



Lösungsvorschlag

Höhere Fachprüfung für Sozialversicherungs-Expertinnen und -Experten 2022

Prüfungsteil 1.2: Falldossier

Gewählter Sozialversicherungszweig: Arbeitslosenversicherung

Kandidatennummer _____

Prüfungsdatum _____

Titel des Falls Reto Hottiger Style GmbH _____

Dauer 90 Minuten _____

Falldossier: Reto Hottiger Style GmbH

Einführung in den Fall

Das Unternehmen Reto Hottiger Style GmbH führt vorwiegend Tätigkeiten im Bereich Styling, Haarschneiden und Bartrasur aus. Zudem wird ein Onlineshop betrieben, der überwiegend Styling Produkte verkauft und Lernvideos im Bereich „Styling“ zur Verfügung stellt. Durch die Lernvideos werden Werbeeinnahmen generiert. Zudem wird ein Stuhl (im Salon) an einen selbstständig Erwerbstätigen vermietet.

Die Pandemie und die darauffolgenden politischen Entscheide haben zu einem massiven Umsatzeinbruch geführt. Folglich hat die Unternehmensleitung entschieden, Kurzarbeit einzuführen. Die Voranmeldung wurde am 17.03.2020 eingereicht und die Kurzarbeit wurde per sofort beantragt. Die KAST hat die Voranmeldung erst am 19.03.2020 erhalten.

Die Belegschaft und die Lohn- und Stundenangaben für den Monat März 2020 setzten sich wie folgt zusammen:

Name	Anstellungsart	Beschäftigungsgrad	Bruttolohn	Anzahl Löhne im Jahr	Weitere Lohnbestandteile (AHV-Pflichtig)	Summe Sollstunden	Summe Ist-Stunden
Alexis Lipper	Monatslohn	100%	3'040	13	500	184.80	84.00
Anne Jucker	Monatslohn	80%	3'925	13	0	147.84	66.00
Jürgen Lauscher	Monatslohn	20%	945	12	2'000	36.96	17.50
Hans Öser	Abruf	-	-	-	-	-	-
Patrizio Caldone	Lehrling	100%	700	13	0	184.80	109.20
Raimond Pleiss	Lehrling	100%	700	13	0	184.80	84.00
Marlene Wenzel	Monatslohn	100%	600	12	0	184.80	109.20

Die Belegschaft und die Lohn- und Stundenangaben für den Monat April 2020 setzten sich wie folgt zusammen:

Name	Anstellungsart	Beschäftigungsgrad	Bruttolohn	Anzahl Löhne im Jahr	Weitere Lohnbestandteile (AHV-Pflichtig)	Summe Sollstunden	Summe Ist-Stunden
Alexis Lipper	Monatslohn	100%	3'040	13	500	176.40	32.25
Anne Jucker	Monatslohn	80%	3'925	13	0	141.12	26.25
Jürgen Lauscher	Monatslohn	20%	945	12	2'000	35.28	8.50
Hans Öser	Abruf	-	4'000	-	-	176.40	176.40
Patrizio Caldane	Lehrling	100%	700	13	0	176.40	43.58
Raimond Pleiss	Lehrling	100%	700	13	0	176.40	26.00
Marlene Wenzel	Monatslohn	100%	600	12	0	176.40	52.50

Nach Auszahlung der Entschädigung reicht der Arbeitgeber folgende Unterlagen zur Belegschaft und die Lohn- und Stundenangaben am 05.07.2020 (Poststempel) nach.

Name	Anstellungsart	Beschäftigungsgrad	Bruttolohn	Anzahl Löhne im Jahr	Weitere Lohnbestandteile (AHV-Pflichtig)	Summe Sollstunden	Summe Ist-Stunden
Reto Hottiger	Gesellschafter	100%	13'000.00	12	0.00	176.40	50.00

Hinweis: Die COVID-Verordnung Arbeitslosenversicherung ist zu berücksichtigen.

