



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung

Weisung AVIG SWE

(AVIG-Praxis SWE)

**Arbeitsmarkt /
Arbeitslosenversicherung (TC)**

Stand: 01.07.2025

Vorwort

Als Aufsichtsbehörde hat die durch das SECO geführte Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen und den Durchführungsstellen im Zusammenhang mit dem Gesetzesvollzug Weisungen zu erteilen (Art. 110 AVIG). Dies geschieht im Bereich der Schlechtwetterentschädigung in Form der Weisung AVIG SWE, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist.

SECO-TC teilt Korrekturen und Präzisierungen durch das Bundesgericht, welche eine Praxisänderung zur Folge haben, den Durchführungsstellen mittels Weisung mit. Die Publikation einer solchen Praxisänderung durch SECO-TC ist massgebend für ein Abweichen von der geltenden AVIG-Weisung (vgl. EVG C 291/05 vom 13.4.2006).

Die Weisung AVIG SWE wird zweimal jährlich (1. Januar und 1. Juli) aktualisiert. Das Datum der Änderungen ist in den Fusszeilen aufgeführt. Im jeweiligen Informationsmail an die Durchführungsstellen werden die geänderten Randziffern kurz erläutert.

Die Weisung AVIG SWE ist auf www.arbeit.swiss und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die Weisung AVIG SWE umfasst folgende Kapitel:

- A** Begriff und Zweck der SWE
- B** Anspruchsvoraussetzungen
- C** Anrechenbarer Arbeitsausfall
- D** Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall
- E** Bemessung der SWE
- F** Dauer der SWE
- G** Meldung und Überprüfung des Arbeitsausfalls
- H** Pflichten des Arbeitgebers
- I** Geltendmachung des Anspruchs
- J** Vergütung der SWE
- K** Kontrollvorschriften
- L** Zwischenbeschäftigung
- M** Abrechnung
- N** Sonderthemen

Die im Kapitel «Sonderthemen» erfassten Weisungen gelten für den gesamten Vollzug des AVIG.

Zitierung: Weisung AVIG SWE A1

SECO Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung (TC)

Inhaltsverzeichnis

A

Begriff und Zweck der SWE	10
--	-----------

B

Anspruchsvoraussetzungen	12
Die anspruchsberechtigten Erwerbszweige	12
Normale und verkürzte Arbeitszeit.....	14
Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls	22
Anspruchsberechtigte Personen	22
Nicht anspruchsberechtigte Personen.....	23

C

Anrechenbarer Arbeitsausfall	29
Mindestarbeitsausfall	31
Karenzzeit.....	31
Abrechnungsperiode	32

D

Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall	34
SWE in öffentlichen Betrieben	35

E

Bemessung der SWE	37
Höhe der SWE	37
Massgebender Verdienst.....	37
Anrechenbarer Stundenverdienst.....	38

F

Dauer der SWE	43
----------------------------	-----------

G

Meldung und Überprüfung des Arbeitsausfalls	45
Form und Inhalt der Meldung	45
Meldefrist	45
Entscheid der kantonalen Amtsstelle.....	46

H

Pflichten des Arbeitgebers	50
---	-----------

I

Geltendmachung des Anspruchs	52
Kassenwahl und Kassenwechsel	53

J

Vergütung der SWE.....	56
-------------------------------	-----------

K

Kontrollvorschriften.....	58
----------------------------------	-----------

L

Zwischenbeschäftigung	60
------------------------------------	-----------

M

Abrechnung.....	63
------------------------	-----------

N

Sonderthemen.....	65
--------------------------	-----------

Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung	66
---	-----------

Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht.....	68
---	-----------

Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte.....	69
--	-----------

Aufschiebende Wirkung	70
------------------------------------	-----------

Definitionen.....	70
-------------------	----

Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen	70
---	----

Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen.....	71
--	----

Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV.....	73
---	-----------

Eröffnung von Entscheiden.....	74
---------------------------------------	-----------

Erstellung unveränderbarer Dokumente	75
---	-----------

Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten	76
--	-----------

Unterschrift auf Verfügungen.....	76
-----------------------------------	----

Unterschrift auf Formularen.....	76
----------------------------------	----

Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG)	77
--	----

Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL	78
---	-----------

Gender Mainstreaming im Vollzug.....	79
---	-----------

Definition.....	79
-----------------	----

Zielsetzung	79
-------------------	----

Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann	79
--	----

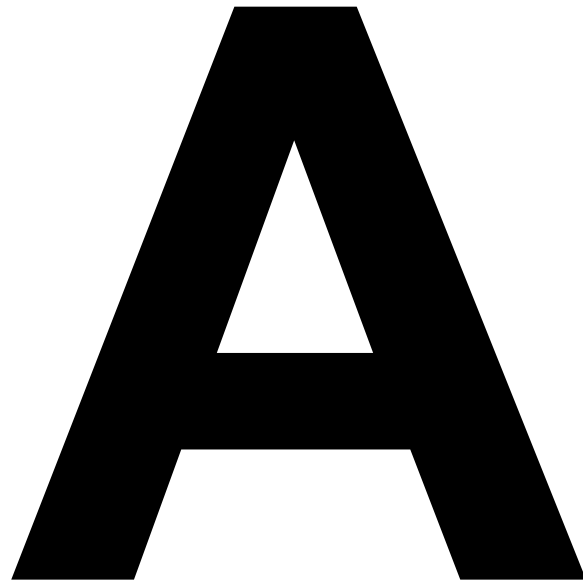
Gendergerechter Vollzug.....	79
Schwarzarbeit.....	81

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AP	Abrechnungsperiode
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (Informationssystem)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR 837.0)
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR. 837.02)
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BGG	Bundesgerichtsgesetz (SR 173.110)
BUR-Nummer	Nummer des Betriebs- und Unternehmensregisters
Bst.	Buchstabe
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
bzw.	beziehungsweise
ca.	zirka
CHF	Schweizer Franken
d. h.	das heisst

DMS	Dokumentenmanagementsystem
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 834.1)
ELG	Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (SR 831.30)
EO	Erwerbsersatzordnung
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.R.	in der Regel
IE	Insolvenzenschädigung
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
KAST	Kantonale Amtsstelle
Mt. / Mte	Monat / Monate
OR	Obligationenrecht (SR 220)
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RF	Rahmenfrist
Rz	Randziffer
S.	Seite
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
Std.	Stunden
StGB	Strafgesetzbuch (SR 311.0)
SWE	Schlechtwetterentschädigung
Tg	Tage
u. a.	unter anderem
ÜLG	Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (SR 837.2)

usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VwVG	Verwaltungsverfahrensgesetz (SR 172.021)
z. B.	zum Beispiel



(Erste Version des Kapitels A: Januar 2014)

Begriff und Zweck der SWE

- A1** Mit der SWE wird den Arbeitnehmenden in bestimmten Erwerbszweigen ein ausschliesslich und unmittelbar auf Witterungsgründe zurückzuführender Arbeitsausfall angemessen entschädigt.
- A2** In gesetzessystematischer Hinsicht und auch inhaltlich entspricht die SWE weitgehend der KAE-Regelung. Mehrere Vorschriften verweisen ganz oder teilweise auf die entsprechenden Gesetzesartikel der KAE. Der Hauptunterschied zwischen KAE und SWE liegt im Entschädigungsgrund des Arbeitsausfalls. Während KAE bei Vorliegen eines wirtschaftlichen Grundes ausgerichtet werden kann, setzt der Anspruch auf SWE einen Witterungsgrund wie Regen, Schnee, Hagel, Kälte, Hitze, Wind, Nässe oder Trockenheit voraus. Mit der Anknüpfung des Anspruches auf SWE an einen meteorologischen Grund geht zudem eine Beschränkung der Leistungen auf einzelne Erwerbszweige einher.

B

(Erste Version des Kapitels B: Januar 2014)

Anspruchsvoraussetzungen

Art. 42 AVIG; Art. 65 und 66a AVIV

Die anspruchsberechtigten Erwerbszweige

B1 Die Grundvoraussetzung für den Anspruch auf SWE besteht in der Zugehörigkeit zu einem Erwerbszweig, in welchem wetterbedingte Arbeitsausfälle üblich sind.

SWE kann nur in folgenden Erwerbszweigen ausgerichtet werden:

- Hoch- und Tiefbau, Zimmerei-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe;
- Sand- und Kiesgewinnung;
- Geleise- und Freileitungsbau;
- Landschaftsgartenbau;
- Waldwirtschaft, Baumschulen und Torfabbau, soweit sie nicht Nebenzweige eines landwirtschaftlichen Betriebes sind;
- Ausbeutung von Lehmgruben sowie Ziegelei;
- Berufsfischerei;
- Transportgewerbe, soweit Fahrzeuge ausschliesslich für den Transport von Aushub oder Baumaterial von und zu Baustellen oder für den Abtransport von Sand oder Kies von der Abbaustelle verwendet werden;
- Sägerei;
- reine Reb-, Pflanzen-, Obst- und Gemüsebaubetriebe, wenn die normalerweise anfallenden Arbeiten wegen aussergewöhnlicher Trockenheit oder Nässe nicht verrichtet werden können.

