

## Artikel: Kurzarbeit in der Praxis - was Sie zur Abrechnung wissen müssen

15. April 2020

Myriam Minnig, Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe Sozialversicherung und Vorsorge

 14 min

**In diesem Artikel erläutern wir Ihnen, wie Sie die Kurzarbeit korrekt abrechnen und auf welche Punkte Sie bei der Lohnabrechnung achten sollten.**

Die erste Welle der Voranmeldungen verebbt allmählich, jetzt stehen die ersten Abrechnungen von Kurzarbeitsentschädigung KAE an. Der Bundesrat hat mehrfach, zuletzt am 8. April 2020, den Leistungsumfang ausgedehnt und die Abrechnung gegenüber den Arbeitslosenkassen vereinfacht. Dies erschwert den Überblick über die geltenden Regelungen. Wir informieren Sie nachfolgend über den aktuellen Stand.

Die Herausforderungen bleiben gross. Zum einen gilt es, bei den ständig ändernden Bestimmungen den Überblick zu wahren, zum anderen wurde mit dem neuen Formular «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung» ein Systemwechsel in der Berechnung von KAE vollzogen – mit teilweise weitreichenden Folgen für die Betriebe.

### Was bisher geschah

Die einschränkenden Massnahmen zur Dämmung der Verbreitung des Coronavirus treffen die Wirtschaft hart. Während anfangs nur direkt betroffene Betriebe praktisch den «Shutdown» erlebten, bekommen nun immer mehr auch indirekt betroffene Betriebe die Folgen zu spüren. Zwischenzeitlich wurde Kurzarbeit angemeldet für 1,35 Millionen Arbeitnehmende - eine noch nie dagewesene Anzahl, die alle betroffenen Parteien an ihre Grenzen bringt.

Es war wichtig und dringend, so schnell wie möglich die **Voranmeldung für Kurzarbeit einzureichen**. Wenn die Anmeldung noch nicht erfolgt sein sollte, sollten Sie dies nun so bald wie möglich nachholen, da Kurzarbeit nicht rückwirkend geltend gemacht werden kann. Nach der Voranmeldung darf man kurz durchatmen und sich genügend Zeit nehmen, die Abrechnung sorgfältig und korrekt auszufüllen.

Eine Hilfestellung für die Voranmeldung bietet unser erstes Webinar zu diesem Thema.

Die seither geänderten Bestimmungen erläutern wir nachfolgend.

### Neuerungen zur Kurzarbeit

#### Wer ist anspruchsberechtigt?

Der Kreis der Anspruchsberechtigten wurde laufend erweitert:

## Anspruchsberechtigte Personen

- Arbeitnehmende mit anrechenbarem Arbeitsausfall <sup>1)</sup>
- Arbeitnehmende mit befristetem Arbeitsvertrag
- Temporär angestellte Arbeitnehmende
- Lernende
- Personen mit Arbeitsverhältnis auf Abruf, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat <sup>2)</sup>
- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung inkl. Ehegatten und eingetragene Partner mit einem maximal anrechenbaren Lohn von 4'150 Franken <sup>3)</sup>
- Besonders gefährdete Personen nach Art. 10c Verordnung 2 COVID-19 <sup>4)</sup>

## Erläuterungen

1 Der Arbeitsausfall muss mindestens 10 Prozent betragen und eine Folge von COVID 19 sein.

2 **Arbeitnehmende auf Abruf**, die nicht mindestens seit sechs Monaten beschäftigt sind, sind nach wie vor nicht anspruchsberechtigt. Bei unregelmässig Beschäftigten ist somit zu prüfen, ob die Beschäftigung in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Kurzarbeit mehr als 20 Prozent schwankt gegenüber dem Durchschnitt dieser Zeit. Falls ja, gilt dies als Arbeitsverhältnis auf Abruf.