Aufgabe

- Nehmen Sie eine ganzheitliche Analyse der Ausgangslage vor. Stellen Sie Ihre Ergebnisse auf strukturierte und nachvollziehbare Weise dar und beziehen Sie sich vor allem auf die Ereignisse während der Pandemie. Erklären Sie zudem die Unterschiede vom summarischen zum Normalverfahren in der Kurzarbeit.
- Bestimmen Sie den Beginn der Rahmenfrist für die Kurzarbeit und bestimmen Sie die Höchstbezugsdauer der Kurzarbeitsentschädigung.
- Nehmen Sie zu der Bewilligung der kantonalen Arbeitsstelle Stellung und formulieren Sie die Kernbotschaft in der Verfügung.
- Geben Sie an welche Unterlagen zur Ermittlung der Kurzarbeitsentschädigung konkret benötigt werden.
- Berechnen Sie die Abrechnungsperioden März 2020 und April 2020.
- Beschreiben Sie was die Nachreichung der Personalunterlagen vom 05.07.2020 für einen Einfluss auf die Kurzarbeitsentschädigung hat und beschreiben Sie detailliert den Prozessablauf.

Nennen Sie jeweils die genauen Grundlagen des Gesetzes/Verordnung/AVIG-Praxis.

Erwartungen

Bearbeiten Sie die oben angeführten Aufträge der Reihe nach. Stellen Sie Ihre Ergebnisse schriftlich dar (Seiten nur einseitig beschriftet). Achten Sie darauf, dass Ihre Ausführungen für Dritte nachvollziehbar sind und Sie Ihre Aussagen hinreichend begründen. Als Richtgrösse werden 2 - 4 Seiten A4 erwartet, der effektive Umfang Ihrer Arbeit wird nicht bewertet. Beschriften Sie jede Seite oben rechts mit Ihrem Namen und Ihrer Kandidatennummer.

Für die Bearbeitung des Falldossiers stehen Ihnen 90 Minuten zur Verfügung.

Hinweis

Für die Recherche steht Ihnen während der Prüfung der Online-Zugriff ins Internet zur Verfügung.

Beurteilung

Ihre Leistung wird nach folgenden Leitfragen bewertet:

- Nimmt der/die Kandidat/in eine ganzheitliche Analyse der Ausgangslage vor und stellt er/sie die Ergebnisse nachvollziehbar dar?
- Beschreibt der/die Kandidat/in die zentralen Fragestellungen bzw. Herausforderungen?
- Zieht der/die Kandidat/in angemessene erste Schlussfolgerungen in Bezug auf das weitere Vorgehen?
- Beschafft der/die Kandidat/in alle erforderlichen Informationen und fasst er/sie diese nachvollziehbar zusammen?
- Trifft der/die Kandidat/in eine geeignete Entscheidung und argumentiert er/sie den Entscheid nachvollziehbar und fachlich korrekt?
- Kommuniziert der/die Kandidat/in den Entscheid korrekt und für die Zielgruppe angemessen?

Punkte

max. 90

Aufgabe 1: ganzheitliche Analyse

Grundsatz des Anspruchs auf KAE im Normalverfahren (Art. 31, 32, 51+ 51a AVIG)

Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrechterhalten bleibt. Durch die KAE wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Mit der KAE sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. Diese Zielsetzung liegt sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden, indem die Möglichkeit der Erhaltung eines intakten Produktionsapparates über die wirtschaftlich schwierige Zeit hinweg geboten wird. Diese präventive Zwecksetzung der KAE beherrscht auch massgebend die Auslegung wesentlicher Tatbestände dieses Leistungsbereichs. Anspruch auf KAE haben Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt wird.

Ein Anspruch auf KAE besteht nur, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass die Arbeitsplätze erhalten werden können. Zudem ist der Arbeitsausfall nur anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist. Es ist grundsätzlich nicht relevant, was für eine Branche davon betroffen ist oder welche Arbeit von Geschäftsmodell. Folglich hat die Reto Hottiger Style GmbH grundsätzlich Anspruch auf KAE.

Zusätzlich kommt hinzu, dass die Pandemie eine behördliche Massnahme ausgelöst hat, diese wird in der **RZ. C7 AVIG-Praxis** spezifisch geregelt:

Der Gesetzgeber regelt für Härtefälle die Anrechenbarkeit von Arbeitsausfällen, die zurückzuführen sind:

- auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände
- auf wetterbedingte Kundenausfälle.