B2 Ob ein Betrieb unter die abschliessende Aufzählung der anspruchsberechtigten Erwerbszweige fällt, beurteilt sich nicht nach der Art der ausgeübten einzelnen Tätigkeit, sondern nach der Haupttätigkeit des Betriebes.

B3 Es ist jedoch denkbar, dass ein einzelner Betriebszweig innerhalb eines Unternehmens für sich allein unter die anspruchsberechtigten Erwerbszweige fallen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass der einzelne Betriebszweig für das Unternehmen wirtschaftlich von Bedeutung ist und organisatorisch ein bestimmtes Mass an Selbstständigkeit aufweist. Der Arbeitgeber hat gegenüber der kantonalen Amtsstelle darzulegen, weshalb es unmöglich gewesen ist, die vom schlechten Wetter betroffenen Arbeitnehmenden im Betrieb anderweitig zu beschäftigen.

Anhaltspunkt für die Anerkennung eines Betriebszweiges kann sich unter anderem aus der Zweckumschreibung, den Statuten und dem Organigramm ergeben.

B4 Zu den anspruchsberechtigten Erwerbszweigen des Hoch- und Tiefbaus sind sowohl Betriebe des Bauhauptgewerbes als auch des Ausbau- und Installationsgewerbes zu zählen. Beim Bauhauptgewerbe sind insbesondere zu erwähnen: Bauunternehmungen, Strassen-/Brücken-/Tunnelbau, Gebäudeabbruch, Gerüstbau/-montage, Asphaltunternehmungen, Bohrunternehmungen, Kabel- und Wasserleitungsbau, Gewässer-/Lawinenverbauung. Unter das Ausbau- und Installationsgewerbe fallen unter anderem: Bau-/Fassadenisolierungen, Malerei, Dachdeckerei, Spenglerei, Gipserei, Einbau vorfabrizierter Bauteile.

Die reinen Reb-, Pflanzen-, Obst- und Gemüsebaubetriebe können den Erwerbszweigen mit Anspruch auf SWE zugeordnet werden, wenn die normalerweise anfallenden Arbeiten wegen der für die Jahreszeit aussergewöhnlichen Trockenheit oder Nässe nicht verrichten werden können. Können die Arbeitnehmenden in diesen Monokulturbetrieben wegen der üblichen Schlechtwettereinflüsse wie Regen, Schnee oder Kälte nicht arbeiten, besteht kein Anspruch. Für diese Erwerbszweige ist demnach eine SWE im Winter grundsätzlich ausgeschlossen, weil die normalerweise anfallenden Arbeiten in diesen Betrieben eher im Frühjahr, Sommer oder Herbst zu erledigen sind und nur diese Jahreszeiten von aussergewöhnlicher Trockenheit oder Nässe betroffen sein dürfen (BGE 115 V 154).

⇒ Rechtsprechung

- BGE 8C_45/2007 vom 31.1.2008 (Unbestritten ist, dass die auf Herstellung und Montage von Zäunen aller Art spezialisierte Firma die vorausgesetzte Zugehörigkeit zu einem der in Art. 65 Abs. 1 AVIV aufgeführten Erwerbszweige nicht erfüllt und vom Entschädigungsanspruch ausgenommen ist)
- BGE 113 V 353 (Die Montage von Strassenleitplanken ist dem Strassenbau zuzuordnen, welcher grundsätzlich unter den anspruchsberechtigten Erwerbszweig des Tiefbaus fällt. Der Betrieb, der lediglich die Strassenleitplanken produziert, gehört jedoch nicht zu den anspruchsberechtigten Erwerbszweigen)

⇒ Beispiele, in denen die Anspruchsberechtigung bejaht wurde:

- Betrieb, der auf Baustellen Fugen aller Art abdichtet und dessen Arbeitnehmende wegen Kälte nicht arbeiten können;
- Betonröhren/-elemente und Kunststeinfabriken, welche die Produktion wegen Kälte einstellen müssen.
- Metallbaufirma, die infolge extremer Kälte Metallträger in Rohbauten nicht montieren kann;
- Betrieb, der wegen Regen verhindert ist, Blitzableiter auf den Dächern zu montieren;
- Malergeschäft, das die Arbeiten an Brücken wegen Nebel und Nässe nicht fortsetzen kann;
- Leitungsbaufirma, die wegen Schneefall und Kälte Bodenleitungen im Freien nicht verlegen kann;
- Strassenmarkierungsfirma, welche die Markierungen wegen Kälte und Nässe nicht anbringen kann;
- Sanitärinstallationsfirma, die ihre Arbeiten auf einem Neubau wegen Kälte unterbrechen muss.
- Forstbaumschule, die ihre Arbeiten wegen Schnee und Vereisung einstellen muss.
- Werkhof einer Bauunternehmung, der die Tätigkeit einstellen muss, weil die Arbeit auch auf der Baustelle wetterbedingt unterbrochen wird.

⇒ Beispiele, in denen die Anspruchsberechtigung verneint wurde:

- Landwirtschaftsbetrieb;
- Betonwerk;
- Wasserkraftwerk;
- Gewässersanierungsbetrieb;
- Ingenieur-, Geometer- und Planungsbüro;
- Schneeräumungsfirma;
- Autoabbruchbranche;
- Holztransportfirma;
- Helikopterunternehmung;
- Grabsteinbildhauerei;
- Reinigungsfirma;
- Apparatebaufirma;

- Ist ein Betrieb in seiner Gesamtheit überwiegend dem Landwirtschaftsbereich zuzuordnen, kann die zusätzlich betriebene Nebentätigkeit im Wald nicht dem Erwerbszweig der Waldwirtschaft zugeordnet werden. Deshalb erstreckt sich die SWE-Anspruchsberechtigung im Bereich der Waldwirtschaft nur auf Unternehmen, deren Haupttätigkeit eindeutig die diesem Erwerbszweig typischen Charaktermerkmale aufweist. Dies trifft z. B. bei Forstkorporationen bzw. Forstgenossenschaften zu.
- Nicht dem Baugewerbe zugeordnet werden kann der Erwerbszweig des Ingenieur-, Plan- und Geometerwesens der Ingenieure, Planer und Geometer. Dem Umstand allein, dass eine einzelne dieser Tätigkeiten im Freien ausgeübt und damit dem Wetter ausgesetzt ist, kommt noch keine anspruchsrelevante Bedeutung zu. Namentlich auch für den Erwerbszweig des Baugewerbes gilt, dass sich die Anspruchsberechtigung nicht nach Art der ausgeübten einzelnen Tätigkeit beurteilt, sondern nach dem Charakter des Betriebes oder des Betriebszweiges.

Normale und verkürzte Arbeitszeit

- B5** Anspruch auf SWE haben Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit aus wetterbedingten Gründen verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt wird.

Normale Arbeitszeit

- B6** Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit der arbeitnehmenden Person, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Untersteht der Betrieb einem GAV, so darf die darin festgelegte Normalarbeitszeit für die Berechnung der SWE nicht überschritten werden.

Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen

- B7** Arbeitszeitsysteme mit flexibler Arbeitszeit sehen in der Regel eine Bandbreite vor, innerhalb welcher die wöchentliche Arbeitszeit variiert werden kann (z. B. Bandbreite von 35 bis 45 Stunden/Woche bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche). In der Regel muss die Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen sein. Die Lohnzahlung erfolgt immer auf der Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit.
- B8** Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit. Als flexible Arbeitszeit gilt ein Arbeitszeitsystem, welches in Absprache mit den Arbeitnehmenden kurzfristig den Bedürfnissen der Produktion angepasst werden kann.

Nicht als flexible Arbeitszeit gelten:

- Arbeitszeitsysteme, deren Ablauf in einem jährlichen Arbeitszeitkalender festgelegt sind;
- von der normalen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeiten, die durch Lohnkürzungen, Lohnzuschläge oder durch zusätzliche Ferientage ausgeglichen werden;
- dem Saisonverlauf angepasste Arbeitszeiten;
- Arbeitszeiten, die zum vornherein blockweise geregelt sind (z. B. 4 Wochen zu je 45 Stunden und 4 Wochen zu je 35 Stunden);
- unterschiedliche Arbeitszeiten, bedingt durch Schichtbetrieb.

In solchen Fällen gilt die in der betreffenden Abrechnungsperiode vereinbarte Arbeitszeit als Normalarbeitszeit.