3 Bei **Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung** stellt sich immer wieder die Frage, wer hier dazuzählt. Es gilt abzuwägen, ob eine Person massgebliche Entscheidungsbefugnisse hat. **Gesellschafter einer GmbH** dürften in jedem Fall darunterfallen, da sie per Gesetz grundsätzlich geschäftsführungsberechtigt sind. Ob sie dieses Recht auch ausüben, ist nicht von Belang. Dasselbe gilt für **Verwaltungsräte einer Aktiengesellschaft**. Ein starker Hinweis für massgebliche Entscheidungsbefugnisse ist auch eine Einzelunterschriftsberechtigung. Ansonsten ist auf die individuellen Gegebenheiten abzustellen. So wird der Einfluss eines geschäftsführenden Aktionärs mit einer Aktienmehrheit sicher als höher einzustufen sein als ein minderheitsbeteiligter Mitarbeitender im mittleren Kader. Eine abschliessende Beurteilung ist zum Zeitpunkt der Voranmeldung oft nicht möglich. Es empfiehlt sich, die eigenen Argumente gut zu dokumentieren.

4 Unter die **besonders gefährdeten Personen** nach Art. 10c der Verordnung 2 COVID-19 fallen Personen, die das 65. Altersjahr bereits erreicht haben (bei diesen Personen kann Kurzarbeit allerdings nicht abgerechnet werden) oder die unter folgenden Vorerkrankungen leiden: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Krebs sowie Erkrankungen, die das Immunsystem schwächen. Das Bestehen einer solchen Vorerkrankung muss **ärztlich belegt** werden. Es besteht in diesen Fällen jedoch nicht automatisch ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die Personen ihre Arbeit von zuhause aus erledigen können (Homeoffice). Sollte dies nicht möglich sein, ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber am Arbeitsplatz genügend Schutzmassnahmen vorkehren kann. Erst wenn auch das nicht möglich ist, besteht Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

Die besonders gefährdeten Personen sind zudem zu unterscheiden von Personen in Quarantäne. Für diese besteht je nach Fall kein Anspruch auf KAE sondern allenfalls auf Erwerbsersatzentschädigung. In einzelnen Fällen von Quarantäne kann ebenfalls Anspruch auf KAE bestehen, wenn diese auf allgemeinen Umständen basieren. Im Zweifelsfall sollte dies mit der zuständigen KAST (kantonale Amtsstelle) geklärt werden.

## Nicht Anspruchsberechtigte

Nach wie vor nicht anspruchsberechtigt sind Personen,

- in gekündigtem Arbeitsverhältnis,
- die das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht haben,
- die mit Kurzarbeit nicht einverstanden sind,
- deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (wenn z.B. keine Zeitaufschreibung vorhanden ist),
- die ihre Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen nicht erbringen möchten (Angst vor Ansteckung oder Pflege von Angehörigen),

sowie wenn eine andere Versicherung leistungspflichtig ist (z.B. Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung).

## Was ist sonst noch neu?

- Das Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» wurde vereinfacht. Das neue Formular finden Sie hier.
- Das bisherige Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» entfällt, die Zustimmungsbestätigung wurde in die Voranmeldung sowie in das neue Abrechnungsformular integriert.
- Die Voranmeldefrist von drei Tagen entfällt, man kann somit «ab heute» beantragen. Auch bei bereits verfüigten Bewilligungen wird die Frist nicht abgezogen werden, sodass alle Antragstellenden gleichbehandelt werden.
- Die Karenztage entfallen, somit entfällt der Selbstbehalt für den Arbeitgeber. Dies gilt auch für bereits verfüigte Bewilligungen.
- Die maximal mögliche Bezugsdauer wurde von drei auf sechs Monate ausgedehnt. Liegt bereits eine Verfügung mit einer kürzeren Bewilligungsdauer vor, ist rechtzeitig - mindestens zehn Tage vor Ablauf - ein Verlängerungsbegehren einzureichen.
- Üblicherweise können Arbeitsausfälle von 85 Prozent oder mehr maximal während vier Monaten abgerechnet werden. Diese Limitierung wurde für COVID-19 aufgehoben.

## «Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung»

Das neue Formular finden Sie hier.

Das Abrechnungsformular bestimmt, wie die Kurzarbeitsentschädigung berechnet wird und damit auch, wie hoch sie ausfällt. Das herkömmliche Formular 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 Entschädigung der Arbeitslosenkasse wird ebenfalls nicht mehr individuell pro Mitarbeiter evaluiert. Stattdessen wird der summarische Arbeitsausfall in Prozenten der üblichen Sollstunden be- und mit der gesamten Lohnsumme verrechnet.