Die Härtefallklausel regelt zum einen Sachverhalte, die nicht unmittelbar auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen sind, jedoch eine wirtschaftliche Tätigkeit erschweren oder verunmöglichen wie z. B. Elementarschadenereignisse. Zum einen handelt es sich um Tatbestände, die auf aussergewöhnliche Umstände zurückzuführen sind, d.h. über das normale Betriebsrisiko hinausgehen. Zum andern erfasst die Härtefallklausel mit den wetterbedingten Kundenausfällen auch einen Sachverhalt, der grundsätzlich betriebs- und branchenüblich ist, jedoch von der KAE übernommen wird, wenn die Ausfälle nach Dauer und Umfang ausserordentlich sind.

Grundsatz des Anspruchs auf KAE im summarischen Verfahren (Art. 31, 32, 51 und 51a AVIG)

Der Bundesrat hat Massnahmen im Bereich Arbeitsmarktpolitik beschlossen, um die versicherten Personen sowie die Arbeitgeber weiter unterstützen zu können. Diese wurden in der Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19) festgehalten. Zudem gilt es zu erwähnen, dass die Verordnung rückwirkend per 01. März 2020 in Kraft getreten ist.

Die wichtigsten Punkte, die am 26.03.2020 beschlossen wurden, sind folgende:

Voranmeldung von Kurzarbeit (Art. 36 AVIG und Art. 58 Abs. 1 und 2 AVIV)

In Abweichung von Artikel 36 Absatz 1 AVIG sowie Artikel 58 Absätze 1 bis 4 AVIV muss der Arbeitgeber keine Voranmeldefrist abwarten, wenn er beabsichtigt, für seine Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend zu machen.

Vergütung der Kurzarbeitsentschädigung

Die AHV-pflichtige Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (Zeile 27 des Antrags- und Abrechnungsformulars) muss anhand der Unterlagen des Betriebes plausibilisiert werden (z.B. Lohnsumme auf dem Lohnjournal). Ein Vergleich der AHV-beitragspflichtigen Lohnsumme mit dem Lohnjournal des Betriebes ist ausreichend. Die gleiche Plausibilisierung ist für die Summe der Sollstunden aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden durchzuführen (summarisches Verfahren).

Verlängerung der Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmenden KAE geltend zu machen, so muss er dies der zuständigen KAST schriftlich voranmelden. In Abweichung von Art. 36 Abs. 1 AVIG ist die Voranmeldung erst zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als 6 Monate dauert.

Nicht anrechenbare Arbeitsausfälle

Ausnahmsweise haben in dieser ausserordentlichen Lage auch die folgenden Personen Anspruch auf KAE:

- Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer
- Personen in einem Lehrverhältnis (Lernende und Lehrmeister)
- Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit
- Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung (AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner)
- Für Personen in leitenden Funktionen (arbeitgeberähnliche Stellung) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragene Partner) gilt in Abweichung der Regeln für KAE pro Abrechnungsperiode ein Pauschalbetrag von CHF 3'320 als Entschädigung bei Vollzeitbeschäftigung. Als massgebender Lohn werden CHF 4'150 für die Berechnung berücksichtigt.

Finanzierung der Verwaltungskosten

Die notwendige Aufstockung der Personalressourcen der Durchführungsstellen kann wie üblich über die VKE abgewickelt werden. Die Berücksichtigung der nachweisbaren Zusatzkosten erfolgt bei den ALK über die Leistungspunkte für die KAE und bei den Kantonen über Art. 7 VKE (Überschreitung des Plafonds aus a.o. Gründen).

Aus diesen Gründen hat der Betrieb vollumfänglich Anspruch auf KAE.

Aufgabe 2: Rahmenfristen und Höchstdauer

Rahmenfristen

Die Arbeitslosenkasse eröffnet ab dem ersten Tag, für den KAE ausgerichtet wird, eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug (Rz F1 AVIG-Praxis KAE).

Mit der erstmaligen Einreichung der Voranmeldung für KAE wird dem Betrieb oder der Betriebsabteilung von der kantonalen Amtsstelle eine Nummer aus dem Betriebs- und Unternehmerregister zugeteilt und mit einer Abteilungsnummer im Falle einer Betriebsabteilung ergänzt. Diese BUR-Nummer dient der Arbeitslosenkasse, um die Rahmenfristen korrekt zu bestimmen bzw. um festzustellen, wie viele Abrechnungsperioden der Betrieb oder die Betriebsabteilung konsumiert hat (Rz. F2 AVIG-Praxis KAE).