Verkürzte Arbeitszeit

- B9** Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht.
- B10** Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi bis zu 20 Arbeitsstunden aus betrieblichen Gleitzeitregelungen sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen.
- Vor- oder Nachholstunden können als solche akzeptiert werden, wenn in betrieblichen Bestimmungen definiert ist, zu welchem Zeitpunkt diese kompensiert werden.
- B11** Läuft im Zeitpunkt eines anrechenbaren wetterbedingten Arbeitsausfalls für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen. In diesen 6 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden.¹
- B12** Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalls geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten. In diesen 12 Monaten geleistete Arbeitsstunden, die dem Ausgleich bestehender Minusstundensaldi dienen, gelten nicht als Mehrstunden.¹
- B12a** Wird für eine Person erst im Verlauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erstmals KAE/SWE geltend gemacht, sind für den Abzug der Mehrstunden die 6 Monate vor Einführung der KAE/SWE für diese Person massgebend. Beginnt die Kurzarbeit/Schlechtwetter-Phase für eine Person erstmals später als 6 Monate als der Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu laufen, sind die Mehrstunden aus der ganzen Rahmenfrist abzuziehen, maximal jedoch aus den vorangehenden 12 Monaten.
- ⇒ Beispiel 1
- Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.5. KAE/SWE geltend gemacht.
- Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der 6 Monate vom 1.11. bis 30.4. von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.
- ⇒ Beispiel 2
- Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2. Für einen Mitarbeiter wird erst ab 1.10. KAE/SWE geltend gemacht.
- Für diesen Mitarbeiter sind die Mehrstunden aus der ganzen bisherigen Rahmenfrist von 8 Monaten vom 1.2. bis 30.9. von seinem Arbeitsausfall abzuziehen.
- ⇒ Beispiel 3
- Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug für KAE/SWE in einem Betrieb oder Betriebsabteilung beginnt am 1.2.2012. Für eine Mitarbeiterin wird erst ab 1.4.2013 KAE/SWE geltend gemacht.

¹ B11–B12 geändert im Oktober 2016

Für diese Mitarbeiterin sind die Mehrstunden der letzten 12 Monate innerhalb der laufenden Rahmenfrist vom 1.4. bis 31.3. des darauffolgenden Jahres von ihrem Arbeitsausfall abzuziehen.

- B13** Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die SWE oder KAE ausgerichtet wird, beginnt eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

Gleitzeit

- B14** Eine betriebliche Gleitzeitregelung im Sinne der ALV kann nur anerkannt werden, wenn Gleitzeitsaldi innerhalb der im Betrieb vorgesehenen Bandbreite fortlaufend übertragen werden können. Der Auf- und Abbau des Gleitzeitsaldi innerhalb der Bandbreite muss grundsätzlich in der Entscheidkompetenz der arbeitnehmenden Person liegen.

Art. 26 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) entspricht diesen Bedingungen, obschon die aufgebauten Stunden gemäss LMV bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen und nicht abgebaute Stunden mit einem Zeitzuschlag zu kompensieren sind.

- B15** Die Gleitzeitregelung wird ALV-rechtlich nur anerkannt, wenn der Betrieb über ein schriftliches Gleitzeitreglement verfügt, welches bereits eine gewisse Zeit in Kraft ist bzw. nicht erst im Hinblick auf die wetterbedingten Arbeitsausfälle eingesetzt worden ist.

- B16** Im Rahmen der Gleitzeitregelung gearbeitete Mehrstunden oder nicht gearbeitete Fehlstunden sollen sich in Bezug auf die wetterbedingten Ausfallstunden neutral verhalten. Mehrstunden, welche auf die Gleitzeitregelung zurückzuführen sind, führen demnach zu keiner Reduktion der anrechenbaren Ausfallstunden bzw. derartige Fehlstunden führen zu keiner Erhöhung der Ausfallstunden.

⇒ Beispiel 1

Für einen Arbeitnehmer werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wetterbedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat der Arbeitnehmer 70 Stunden gearbeitet, wovon 10 zur Erhöhung des Gleitzeitsaldos von 5 auf 15 Stunden führen.

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

Sollstunden Abr.-Periode			Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	Istzeit 70.00		5.00	15.00		100.00

⇒ Beispiel 2

Für eine Arbeitnehmerin werden in einer Abrechnungsperiode mit 160 Sollstunden 100 wetterbedingte Ausfallstunden geltend gemacht. In dieser Abrechnungsperiode hat die Arbeitnehmerin 50 Stunden gearbeitet, 10 Fehlstunden gehen zu Lasten des Gleitzeitsaldos, welcher sich von 15 auf 5 Stunden reduziert.

Diese 10 Fehlstunden führen nicht zu einer Erhöhung der Ausfallstunden.²

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	50.00		15.00	5.00		100.00

B17 Gleitzeitsaldi werden max. bis +20 Stunden nicht an die Ausfallstunden angerechnet. Darüber liegende Gleitzeitsaldi reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden.

Damit während Schlechtwetterphasen in bestimmten Konstellationen nicht unverhältnismässig viele Mehrstunden im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung geleistet werden können, ohne dass sich dadurch die Ausfallstunden reduzieren, ist auch eine Limitierung des Minussaldos auf -20 Stunden erforderlich.

⇒ Beispiel 1

Hat eine arbeitnehmende Person zu Beginn einer Schlechtwetterphase einen Gleitzeitsaldo von -60 Stunden, sind als Saldo Ende vorhergehende Abrechnungsperiode -20 Stunden einzutragen. Dies hat zur Folge, dass sich Mehrstunden im Rahmen einer Gleitzeitregelung nur in der Bandbreite von -20 bis +20 Stunden «neutral» verhalten; es sind höchstens 40 «neutrale» Mehrstunden möglich.

⇒ Beispiel 2

Zu Beginn einer Schlechtwetterphase verfügt eine arbeitnehmende Person über einen Gleitzeitsaldo von -50 Stunden. In der ersten Abrechnungsperiode reduziert sie diesen auf -40 Stunden, d. h. sie hat 10 Mehrstunden gearbeitet. In dieser Abrechnungsperiode macht der Betrieb bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 110 Stunden 60 wetterbedingte Ausfallstunden geltend.

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	110.00		-20.00	-10.00		60.00

In der nächsten Abrechnungsperiode leistet die arbeitnehmende Person im Rahmen der betrieblichen Gleitzeitregelung 35 Mehrstunden. In dieser Abrechnungsperiode macht der Betrieb bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 135 Stunden wiederum 60 wetterbedingte Ausfallstunden geltend.

² B16 geändert im Juli 2023

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	135.00		-10.00	20		55.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei +20 Stunden blockiert. Dadurch werden 5 Gleitzeitstunden als Mehrstunden angerechnet, welche die anrechenbaren Ausfallstunden entsprechend reduzieren. Hätte man den Gleitzeitsaldo zu Beginn der Schlechtwetterphase bei -50 Stunden belassen, hätten während der Abrechnungsperiode 70 Mehrstunden (bis Saldo +20 Stunden) geleistet werden können, ohne dass diese die anrechenbaren Ausfallstunden reduziert hätten.³

- B18** Senkt eine arbeitnehmende Person ihren Gleitzeitsaldo unter -20 Stunden, wird der Gleitzeitsaldo auf dem Formular «Abrechnung von Schlechtwetterentschädigung» bei -20 Stunden blockiert und die übrigen Minusstunden in der Spalte «Bezahlte/unbezahlte Absenzen» erfasst.

⇒ Beispiel

Bei einer Sollzeit von 160 und einer Istzeit von 100 Stunden hat ein Arbeitnehmer seinen Gleitzeitsaldo von -10 auf -30 Stunden gesenkt. Der Betrieb macht für ihn 40 wetterbedingte Ausfallstunden geltend.

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00		40.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei -20 Stunden blockiert. Die 10 in der Gleitzeit nicht erfassten Fehlstunden werden in der Spalte «Bezahlte/unbezahlte Absenzen» aufgeführt.⁴

Mehrstunden

- B19** Die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten geleisteten Mehrstunden (B9 ff.) sind vom anrechenbaren Arbeitsausfall abzuziehen.

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn: + 40 Std.
 Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP: + 47 Std.
 Veränderung in letzten 6 Monaten + 7 Std.

Von den anrechenbaren Ausfallstunden sind 7 Mehrstunden in Abzug zu bringen (Eintrag in Spalte «Saldo Mehrstunden Vormonate»).

³ B17 geändert im Juli 2023

⁴ B18 geändert im Juli 2023

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn:	+ 47 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP:	+ 40 Std.
Veränderung in letzten 6 Monaten	- 7 Std.

Trotz des positiven Mehrstundensaldos sind keine Mehrstunden in Abzug zu bringen, da in den letzten 6 Monaten keine geleistet worden sind.