Beispiel: Sechs Mitarbeitende hätten im Monat April insgesamt 792 Sollstunden zu arbeiten. Infolge Kurzarbeit können sie jedoch nur 320 Stunden leisten, sie haben also 472 Ausfallstunden. Das entspricht einem Ausfall von 60 Prozent. Würde die gesamte Ausfallzeit weniger als zehn Prozent betragen, besteht kein Anspruch auf KAE. Die gesamte Lohnsumme für eben diese Mitarbeitende beträgt 31'300 Franken, inklusive allfälligen Anteilen für einen 13. Monatslohn oder eine Gratifikation. Davon 60 Prozent ergibt einen wertmässigen Ausfall von 18'780 Franken. Davon werden 80 Prozent - also 15'024 Franken - als KAE an den Arbeitgeber ausgerichtet. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber die Beiträge für AHV/IV/EO/ALV auf dem 100 Prozent-Lohn (31'300 Franken) ausbezahlt, d.h. 6,375 Prozent bzw. 1'995.40 Franken. 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 Prozent 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). Sollte aus einer korrekten Deklaration ein Überschuss entstehen, kann der Arbeitgeber über diesen nach eigenem Gutdünken verfügen. Bei Unterdeckung besteht nach heutigem Recht kein Anspruch auf Ausgleich. Es ist bei einer Unterdeckung jedoch zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber durch die zahlreichen Erleichterungen und Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises gegenüber den bisher geltenden Regelungen bei Kurzarbeit sehr viel einspart bzw. an Mehrleistung erhält.

### Was gehört zum anrechenbaren Verdienstaussfall?

- Grundsätzlich der vereinbarte AHV-pflichtige Lohn inkl. 13. Monatslohn bis zu CHF 12'350 (Deckelung).
- Bei in **Teilzeit** angestellten Mitarbeitenden muss nichts umgerechnet werden. D.h. wenn jemand für ein 50 Prozent Pensum 3'500 Franken verdient, sind 3'500 zu deklarieren. Dies gilt auch, wenn z.B. für ein 50 Prozent Pensum 7'000 Franken bezahlt werden. Dies würde hochgerechnet auf 100 Prozent einen Lohn von 14'000 Franken ergeben, was den maximal versicherten Lohn von 12'350 Franken übersteigt. Diese Grenze ist jedoch als fixe Grösse zu verstehen, weshalb auch hier der Betrag von 7'000 Franken deklariert werden darf.
- Bei Personen in **arbeitsgeberähnlicher Stellung mit massgeblichen Entscheidungsbefugnissen** dürfen maximal 4'150 Franken deklariert werden.
- Bei im **Stundenlohn** angestellten Mitarbeitenden gilt das vereinbarte Pensum mit entsprechendem Lohn als Basis für den Verdienstaussfall, wobei Ferien- und allfällige vereinbarte Feiertagszuschläge sowie ein Anteil 13. Monatslohn dazugeschlagen werden dürfen. Sollten die Löhne in ihrer Höhe schwanken, basiert man auf einem Durchschnitt, wahlweise aus den letzten sechs oder aus zwölf Monaten vor Beginn der Kurzarbeit, je nachdem, was höher ausfällt.
- Auch **Provisionslöhne** gehören grundsätzlich zum AHV-pflichtigen Lohn. Hier gilt es zu beachten, dass mit der KAE ausgefallene Stunden entschädigt werden, nicht ausgefallener Umsatz. Das bedeutet: Wenn auf Provisionsbasis angestellte Mitarbeitende noch arbeiten, aber wegen dem Coronavirus weniger Provisionen generieren, ist dennoch lediglich der Arbeitsausfall massgebend für eine allfällige KAE. Und um überhaupt Anspruch auf eine KAE zu haben, braucht es auch hier eine nachvollziehbare Zeiterfassung.
- Auch **Naturallöhne** gelten als anrechenbarer Verdienst, wenn sie mit der AHV abgerechnet wurden und auch während der Kurzarbeit ausgerichtet werden. Typischerweise ist hier der Privatanteil Fahrzeug zu nennen. Es gilt zu beachten, dass die Entschädigung auf dem Privatanteil ebenfalls auf 80 Prozent gekürzt wird, während der Ausgleich zu 100 Prozent zu erfolgen hat. Somit finanziert der Mitarbeiter 20 Prozent des Privatanteils selbst.