Die Abrechnungsperiode wird immer für einen ganzen Monat berechnet, somit startet die Rahmenfrist am 01.03.2020 und dauert bis am 28.02.2022.

Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode gesamthaft für den Betrieb oder die Betriebsabteilung bei der gewählten Arbeitslosenkasse geltend machen. Diese Frist beginnt mit dem ersten Tag nach der Abrechnungsperiode. Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder ein im betreffenden Kanton anerkannter Feiertag, endet die Frist am nächstfolgenden Werktag (Art. 29 und 38 ATSG).

Höchstdauer

Innerhalb von zwei Jahren wird die Kurzarbeitsentschädigung während höchstens zwölf Abrechnungsperioden ausgerichtet. Diese Frist gilt für den Betrieb und beginnt mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet wird. Der Arbeitsausfall darf während längstens vier Abrechnungsperioden 85 Prozent der normalen betrieblichen Arbeitszeit überschreiten (Art. 35 Abs 1 und 1bis AVIG).

Der Bundesrat kann die Höchstbezugsdauer der Leistungen um höchstens sechs Abrechnungsperioden befristet verlängern, wenn:

- a. die Anzahl der Voranmeldungen zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung höher ist als sechs Monate zuvor; und b. die Arbeitsmarktprognozen des Bundes für die folgenden zwölf Monate keine Erholung erwarten lassen.

Für eine anschliessende befristete Verlängerung der Höchstbezugsdauer genügt als einzige Voraussetzung die nach Absatz 2 Buchstabe b.

Während der Pandemie wurde die Höchstdauer der KAE mehrere Male angepasst. Im ersten Schritt wurden die Höchstdauer auf **18 Monate verlängert** und im zweiten Schritt auf **24 Monate**.

Aufgabe 3: Verfügung KAST

Folgende Punkte müssen in einer Verfügung enthalten sein:

- Absender
- Adressat
- Verfügung im Titel
- Begründung/Erwägung
- Dispositiv/ Entscheid
- Name und Unterschrift der zeichnungsberechtigten Mitglieder der verfügenden Behörde
- Rechtsmittelbelehrung

Formulierungsvorschlag:

Sehr geehrte Damen und Herren

Ihre Voranmeldung vom 17.03.2020 haben wir geprüft und sind zu folgendem Entscheid gekommen:

Gegen die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung erheben wir teilweise Einspruch. Sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, kann die Arbeitslosenkasse in der Zeit vom 17.03.2020 bis 16.09.2020 die Kurzarbeitsentschädigung ausrichten. Das Abrechnungsformular senden Sie bitte an die von Ihnen gewählte Arbeitslosenkasse.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Entscheid können der Empfänger und das SECO schriftlich Einsprache erheben. Die Einsprache ist innert 30 Tagen nach Erhalt bei folgender Stelle einzureichen:

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitslosenversicherung, Postfach, 8090 Zürich.

Die Einsprache muss ein Begehren und eine Begründung enthalten sowie in deutscher Sprache abgefasst sein. Der angefochtene Entscheid und allfällige Beweismittel sind beizulegen.

Die 30-tägige Frist steht jeweils still vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 15. August, und vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar.

Begründung

Gemäss Art. 36 Abs 1 AVIG muss ein Arbeitgeber, wenn er beabsichtigt, für seinen Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend zu machen, dies der kantonalen Amtsstelle mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit schriftlich voranmelden.

Die Voranmeldefrist für die Kurzarbeit entfällt, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Kurzarbeit wegen plötzlich eingetretener Umstände, die nicht voraussehbar waren, eingeführt werden muss (Beschluss Bundesrat vom 25.03.2020).

Nachdem die Voranmeldung der Kurzarbeit am 17.03.2020 der Post übergeben wurde, kann die Zustimmung zur Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigung ab 17.03.2020 erfolgen. Die Kurzarbeitsdauer wird bis 16.09.2020 befristet (auch gültig bis 31.08.2020).

Für Arbeitsausfälle nach dem 16.09.2020 muss der Arbeitgeber, unter Einhaltung einer allfälligen Voranmeldefrist, erneut eine Voranmeldung von Kurzarbeit einreichen.