⇒ Beispiel 3

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn:	- 50 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP:	- 30 Std.
Veränderung in letzten 6 Monaten	+ 20 Std.

Die in den letzten 6 Monaten über die Sollzeit geleisteten 20 Stunden gelten nicht als Mehrstunden, da mit diesen lediglich ein bestehender Minusstundensaldo reduziert wurde.⁵

Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden

B20 Mit den nachfolgenden weiteren Beispielen wird das Zusammenspiel von Gleitzeit- und Mehrstunden in der Abrechnung von Schlechtwetterentschädigung aufgezeigt.

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn	+ 35 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	+ 42 Std.
Veränderung in den letzten 6 Monaten	+ 7 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 50 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	108 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden.

Sollstunden Abr.-Periode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
				Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	108.00		20.00	20.00	7.00	45.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei +20 Stunden blockiert. Die 7 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten vor der 1. Abrechnungsperiode sind in Spalte «Saldo Mehrstunden Vormonate» aufzuführen. Die Erhöhung des Gleitzeitsaldos von +42 Stunden auf +50 Stunden während der Abrechnungsperiode führt zu einer Verminderung des geltend gemachten Ausfalls um 8 Stunden, da der Gleitzeitsaldo über den zugelassenen +20 Stunden liegt.

⁵ B19 geändert im Oktober 2016 und Juli 2023

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-beginn	+ 1 Std
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	+ <u>9 Std.</u>
Veränderung in den letzten 6 Monaten	+ 8 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 15 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	106 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden.

Sollstunden Abr.-Periode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
				Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	106.00		9.00	15.00		60.00

Da sich die Mehrstunden vor und während der Schlechtwetterperiode im Rahmen der von der ALV akzeptierten Bandbreite bewegen, sind keine Mehrstunden von den Ausfallstunden in Abzug zu bringen.

⇒ Beispiel 3

Mehrstundensaldo 6 Monaten vor RF-Beginn	- 50 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	- <u>25 Std.</u>
Veränderung in den letzten 6 Monaten	+ 25 Std.
Mehrstundensaldo am Ende der 1. AP	+ 10 Std.
Sollzeit	160 Std.
Istzeit	135 Std.
Geltend gemachte Ausfallstunden	60 Std.

Der Betrieb verfügt über eine Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +/-60 Stunden.

Sollstunden Abr.-Periode pro Woche	total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
				Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
36.87	160.00	135.00		-20.00	15.00		60.00

Bei den 25 während den letzten 6 Monaten vor erstmaligem wetterbedingtem Arbeitsausfall geleisteten Mehrstunden handelt es sich um eine Reduktion des im Rahmen der betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigen Minussaldos, welche von den wetterbedingten Ausfallstunden nicht in Abzug gebracht werden müssen. Der Gleitzeitsaldo von -25 Stunden zu Beginn der Abrechnungsperiode ist auf -20 Stunden zu reduzieren. Infolge der 35 während der Abrechnungsperiode geleisteten Mehrstunden beträgt der Saldo am Ende der laufenden Abrechnungsperiode +15 Stunden. Ein Abzug von der SWE erfolgt erst, wenn der Saldo +20 Stunden übersteigt.

⇒ Beispiel 4 (Beispiel aus der Praxis mit 2 Abrechnungsperioden)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden/Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. Abrechnungsperiode:

Arbeitstage	23
Sollstunden	184
Istzeit in Stunden	66,4
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Stunden	45
wetterbedingte Ausfallstunden	24
Gleitzeitsaldo in Stunden zu Beginn der AP	+ 68,18
Gleitzeitsaldo in Stunden am Ende der AP	+ 19,58
Veränderung der Gleitzeit während der AP	- 48,6
In den letzten 6 Monaten geleistete Mehrstunden	0

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
40.40	184.00	66.40	93.18	20.00	19.58		24.00

Der Gleitzeitsaldo zu Beginn der Abrechnungsperiode wird auf +20 Stunden gesetzt.

Vom Gleitzeitabbau werden nur 0,42 Stunden als Differenz Gleitzeit erfasst, womit der Saldo am Ende der Abrechnungsperiode dem effektiven Saldo des Betriebes entspricht.

Die übrigen 48,18 abgebauten Stunden (von insgesamt 48,6) werden in der Spalte «Bezahlte/unbezahlte Absenzen» aufgeführt.

2. Abrechnungsperiode:

Arbeitstage	20
Sollstunden	160
Istzeit in Stunden	104,52
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Stunden	0
wetterbedingte Ausfallstunden	60,9
Gleitzeitsaldo in Stunden zu Beginn der AP	+ 19,58
Gleitzeitsaldo in Stunden am Ende der AP	+ 25,
Veränderung der Gleitzeit während der AP	+ 5,42

Sollstunden Abr.-Periode		Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
pro Woche	total inkl. Vorholzeit			Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
40.00	160.00	104.52		19.58	20		55.90

Die anrechenbaren Ausfallstunden reduzieren sich um 5 Mehrstunden, welche den von der ALV akzeptierten max. Gleitzeitsaldo von +20 Stunden überschreiten.

⇒ Beispiel 5 (Beispiel aus der Praxis)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden/Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

Arbeitstage	23
Sollstunden	184
Istzeit in Stunden	165,82
Bezahlte/unbezahlte Absenzen in Stunden	8
wetterbedingte Ausfallstunden	0
Gleitzeitsaldo in Stunden zu Beginn der AP	+ 36,24
Gleitzeitsaldo in Stunden am Ende der AP	+ 26,06
Veränderung der Gleitzeit während der AP	- 10,18
In den letzten 6 Monaten geleistete Mehrstunden	23

Sollstunden pro Woche	Abr.-Periode total inkl. Vorholzeit	Istzeit	Bezahlte / unbezahlte Absenzen	Gleitzeitsaldo		Saldo Mehrstd. Vormonate	Anrechen- bare Ausfall- stunden
				Beginn Abrechn.- Periode	Ende Abrechn.- Periode		
40.00	184.00	165.82	18.18	20.00	20.00	12.82	-12.82

Da der Saldo Gleitzeit sowohl zu Beginn wie am Ende der Abrechnungsperiode bei +20 Stunden blockiert wird, sind die abgebauten 10,18 Gleitzeitstunden in der Spalte «Bezahlte/unbezahlte Absenzen» zu erfassen. Zudem werden die 23 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten um diese abgebauten 10,18 Stunden in Spalte «Saldo Mehrstunden Vormonate» reduziert. Die verbleibenden, noch nicht kompensierten 12,82 Mehrstunden aus Vormonaten sind auf die folgende Abrechnungsperiode vorzutragen.⁶

Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls

- B21** Ein Anspruch auf SWE besteht nur, wenn der Arbeitsausfall anrechenbar ist. Unter welchen Voraussetzungen dies der Fall ist, bestimmt sich nach Art. 43 und 43a AVIG (C1 ff. und D1 ff.).

Anspruchsberechtigte Personen

- B22** Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmenden, die in anspruchsberechtigten Erwerbszweigen (B1 ff.) tätig und von wetterbedingten Arbeitsausfällen betroffen sind, anspruchsberechtigt, wenn sie für die ALV beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben. Massgebend ist somit der AHV-rechtliche Arbeitnehmerbegriff. Eine Mindestdauer der beitragspflichtigen Beschäftigung wird nicht vorausgesetzt. Entscheidend ist, dass die Arbeitnehmenden in einem Arbeitsverhältnis stehen und eine beitragspflichtige Beschäftigung ausüben. Es genügt eine beitragspflichtige Beschäftigung im Zeitpunkt des wetterbedingten Arbeitsausfalls. Anspruchsberechtigt sind daher auch alle ausländischen Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Wohnort und unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. So können unter anderem ausländische Grenzgänger/innen vom ersten Tag ihrer ALV-beitragspflichtigen Anstellung an SWE beziehen, sofern sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen.

Anspruchsberechtigt sind auch Arbeitnehmende, die vorübergehend auf einer Arbeitsstelle im benachbarten Ausland tätig sind.

⁶ B20 geändert Juli 2023

- B23** Analog zur ALE sind Arbeitnehmende nur anspruchsberechtigt, wenn sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und das Referenzalter (Art. 21 Abs. 1 AHVG) noch nicht erreicht haben. Die ALV-Beitragspflicht endet mit dem Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG). Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende Anspruch auf SWE bis zum Ende des Monats haben, in dem sie das massgebende Alter nach Art. 21 AHVG erreicht haben.⁷
- B24** Im Unterschied zur KAE sind auch Lernende sowie Arbeitnehmende in gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnissen wie z. B. Saisonangestellte anspruchsberechtigt.

Nicht anspruchsberechtigte Personen

- B25** Folgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf SWE:
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist;
 - Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Arbeitgebers;
 - mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen der Arbeitgeber.

Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit

- B26** Keinen Anspruch auf SWE haben Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Der Arbeitsausfall ist nicht bestimmbar, wenn sich die normale Arbeitszeit nicht anhand einer vertraglichen Vereinbarung über die von der arbeitnehmenden Person zu leistende Arbeitszeit zuverlässig feststellen lässt.
- B27** Als Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar ist, kommen in erster Linie Personen in Betracht, die eine Abrufs-, Gelegenheits- oder Aushilfstätigkeit ausüben und vom Arbeitgeber je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden. Diese Personen können nicht mit einer regelmässigen, arbeitsvertraglich zugesicherten Anzahl Arbeitsstunden rechnen. Ob im Einzelfall der Arbeitsausfall auch bei solchen Arbeitsverhältnissen anrechenbar ist, ist anhand einer analogen Anwendung der Weisung AVIG ALE B96 f. zu bestimmen.⁸
- B28** Keinen Anspruch auf SWE haben Personen, welche ausschliesslich erfolgsabhängig, das heisst ohne Fixum entschädigt werden. In diesen Fällen ist der Arbeitsausfall nicht überprüfbar.

Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle

- B29** Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls bzw. der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle für alle Arbeitnehmenden voraus, für die SWE geltend gemacht wird. Diese Arbeitszeitkontrolle (z. B. Stempelkarten, Stundenrapporte, elektronische Zeiterfassungssysteme) muss täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wetterbedingten Ausfallstunden sowie über alle übrigen Absenzen wie Ferien, Krankheit, Unfall oder Militärdienst Auskunft geben.

⁷ B23 geändert Januar 2024

⁸ B27 geändert Januar 2025

Im Info-Service «Schlechtwetterentschädigung» sowie im Entscheid der kantonalen Amtsstelle werden die Betriebe ausdrücklich auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hingewiesen.⁹

- B30** Die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkontrolle ist nicht Sache der kantonalen Amtsstelle oder der Arbeitslosenkasse. Die Auszahlungen von SWE werden ausschliesslich durch das SECO/TCRD gemäss Art. 110 AVIV stichprobenweise geprüft (I6). Der Arbeitgeber hat deshalb unter anderem am Sitz des Arbeitgebers die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während mindestens 5 Jahren aufzubewahren (Art. 125 AVIV).

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_469/2011 vom 29.12.2011 (Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen und die stichprobenweise Prüfung der Auszahlungen der SWE fallen gemäss Art. 110 AVIV in den alleinigen Kompetenzbereich des SECO/TCRD)

- B31** Stellt sich nachträglich anlässlich der Arbeitgeberkontrolle heraus, dass die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalls mangels einer geeigneten betrieblichen Arbeitszeitkontrolle verneint werden muss, fordert das SECO/TCRD die zu Unrecht ausbezahlte SWE zurück. Die Rechtfertigung, dass dem Arbeitgeber wiederholt über eine längere Zeitdauer vorbehaltlos SWE ausbezahlt worden ist, löst keinen Vertrauensschutz aus und steht der Rückforderung nicht entgegen (BGE 8C_469/2011 vom 29.12.2011).

Auch im Erlassverfahren kann sich der Arbeitgeber rechtsprechungsgemäss nicht auf den Schutz des guten Glaubens berufen, d. h. die kantonale Amtsstelle muss ein entsprechendes Erlassgesuch ablehnen.

Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidfindung des Betriebs

- B32** Keinen Anspruch auf SWE haben Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten.

Dieser Ausschluss gilt für alle Gesellschaftsformen und unabhängig vom AHV-Beitragsstatut der betroffenen Personen.

- B33** Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Entscheidungsbefugnisse diesen Personen aufgrund der internen betrieblichen Struktur tatsächlich zukommt. Die Schwierigkeit dieser Prüfung liegt darin, dass sich die Grenze zwischen dem obersten betrieblichen Entscheidgremium und den unteren Führungsebenen nicht alleine anhand formaler Kriterien beurteilen lässt. So kann etwa aus einer Prokura oder anderen Handlungsvollmachten noch nichts Zwingendes hinsichtlich Stellung und Einflussmöglichkeit innerhalb des betreffenden Betriebes abgeleitet werden, weil damit nur die Verantwortlichkeiten nach Aussen geregelt werden. Zwar gehen mit solchen Stellungen in aller Regel vergleichbare Kompetenzen im Innenverhältnis einher, doch kann aus ihnen allein, ohne Bezugnahme auf den gegebenen statutarischen oder vertraglichen Rahmen und die gelebten Verhältnisse, noch keine massgebliche Beeinflussung der Willensbildung des Betriebes abgeleitet werden. Diese einzelfallbezogene Prüfung der Entscheidungsbefugnisse gilt auch für Geschäftsführer/innen einer AG und GmbH, die nicht gleichzeitig Verwaltungsräte/innen

⁹ B29 geändert Juli 2023

bzw. Gesellschafter/innen sind. Mehrheitlich dürfte jedoch der Ausschluss aufgrund umfassender Rechte und Pflichten der Geschäftsführer/innen gegeben sein.¹⁰

So kann bei einem nicht dem Verwaltungsrat angehörenden einzelzeichnungsberechtigten Generaldirektor, der für die Bereiche Administration und Finanzen verantwortlich ist, ohne Bezugnahme auf die intern herrschenden Verhältnisse noch nicht zwingend eine massgebliche Beeinflussung der Willensbildung des Betriebs abgeleitet werden. Bei kleineren Betrieben mit wenig ausgeprägten Organisationsstrukturen kann jedoch unter Umständen ein massgebender Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen auch ohne formelle Zeichnungsberechtigung und ohne Handelsregistereintrag möglich sein. Allerdings muss in solchen Einzelfällen eine tatsächliche Einflussnahme auch nachgewiesen werden können.

B34 Die Beurteilung, ob eine finanzielle Beteiligung zum Ausschluss von SWE führt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Der blosse Besitz von z. B. Mitarbeiteraktien führt nicht zu einem Leistungsausschluss.

B35 Für die Beurteilung, ob eine versicherte Person mit Blick auf die konkreten Umstände des Einzelfalles tatsächlich einen massgebenden Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen hat, können u. a. folgende Angaben und Beweismittel herangezogen werden:

- Handelsregisterauszug;
- Statuten;
- Gründungsprotokolle, Protokolle der Generalversammlung oder von Geschäftsleitungssitzungen;
- Arbeitsverträge;
- Organigramm des Betriebes;
- Befragung der betroffenen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber über die effektiven Aufgaben, die Kompetenz- und Entscheidungsbefugnisse, die finanzielle Beteiligung, die Handlungsvollmachten, die Zeichnungsbefugnisse;
- Steuerveranlagung für die Überprüfung der finanziellen Beteiligung bei Aktiengesellschaften.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 273/01 vom 27.8.2003 (Der Sohn, der im väterlichen Betrieb [Kleinfirma mit wenig ausgeprägten Organisationsstrukturen] verschiedene Geschäftsurkunden – eine Offerte für Baumeisterarbeiten, Aufträge für Bankbürgschaften, die Kündigung eines leitenden Mitarbeiters, eine Arbeitgeberbescheinigung an die Arbeitslosenkasse sowie einen Werkvertrag – in für den Arbeitgeber verbindlicher Weise unterzeichnet hat, hat einen massgeblichen Einfluss)

B36 Von dieser differenzierten Prüfung der tatsächlichen Verhältnisse ausgenommen sind Verwaltungsräte/innen einer AG (716 ff. OR) und Gesellschafter/innen einer GmbH (Art. 804 ff. OR), da diese unmittelbar von Gesetzes wegen über eine massgebliche Entscheidungsbefugnis verfügen. Die Arbeitslosenkasse hat in diesen Fällen ohne weitere Prüfung den Leistungsausschluss zu verfügen.

Massgebend für das Ausscheiden aus einem obersten Entscheidungsgremium ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts und nicht derjenige der Löschung des Eintrags im Handelsregister, sofern der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts anhand eines Beschlusses der

¹⁰ B33 geändert im Januar 2016

Generalversammlung, eines Beschlussprotokolls oder Ähnlichem nachgewiesen werden kann.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_776/2011 vom 14.11.2012; BGE 8C_729/2014 vom 18.11.2014 (Bei Gesellschafter/innen sowie bei geschäftsführenden Gesellschafter/innen einer GmbH ergibt sich die massgebliche Einflussnahme gleich wie bei Verwaltungsräten/innen von Gesetzes wegen)¹¹

B37 In einer Kommanditgesellschaft besteht für die unbeschränkt haftenden Gesellschafter/innen (Komplementäre) aufgrund der ihnen nach Art. 599 OR zukommenden Geschäftsführereigenschaft kein Anspruch auf SWE. Hingegen besteht ein Anspruch für die Kommanditäre, sofern diesen nach Gesellschaftsvertrag kein massgebender Einfluss zugestanden wird.