- Unabhängig davon, wie sich der Lohn zusammensetzt, sind maximal 12'350 Franken anrechenbar (Deckelung).
- **Nicht zum anrechenbaren Verdienst** gehören Auszahlungen für Mehrstunden, Inkonvenienzen (z.B. Schmutz- oder Lärmzulagen) sowie Spesen. Inkonvenienzen fallen in der Zeit von Kurzarbeit nicht an, weshalb sie auch nicht geschuldet sind. Bei Spesen handelt es sich grundsätzlich um den Ersatz von Kosten, die nicht über die AHV abgerechnet werden und daher auch nicht anrechenbar sind.

## Abrechnung gegenüber Mitarbeitenden vs. Abrechnung gegenüber der Arbeitslosenkasse

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

### Beispiel

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

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

### Variante 1

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

- Die Entschädigungen an die Mitarbeitenden sehen wie folgt aus:
- Mitarbeiter A: 20 Ausfallstunden à 20.77 Franken = 415.40 Franken
- Mitarbeiter B: 150 Ausfallstunden à 55.68 Franken = 8'352.00 Franken
- KAE total: 8'767.40 Franken, somit **2'088.20** Franken mehr, als die Arbeitslosenkasse auszahlt, es besteht eine **Unterdeckung**.

### Variante 2

Gleiche Ausgangslage wie in Variante 1, jedoch hat Mitarbeiter A 150 Ausfallstunden und Mitarbeiter B nur deren 20. Die KAE 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 20.77 Franken = 3'115.50 Franken
- Mitarbeiter B: 20 Ausfallstunden à 55.68 Franken = 1'113.60 Franken
- KAE total: 4'229.10 Franken, somit **2'450.10** Franken weniger, als die Arbeitslosenkasse auszahlt, es besteht eine **Überdeckung**.

Natürlich handelt es sich um ein plakatives Beispiel, um den Effekt aufzuzeigen. Über- und Unterdeckungen nehmen ab, je ausgeglichener die Ausfallstunden und die Lohnhöhen sind.

Resultiert bei korrekt ausgefülltem Formular eine **Überdeckung**, ist diese rechtmässig 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 jeweils zwei Karenztage vom Arbeitgeber zu tragen gewesen, das wären 1'223.20 Franken (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, der Wegfall der Anmeldefrist, die Verlängerung der maximal möglichen Bezugsdauer für Ausfälle über 85 Prozent etc.

## Abbildung der KAE in der Lohnabrechnung

**Zu Ihrer Information:** Als Beilage zu diesem Artikel finden Sie hier zwei Beispiele für Lohnabrechnungen mit Kurzarbeitszeit für Monats- und Stundenlöhne. Diese kommentieren wir wie folgt:

### Lohnabrechnung mit Kurzarbeit COVID-19 - Monatslohn mit Unterdeckung (siehe Beispiel 1)

Dieses Beispiel stellt eine mögliche Variante dar, wie die vorliegende Ausgangslage berechnet, abgerechnet und verbucht werden könnte.

- Berechnung anrechenbarer Stundenverdienst

Hier wird der Monatslohn mittels einer gängigen Praxis auf einen Stundensatz heruntergerechnet, damit die Ausfallzeiten in Stunden abgerechnet werden können. Es wären andere Varianten der Berechnung möglich, solange die Vorgaben gemäss Arbeitsrecht eingehalten sind.

- Lohnabrechnung inkl. Verbuchung

- Wichtig ist insbesondere, dass die Beiträge an die Sozialversicherungen nicht vom gekürzten, sondern vom üblichen vereinbarten Lohn abgerechnet werden. Die Arbeitgeber-Beiträge AHV/IV/EO/ALV werden denn auch in voller Höhe von der Arbeitslosenkasse an den Arbeitgeber zurückerstattet (bis zum max. versicherten Lohn).
- Die hier dargestellte Verbuchung des Lohnlaufs ist eine gängige Praxis und kann von der Methodik und vom Kontoplan her abweichen. In jedem Fall empfehlen wir die Eröffnung eines Bilanzkontos «Guthaben KAE» oder sinngemäss. Dies ermöglicht eine Abstimmung zwischen den Auszahlungen an die Mitarbeitenden und den Zahlungseingängen der Arbeitslosenkasse. Per Saldo ergibt sich eine allfällige Unter- oder Überdeckung.
- Ein allfälliger Anteil 13. Monatslohn ist ebenfalls auf dem vollen Lohn zu berechnen, da die Kürzung von 20 Prozent bereits auf Basis des Lohnes inkl. 13. Monatslohn erfolgt.