Aufgabe 4: Unterlagen

Summarisches Verfahren:

Die AHV-pflichtige Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (Zeile 27 des Antrags- und Abrechnungsformulars) muss anhand der Unterlagen des Betriebes plausibilisiert werden (z.B. Lohnsumme auf dem Lohnjournal). Ein Vergleich der AHV-beitragspflichtigen Lohnsumme mit dem Lohnjournal des Betriebes ist ausreichend. Die gleiche Plausibilisierung ist für die Summe der Sollstunden aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden durchzuführen (Zeile 22 des Antrags- und Abrechnungsformulars). Die Bestimmung der Einkommensgrenzen nach Art. 17a des Covid-19 Gesetzes erfolgt nach den gleichen Regeln wie die Ermittlung der massgebenden Verdienste zur Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung KAE: Massgebend ist der AHV-pflichtige Lohn inkl. AHV-pflichtige Zulagen, Anteil am 13. Monatslohn oder Gratifikation. Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn sind auch die Ferien-/Feiertagsentschädigungen zu berücksichtigen. Nicht angerechnet werden Entschädigungen für Mehrstunden, Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen wie Baustellen-/Schmutzzulagen und Spesenentschädigungen. Zudem muss das Formular Antrag und Abrechnung auf Kurzarbeitsentschädigung je Monat zugestellt werden.

Ergänzende Antwort zu Aufgabe 4 (Unterlagen) wird ebenfalls gewertet

Normalverfahren:

Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber ein zu verlangen bzw. zu überprüfen, ob die Unterlagen mit dem Online-Service vollständig eingereicht wurden: (Erläuterung)

- Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit
- Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten
- Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem
- Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Freitagen
- Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen
- Handelsregistrauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten
- Mehrstunden

Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare bzw. deren Entsprechung aus dem Online-Service zu enthalten:

- Entscheid betreffend KAE (Formular 716.306)
- Voranmeldung von Kurzarbeit (Formular 716.300)
- Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:
 - Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung (Formular 716.302) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service
 - Abrechnung von Kurzarbeit (Formular 716.303) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service
 - Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (Formular 716.307)
 - Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung im Falle entsprechender Einkommen (Formular 716.305)
 - Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden im Falle eines entsprechenden Vorbehaltes im Entscheid der KAST (Formular 716.303.1) bzw. entsprechende Angaben im Online-Service

Aufgabe 5: Konkrete Berechnung

Berechnung KAE für den Monat 03.2020:

<u>Sollzeit</u>	Std. 923.60		
<u>Istzeit</u>	Std. 469.90		
<u>Ausfall</u>	Std. 453.70	49.12%	
<u>Totale Lohnsumme</u>			<u>CHF 9'910.00</u>
<u>Lohn nach Ausfall</u>			<u>CHF 4'867.80</u>
<u>80% v. CHF 4'867.80</u>			<u>CHF 3'894.25</u>
<u>+ 6.375%</u>			<u>CHF 248.25</u>
<u>Summe an AG</u>			<u>CHF 4'142.50</u>

Berechnung KAE für den Monat 04.2020:

Auszahlung an Betrieb = 7730.54

<u>Sollzeit</u>	Std. 1'058.40		
<u>Istzeit</u>	Std. 365.48		
<u>Ausfall</u>	Std. 692.92	65.46%	
<u>Totale Lohnsumme</u>			<u>CHF 13'910.00</u>
<u>Lohn nach Ausfall</u>			<u>CHF 9'105.48</u>
<u>80% v. CHF 4'867.80</u>			<u>CHF 7'284.38</u>
<u>+ 6.375%</u>			<u>CHF 580.47</u>
<u>Summe an AG</u>			<u>CHF 7'864.85</u>

Aufgabe 6: Nachreichung der Unterlagen

Personen in einer arbeitgeberähnlichen Stellung hatten in dieser Zeit ebenfalls Anspruch auf eine Entschädigung. Die Lohnsumme wurde mit CHF 4'150.00 (bei 100 % BG) angerechnet.

Der Monat 03.2020 ist jedoch verfallen. Für den Monat 04.2020 hätte es eine Korrekturabrechnung gegeben. Ab dem 01.06.2020 konnten die Personen in einer arbeitgeberähnlichen Stellung EO-Taggelder über die entsprechende Ausgleichskasse geltend machen und hatten keinen Anspruch mehr auf KAE.