B38 Nach Art. 25 ATSG verwirkt der Rückforderungsanspruch innert 3 Jahren, nachdem die Arbeitslosenkasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die 3-jährige Verwirkungsfrist beginnt in der Regel erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Arbeitslosenkasse zumutbarerweise Kenntnis vom rückforderungsbegründenden Sachverhalt haben konnte. Aufgrund der Publizitätswirkung des Handelsregisters muss sich die Arbeitslosenkasse jedoch in Abweichung von dieser Grundregel die Kenntnis von der leistungsausschliessenden Mitgliedschaft des mitarbeitenden Verwaltungsrates oder der mitarbeitenden Verwaltungsrätin einer AG bzw. der Stellung als Geschäftsführer/in einer GmbH von Anfang an entgegenhalten lassen. Das bedeutet, dass in diesen Fällen die 3-jährige Verwirkungsfrist bereits mit der zu Unrecht ausbezahlten Entschädigung zu laufen beginnt, da die Stellung als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin in einer AG oder die Geschäftsführung in einer GmbH im Handelsregister ersichtlich ist (BGE 122 V 270).

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 383 (Die Verwaltung muss sich die Publizitätswirkung des Handelsregisters und die Bekanntmachungen daraus im Schweizerischen Handelsamtsblatt entgegenhalten lassen)¹²

Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

B39 Neben den Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung sind auch ihre im Betrieb mitarbeitenden Eheleute oder Personen in eingetragener Partnerschaft nicht anspruchsberechtigt. Der Leistungsausschluss dieser Personen kommt ohne weitere Prüfung der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse zum Tragen. Die im Betrieb mitarbeitenden Eheleute und Personen in eingetragener Partnerschaft von arbeitgeberähnlichen Personen sind somit unabhängig davon, ob sie selber eine arbeitgeberähnliche Stellung innehaben, vom Anspruch auf SWE ausgeschlossen. Erst ab Datum des Urteils der Ehescheidung oder der gerichtlichen Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft besteht Anspruch auf SWE.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_639/2015 vom 6.4.2016 (Erst mit dem Scheidungsurteil ist der Wille definitiv und die Parteien sind endgültig finanziell entflechtet)

¹¹ B36 geändert im Januar 2016

¹² B38 geändert im Januar 2021

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft und darf nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse ausgedehnt werden.¹³

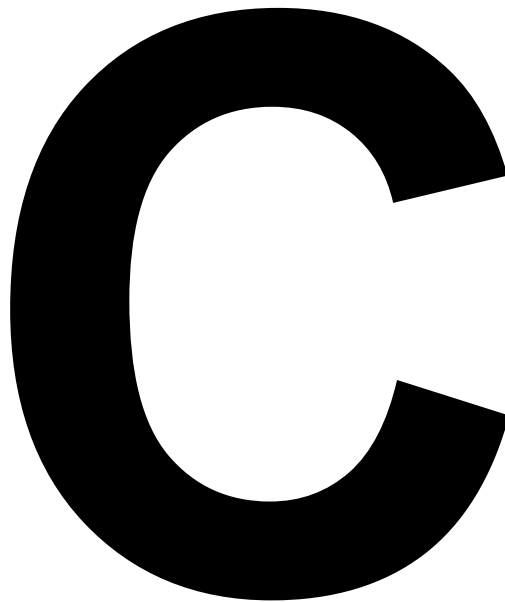
Akkordanten

- B40** Unselbstständige Akkordanten haben Anspruch auf SWE, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind.

Der Arbeitsausfall der anspruchsberechtigten Akkordanten muss zudem bestimmbar bzw. deren Arbeitszeit ausreichend kontrollierbar sein (B26 ff.). Als nachgewiesen und ausreichend kontrollierbar gilt der Arbeitsausfall, wenn die Arbeitslosenkasse aufgrund der Akkordverträge und -abrechnungen den Ausfall bestimmen kann. Lässt sich der Arbeitsausfall nicht bestimmen, so muss die Arbeitslosenkasse die SWE ablehnen.

- B41** Selbstständige Akkordanten haben keinen Anspruch auf SWE, da sie nicht als Arbeitnehmende, sondern als Selbstständigerwerbende gelten.

¹³ B39 geändert im Juli 2017



(Erste Version des Kapitels C: Januar 2014)

Anrechenbarer Arbeitsausfall

Art. 43 AVIG; Art. 66–68 AVIV

C1 Ein in einem anspruchsberechtigten Erwerbszweig entstandener Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn:

- der Arbeitsausfall ausschliesslich durch das Wetter verursacht wird;
- die Fortführung der Arbeiten trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmenden nicht zugemutet werden kann; und
- der Arbeitsausfall vom Arbeitgeber ordnungsgemäss gemeldet wird;

Diese Anspruchsvoraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

Unmittelbare Verursachung durch das Wetter

C2 Arbeitsausfälle in anspruchsberechtigten Erwerbszweigen sind nur anrechenbar, wenn sie ausschliesslich durch das Wetter verursacht werden, d. h. neben dem Wetter dürfen nicht noch andere Gründe den Arbeitsausfall mitverursachen.

Die Arbeitnehmenden müssen unmittelbar dem schlechten Wetter ausgesetzt sein. Arbeitnehmende wie z. B. das Büropersonal einer Bauunternehmung fallen demnach für einen SWE-Anspruch ausser Betracht.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_834/2017 vom 20.3.2018 (Übersteigt die Dauer eines streitigen Arbeitsausfalles die Zeitspanne, welche für die betreffende Arbeit bei guter Witterung notwendig gewesen wäre, kann nicht mehr von einem ausschliesslich witterungsbedingten Arbeitsausfall gesprochen werden. Der Betrieb soll nicht bessergestellt werden, als wenn er erst gar nicht vom schlechten Wetter betroffen gewesen wäre)

⇒ Beispiele

- Ein Dachdecker sollte gemäss Werkvertrag im März 2018 Sanierungsarbeiten an einem Flachdach vornehmen. Die Arbeiten sollten mit 3 Mitarbeitenden innerhalb von 10 Tagen abgeschlossen werden. Weil es im März immer noch Schnee auf dem Dach hatte, konnte der Dachdecker während des ganzen Monats März keine Sanierungsarbeiten ausführen. Auch wenn im ganzen März keine Arbeiten verrichtet werden konnten, ist lediglich der Arbeitsausfall von 10 Tagen anrechenbar. Der Betrieb soll nicht bessergestellt werden, als wenn er erst gar nicht vom schlechten Wetter betroffen gewesen wäre.
- Ein Betrieb hatte gemäss Werkvertrag ab dem 3. Januar 2018 Gipserarbeiten am Gebäude X zu verrichten. Die Arbeiten sollten mit 5 Mitarbeitenden innert 25 Tagen abgeschlossen werden. Wegen schlechter Witterung konnte im Januar 2018 nicht gearbeitet werden, so dass für 21 Tage SWE gemeldet und genehmigt wurde. Im Februar 2018 kamen die Mitarbeitenden nachweislich auf der Baustelle Y zum Einsatz und es musste daher kein wetterbedingter Arbeitsausfall gemeldet werden. Im März 2018 hätten die Gipserarbeiten am Gebäude X wieder aufgenommen werden sollen. Die Arbeiten konnten aber wegen anhaltend tiefen Temperaturen nicht vorgenommen werden. Anrechenbar ist aber nur noch der Arbeitsausfall der ersten 4 Tage, da während 21 Tagen im Januar 2018 bereits SWE bezogen wurde. Danach ist nicht mehr ausschliesslich die Witterung für den Arbeitsausfall verantwortlich, sondern auch das Fehlen von weiteren Aufträgen, bei welchen die Mitarbeitenden eingesetzt werden könnten.¹⁴

¹⁴ C2 geändert im Januar 2019

C3 Durch die Voraussetzung der Unmittelbarkeit sind Arbeitsausfälle durch wetterbedingte Kundenausfälle oder wetterbedingt verzögerte Abnahmen durch die Kundschaft von der SWE ausgenommen.

⇒ Beispiele

- Der Arbeitsausfall in einem Steinbruch, welcher aufgrund der ausbleibenden Nachfrage des Baugewerbes infolge schlechtem Wetter entstanden ist, ist nicht anrechenbar.
- Der Arbeitsausfall ist für einen Betrieb nicht anrechenbar, der nicht arbeiten kann, weil ein anderer Betrieb seinen Auftrag wetterbedingt nicht termingerecht fertig stellen konnte.

C4 Unter den Begriff des Wetters fallen insbesondere Regen, Schnee, Hagel, Kälte, Hitze, Wind, Nässe oder Trockenheit. Dabei werden mit Ausnahme reiner Reb-, Pflanzen-, Obst- und Gemüsebaubetriebe, welche nur bei ausserordentlicher Nässe oder Trockenheit anspruchsberechtigt sind, keine aussergewöhnlichen Witterungsverhältnisse vorausgesetzt. Entscheidend ist einzig, dass die Ausführung der Arbeiten witterungsbedingt nicht möglich war.

