

Resultiert eine Unterdeckung, ist dies für den Arbeitgeber ärgerlich. Jedoch gilt es zu bedenken, dass die KAE durch die zahlreichen Erleichterungen oft sehr viel höher ausfällt als in einem «bisherigen» Kurzarbeitsfall. So wären in obigem Beispiel nach bisheriger Regelung je Monat zwei Karenztage vom Arbeitgeber zu tragen gewesen, das wären CHF 1'223.20 (je 16 Stunden). Dies reduziert die Unterdeckung erheblich, in vielen Fällen dürfte sie damit bereits gedeckt sein. Hinzu kommen Entschädigungen für Personen, die üblicherweise keinen Anspruch hätten (Mitarbeitende Aktionäre, Lehrlinge etc.), der Wegfall der Anmeldefrist, die Verlängerung der maximal möglichen Bezugsdauer für Ausfälle über 85% etc.

Stand 17.04.2020 / Beispiele in Anlehnung an die aktuell geltenden Covid-19 Verordnungen des Bundesrates und diversen Webinaren, insbesondere „Abrechnung von Kurzarbeit“ vom 09.04.2020 der BDO AG