- Abrechnung KAE

- Die hier gezeigte Berechnung unterstellt, dass der abgerechnete Mitarbeitende der einzige Angestellte ist in der angemeldeten Einheit. Sobald mehrere Personen abzurechnen sind, wird der Arbeitsausfall in Prozent und in Franken im summarischen Verfahren auf der Gesamtsumme berechnet.
- Je nach Berechnung der Ausfallzeit und aufgrund des summarischen Verfahrens wird es in den meisten Abrechnungen zu Unter- oder Überdeckungen kommen. Wir empfehlen, für deren Verbuchung ein Erfolgskonto «Aufwand/Ertrag KAE» oder sinngemäss zu eröffnen.

### Lohnabrechnung mit Kurzarbeit COVID-19 - Stundenlohn mit Überdeckung (siehe Beispiel 2)

Dieses Beispiel stellt eine mögliche Variante dar, wie die vorliegende Ausgangslage berechnet, abgerechnet und verbucht werden könnte. Wir erläutern nachfolgend nur noch die vom Monatslohn abweichenden Elemente.

- Lohnabrechnung inkl. Verbuchung
  - Wir empfehlen, die Abrechnung der tatsächlich geleisteten sowie der Absenztunden separat von den Ausfallstunden abzurechnen. Dies deshalb, weil die Kürzung von 20 Prozent lediglich auf den Ausfallstunden gemacht werden darf, die Ferien- und Feiertagszuschläge jedoch auf der Basis ohne Kürzung zu berechnen sind.
  - Wir erinnern daran, dass auch bei Kurzarbeit die Ferienentschädigungen nicht monatlich ausbezahlt werden dürfen, wenn es sich um ein regelmässiges Arbeitsverhältnis handelt (Art. 329d Abs. 2 OR). Wir empfehlen, die Zuschläge monatlich zu berechnen und den resultierenden Saldo nachzuführen. Bei tatsächlichem Bezug der Ferientage kann eine zusätzliche Zahlung aus diesem Saldo finanziert werden.

## Spezialfälle in der Lohnabrechnung in Kombination mit KAE nach COVID-19

### Lohnfortzahlung 100 Prozent

Erstaunlich viele Anfragen erreichten uns mit der Frage, ob der Arbeitgeber den vollen vereinbarten Lohn auszahlen darf, auch wenn während der Kurzarbeitszeit nur 80 Prozent geschuldet wären. Die Frage ist berechtigt, da sie im Grundsatz dem Zweck der KAE, Betrieben in Not den Erhalt der Arbeitsplätze zu ermöglichen, gewissermassen zuwiderläuft. Doch ist es durchaus begrüssenswert, dass sich die Arbeitgeber, vor allem im Tieflohnsegment, sozial engagieren und die Not der eigenen Mitarbeitenden auf diese Weise lindern. So hat denn auch das SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) bestätigt, dass eine Aufzahlung auf den vollen Lohn seitens Arbeitgeber nicht schädlich sei für den Anspruch auf KAE. Dies gilt übrigens unabhängig von der Lohnhöhe.

Bei Fortzahlung des vollen Lohns empfehlen wir, die KAE in der Lohnabrechnung nicht abzubilden. Das bedeutet, dass die Lohnabrechnung aussieht wie in jedem anderen Monat. Würde man die KAE ausweisen und dann zusätzlich die 20 Prozent Ausgleich des Arbeitgebers erfassen, könnten - je nach Lohnsystem - die Basen für die Berechnung der Sozialversicherungen plötzlich 120 Prozent betragen, was weder zulässig noch sinnvoll ist.

Auf diese Weise wird die KAE meist auch nicht automatisch im Lohnausweis ausgewiesen. Unseres Erachtens ist ein separater Ausweis auch nicht erforderlich. Dennoch kann es sinnvoll sein, in Ziffer 15 eine Bemerkung anzubringen, wonach kurzgearbeitet wurde.

Wir empfehlen, die vereinnahmte KAE der Arbeitslosenkasse auf ein eigenes Konto «Aufwand/Ertrag KAE» zu verbuchen.