⇒ Beispiel

Da für die SWE keine aussergewöhnlichen Witterungsverhältnisse vorausgesetzt sind, kann der Anspruch auf SWE nicht mit der blossen Begründung abgelehnt werden, eine Flachdachsanierung hätte nicht in den erfahrungsgemäss kalten Wintermonaten hinein geplant werden dürfen. Ob die Temperaturen in der fraglichen Zeit einer Durchschnittstemperatur entsprachen oder nicht, ist grundsätzlich ohne Belang, d. h. der Anspruch auf SWE kann für sich allein nicht an der Voraussehbarkeit von saisonalen, die Arbeitsausführung verhindernden Wetterbedingungen, abgelehnt werden. Entscheidend ist einzig, dass das Ausführen der Arbeiten witterungsbedingt aus technischen Gründen verunmöglicht war (BGE 124 V 239).

C5 Arbeitsausfälle aufgrund aussergewöhnlicher Wetterereignisse wie z. B. Hochwasser, Erdbehrschgefahr, unübliche Sperrung von Zufahrtswegen wegen akuter Lawinengefahr, werden nach den Bestimmungen der KAE vergütet (vgl. Weisung AVIG KAE). Von solchen Ereignissen können auch Betriebe betroffen sein, die nicht zu den anspruchsberechtigten SWE-Erwerbszweigen gehören.

Unmöglichkeit der Fortführung der Arbeit

C6 Der ausschliesslich durch das Wetter verursachte Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn die Fortführung der Arbeiten trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmenden nicht zugemutet werden kann. Technisch unmöglich kann die Fortführung einer Arbeit u. a. sein, wenn z. B. aus witterungsbedingten Gründen gewisse Werkstoffe nicht mehr verarbeitet werden können.

C7 Dem Arbeitgeber kann zugemutet werden, wirtschaftlich vertretbare Massnahmen zu treffen, damit die Arbeiten trotz des schlechten Wetters weitergeführt werden können. Wirtschaftlich unvertretbar ist die Fortführung einer Arbeit, wenn diese zwar technisch möglich wäre, jedoch die dazu erforderlichen Massnahmen nicht verhältnismässig sind. Es ist aufgrund der konkreten Umstände zu prüfen, ob dem Arbeitgeber Massnahmen, wie Abdeckung von Arbeitsort und -material, Schneeräumung, Einsatz eines Warmluftheizgerätes, zumutbar sind. Nach der Rechtsprechung werden keine aufwändigen, kostspieligen oder in einer Branche nicht üblichen Vorkehren verlangt.

⇒ Rechtsprechung

BGE 110 V 344 (Von einem Gipsergeschäft kann nicht verlangt werden, dass es Fensteröffnungen mit Plastik abdeckt und ein Warmluftheizgerät einsetzt, um die Arbeiten trotz extremer Kälte weiterführen zu können)

- C8** Der Arbeitsausfall ist auch anrechenbar, wenn die Fortführung der Arbeit technisch möglich wäre, den Arbeitnehmenden wegen Gesundheitsgefährdung nicht zugemutet werden kann.

Meldung des Arbeitsausfalls

- C9** Die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls setzt dessen ordnungsgemässe Meldung durch den Arbeitgeber voraus. Es handelt sich um eine formelle Anspruchsvoraussetzung (G1 ff.).

Mindestarbeitsausfall

- C10** Der wetterbedingte Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er einen ganzen oder mindestens halben Arbeitstag beträgt.
- C11** Der Arbeitsausfall zählt als halber Tag, wenn er einen Vor- oder Nachmittag oder mindestens 50 % eines vollen Arbeitstages ausmacht.

Die Ausfallstunden werden nur soweit entschädigt, als sie den Sollstunden eines Vor- oder Nachmittags oder eines halben Arbeitstages entsprechen. Dabei ist der Arbeitsausfall massgebend, welcher dem effektiven Arbeitsausfall am nächsten liegt und ohne Aufrundung erfüllt wird.

⇒ Beispiel 1

Sollzeit Vormittag	5 Std.
Sollzeit Nachmittag	4 Std.
50 % des ganzen Arbeitstages	4,5 Std.
Arbeitsausfall gemäss Rapport	4,3 Std.
Anrechenbarer Arbeitsausfall	4 Std.

⇒ Beispiel 2

Sollzeit Vormittag	5 Std.
Sollzeit Nachmittag	4 Std.
50 % des ganzen Arbeitstages	4,5 Std.
Arbeitsausfall gemäss Rapport	4,6 Std.
Anrechenbarer Arbeitsausfall	4,5 Std.

Karenzzeit

- C12** Der anrechenbare Arbeitsausfall vermindert sich für jede Abrechnungsperiode um:

- 2 Karenztage für die 1. bis 6. Abrechnungsperiode;
- 3 Karenztage ab der 7. Abrechnungsperiode.

Eine Anpassung der Karenzzeit im Bereich der KAE hat keinen Einfluss auf die Dauer der Karenzzeit bei der SWE.

- C13** Für die Bestimmung der Karenzzeit werden die Abrechnungsperioden für KAE und SWE innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zusammengezählt.

⇒ Beispiel

Nachdem ein Betrieb während 6 Monaten KAE beansprucht hat, macht er im 7. Monat SWE geltend. Für die Abrechnungsperiode mit SWE hat der Betrieb 3 Karenztage zu bestehen.

C14 Die Karenzzeit geht zu Lasten des Arbeitgebers und darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden (H1).

C15 Die Karenzzeit berechnet sich aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeit jeder einzelnen arbeitnehmenden Person. Bei unterschiedlichen Arbeitszeiten innerhalb einer Abrechnungsperiode ist die Arbeitszeit der ersten Woche der Abrechnungsperiode in der die Arbeitsausfälle beginnen, massgebend.

Die aufgrund der Karenzzeit vom Arbeitgeber zu tragende SWE berechnet sich aus $\frac{2}{5}$ bzw. $\frac{3}{5}$ der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 80 % des anrechenbaren Stundenverdienstes.

⇒ Beispiel

Ausgangslage: 40 Stunden/Woche, anrechenbarer Stundenverdienst CHF 30,
2 Karenztage

Berechnung: $40 \text{ Stunden} : 5 = 8 \text{ Stunden/Tag}$

$8 \text{ Stunden/Tag} \times 2 = 16 \text{ Stunden Karenzzeit}$

$16 \text{ Stunden} \times \text{CHF } 30 \times 80 \% = \text{CHF } 384 \text{ SWE zu Lasten des Arbeitgebers}$

C16 Wird in einer Abrechnungsperiode sowohl KAE als auch SWE beansprucht, so ist die Karenzzeit für jede Leistungsart zu bestehen.

Abrechnungsperiode

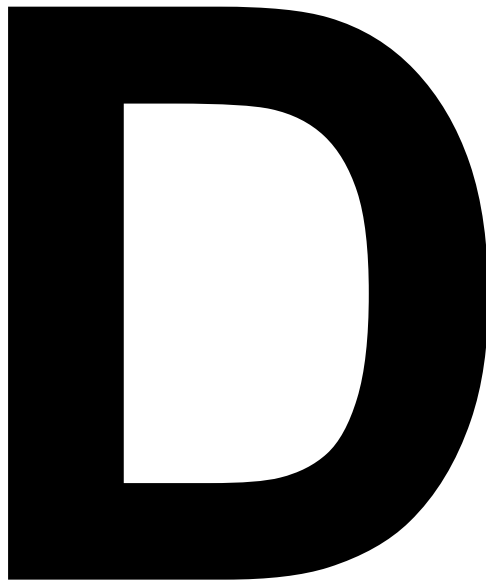
C17 Die Abrechnungsperiode ist Bezugsgrösse für

- die Berechnung der Karenzzeit (C13 ff.);
- die Ermittlung der Höchstdauer (F1 ff.);
- die Geltendmachung des Anspruchs (I1 ff.);

C18 In der Regel gilt ein Kalendermonat als Abrechnungsperiode, unabhängig davon zu welchem Zeitpunkt im Monat die Lohnzahlung erfolgt.

Ein Zeitraum von 4 Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, 2 oder 4 Wochen ausbezahlt werden (EVG C 26/01 vom 15.1.2003).

C19 Der Betrieb muss getrennte Abrechnungen einreichen, wenn er für Arbeitnehmende mit unterschiedlichen Lohnperioden SWE geltend macht.