### Lohnabrechnung mit Ferienbezug oder Kompensation von Überzeitguthaben des Mitarbeitenden

Der Ferienbezug oder die Kompensation von früher geleisteten Mehrstunden (Überstunden/Überzeit) gehört nicht zur Ausfallzeit. Die bezogenen Ferien bzw. die kompensierten Mehrstunden sind vom Arbeitgeber mit vollem Lohn zu entschädigen. Die Abbildung im Lohn ist einfach:

**Ferienbezug bei Monatslohn**

Monatslohn vereinbart CHF 6'000.00

Sollzeit Abrechnungsmonat 176 Std.

Geleistete Arbeitszeit 35 Std.

Ferienbezug 40 Std.

Ergibt eine Ausfallzeit von 101 Std., die gekürzt wird analog Beispiel Lohnabrechnung

Dadurch, dass die Ferien nicht in die Ausfallzeit eingerechnet und damit nicht gekürzt werden, sind sie zum vollen Lohn ausbezahlt.

**Ferienbezug bei Stundenlohn**

Auch hier werden sinngemäss die bezogenen Ferienstunden nicht zur Ausfallzeit dazugezählt. Wurde für die Ferienzuschläge ein Saldo geführt, kann die angemessene Entschädigung daraus bezogen und abgerechnet werden. In jedem Fall sind bezogene Ferien (und auch Feiertage oder andere Absenzen) bei der Berechnung der Ausfallzeit als geleistete Zeit anzurechnen.

**Lohnabrechnung mit Arbeitsunfähigkeit wie Krankheit oder Unfall**

Absenzen infolge Arbeitsunfähigkeit sind für die Berechnung der Ausfallstunden ebenfalls als geleistete Stunden zu behandeln, nicht als Ausfallstunden. Dies unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit durch eine Taggeldversicherung gedeckt wird oder nicht.

In der Lohnabrechnung ist die Arbeitsunfähigkeit so abzurechnen wie immer, d.h. als Lohnfortzahlung zu 80 oder zu 100 Prozent bzw. als Taggeld einer Versicherung. Selbst wenn die Lohnfortzahlungspflicht bereits erschöpft sein sollte, gilt die darauf entfallende Zeit nicht als Ausfallzeit.

Bei den Basen zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist die Lohnsumme zu berücksichtigen, die ohne Kurzarbeit abgerechnet worden wäre. D.h. allfällige Lohnkürzungen wegen Arbeitsunfähigkeit und Taggelder werden von der Basis abgezogen, nicht jedoch die Kürzung infolge Kurzarbeit. Die korrekte Lohnabrechnung bei Lohnrückvergütungen ist ein anderes Thema, das den Umfang dieses Artikels bei weitem sprengen würde.

**#BDOcares – wir sind für Sie da**

Wie so oft bei der Umsetzung komplexer Sachverhalte liegt auch hier der Teufel im Detail. Ein eigens für COVID-19 zusammengestelltes Experten-Team aus verschiedenen Fachrichtungen steht für Sie bereit. Möchten Sie die Abrechnungen uns überlassen? Wir haben verschiedene Leistungspakete mit Kostengarantie für Sie geschnürt.

Wenn Sie bereits Kunde von BDO sind, wenden Sie sich an Ihren Kundenpartner. Dieser berät Sie unter Berücksichtigung aller aktueller Informationen im Hinblick auf Ihre allgemeine Situation und zieht bei Bedarf unsere Spezialisten bei.

Sie sind noch nicht Kunde von BDO? Wenden Sie sich an eine unserer 34 Niederlassungen in Ihrer Nähe oder direkt bei unserem Spezialistenteam.

Sie haben auch die Möglichkeit, rasch und unkompliziert ein Expertengespräch unter <https://hellonina.com/de/covid19-experten> zu buchen.

**Weiterführende Informationen**

Konkrete Zahlenbeispiele zu diesen und weiteren Lohnabrechnungen finden Sie in unserem Webinar vom 9. April 2020.



[DOWNLOAD ALS PDF](#)

---

## DRUCKEN ODER TEILEN



Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

---

## Ansprechpartner



### **MYRIAM MINNIG** ▶

Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe  
Sozialversicherung und Vorsorge  
Luzern