(Erste Version des Kapitels D: Januar 2014)

Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall

Art. 43a AVIG

D1 Der Arbeitsausfall ist insbesondere nicht anrechenbar, wenn:

- er nur mittelbar auf das Wetter zurückzuführen ist (Kundenausfälle, Terminverzögerungen);
- es sich um saisonübliche Ausfälle in der Landwirtschaft handelt;
- die arbeitnehmende Person mit der Arbeitseinstellung nicht einverstanden ist und deshalb nach Arbeitsvertrag entlöhnt werden muss;
- er Personen betrifft, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen.

Mittelbar auf das Wetter zurückzuführende Arbeitsausfälle

D2 Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er nur mittelbar auf das Wetter zurückzuführen ist wie z. B. bei wetterbedingten Kundenausfällen oder wetterbedingten Terminverzögerungen.

D3 Kundenausfälle, welche auf eine fehlende Nachfrage nach einer Dienstleistung oder einem Produkt zurückzuführen sind, werden nach den Bestimmungen der KAE nach Art. 51a AVIV «Arbeitsausfälle infolge wetterbedingter Kundenausfälle» vergütet. Darunter fallen z. B. Skilifte in Wintersportgebieten in schneearmen Wintern, oder Schwimmbäder in verregneten Sommermonaten (vgl. Weisung AVIG KAE).

Wird die Ausführung einer geplanten Arbeit aufgrund von Witterungseinflüssen vorübergehend verhindert, begründet eine solche Terminverzögerung keinen Anspruch auf SWE. Arbeitsausfälle, die z. B. einem Malerbetrieb entstehen, indem der geplante Anstrich von Zwischenwänden im Innern eines Neubaus noch nicht in Angriff genommen werden kann, weil diese Wände wegen wetterbedingter Bauverzögerungen noch nicht ausgetrocknet sind, können nicht entschädigt werden.

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 239 (Eine Einschränkung der entschädigungsfähigen Arbeiten im Baugewerbe, dass Fassadensanierungsarbeiten generell nur ausserhalb der erfahrungsgemäss kalten Wintermonate durchzuführen sind, besteht nicht. Anders als im Falle verschiedener landwirtschaftlicher Monokulturen [Art. 65 Abs. 3 AVIV] werden in den übrigen Branchen keine aussergewöhnlichen Witterungsverhältnisse vorausgesetzt)

Saisonübliche Arbeitsausfälle in der Landwirtschaft

D4 Nicht anrechenbar ist ein saisonüblicher Arbeitsausfall in der Landwirtschaft. In der Landwirtschaft ist SWE nur möglich, wenn der Landwirtschaftsbetrieb zur Hauptsache im Reb-, Pflanzen-, Obst- und Gemüsebau tätig ist und wegen aussergewöhnlicher Trockenheit oder Nässe Arbeitsausfälle zu verzeichnen hat (B4).

Fehlendes Einverständnis der arbeitnehmenden Person

D5 Der Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn die arbeitnehmende Person mit der Arbeitseinstellung nicht einverstanden ist und deshalb nach Arbeitsvertrag entlöhnt werden muss.

Temporär- und Leiharbeit

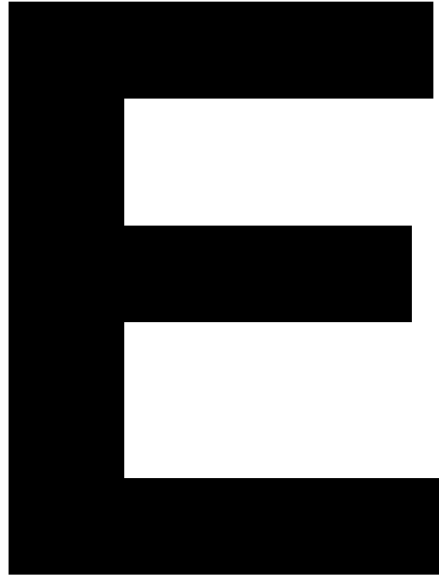
- D6** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärrarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmenden SWE beanspruchen.

Beschäftigt ein Betrieb Arbeitnehmende, die er von einer anderen Unternehmung ausgeliehen hat, so besteht für diese Arbeitnehmenden kein Anspruch auf SWE.

SWE in öffentlichen Betrieben

- D7** Arbeitnehmende von öffentlichen Betrieben (Bund, Kanton, Gemeinde) bleiben vom SWE-Anspruch ausgeschlossen.

Die öffentlichen Betriebe gehören in ihrer Haupttätigkeit nicht zu den SWE-berechtigten Erwerbszweigen. Wenn z. B. eine Strassenbauabteilung eines Kantons betroffen ist, hat diese unabhängig ihrer Bedeutung und Organisationsstruktur keinen Anspruch auf SWE.



(Erste Version des Kapitels E: Januar 2014)

Bemessung der SWE

Art. 44 AVIG

Höhe der SWE

- E1** Die SWE beträgt 80 % des anrechenbaren Verdienstauffalls.

Massgebender Verdienst

- E2** Für die Bemessung der SWE ist grundsätzlich der vertraglich vereinbarte Lohn im letzten Beitragsmonat vor Beginn der wetterbedingten Arbeitsausfälle massgebend.

Weicht der Lohn im letzten Beitragsmonat um mindestens 10 % vom Durchschnittslohn der letzten 12 Monate ab, bemisst sich die SWE auf Grund dieses Durchschnittslohnes.

Bei neu angestellten Personen ist der vertraglich vereinbarte Lohn massgebend.

- E3** Der Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes entspricht demjenigen der obligatorischen Unfallversicherung nach Art. 3 AVIG (Stand seit 1.1.2016: CHF 12 350¹⁵/Monat).

- E4** Zum massgebenden Verdienst gehören insbesondere:

- der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn);
- Ferien- und Feiertagsentschädigung
- Naturalleistungen, höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen;
- Orts- und Teuerungszulagen;
- Provisionen;
- Dienstaltersgeschenke und Treueprämien, sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind;
- vertraglich vereinbarte Zulagen (z. B. 13. Monatslohn, Gratifikation)
- Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die arbeitnehmende Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat und wenn die betroffenen Zulagen auch während den Arbeitsausfällen bezahlt werden.

Der erzielte Verdienst wird in jenen Monaten angerechnet, in welchen die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip): unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die Zahlungen ausgerichtet werden (z. B. 13. Monatslohn, Provisionen, Bonuszahlungen, Dienstaltersgeschenke, Treueprämien).

Nicht zum massgebenden Verdienst gehören:

- Entschädigungen für Mehrstunden, welche die vertragliche Normalarbeitszeit übersteigen;
- Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen. Als solche gelten vertraglich vereinbarte Baustellen- und Schmutzzulagen usw.
- Spesenentschädigungen;

¹⁵ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche Weisung AVIG SWE N1 ff.

- Familien- und Haushaltszulagen.¹⁶

- E5** Ist im Zeitpunkt der wetterbedingten Arbeitsausfälle unsicher, ob oder in welcher Höhe Ende Jahr eine Gratifikation zur Auszahlung gelangt, ist diese vorerst vom massgebenden Verdienst auszuschliessen. Die Arbeitslosenkasse muss den Arbeitgeber darauf aufmerksam machen, dass er im Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation eine Neuberechnung der SWE und entsprechende Nachzahlung verlangen kann.
- E6** Während einer SWE-Phase vorgenommene individuelle oder betriebliche Lohnerhöhungen dürfen im massgebenden Verdienst erst berücksichtigt werden, nachdem der Betrieb während eines ganzen Monats keine KAE oder SWE geltend gemacht hat.
- Lohnerhöhungen, welche gesamtarbeitsvertraglich vorgesehen sind, können unmittelbar im massgebenden Verdienst berücksichtigt werden.
- Betriebliche Lohnerhöhungen, die im Rahmen einer periodisch stattfindenden «Lohnrunde» erfolgen, führen ebenfalls zu einer unmittelbaren Berücksichtigung im massgebenden Verdienst.
- E7** Für Arbeitnehmende, die Einarbeitungszuschüsse nach Art. 65 AVIG beziehen, bemisst sich die SWE nach dem während der Einarbeitungszeit vertraglich vereinbarten Lohn unter Abzug der Einarbeitungszuschüsse.
- Bei hundertprozentigem Arbeitsausfall während einer Abrechnungsperiode bemisst sich die SWE nach dem vertraglich vereinbarten Lohn nach der Einarbeitungszeit. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse.

Anrechenbarer Stundenverdienst

- E8** Aus dem massgebenden Verdienst wird der anrechenbare Stundenverdienst ermittelt, der Grundlage für die Berechnung der SWE bildet (M1).
- E9** Je nachdem, ob die arbeitnehmende Person im Monatslohn oder im Stundenlohn bezahlt wird, ergibt sich eine unterschiedliche Berechnung.
- E10** Arbeitnehmende im Monatslohn
- Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem der massgebende Monatsverdienst durch die durchschnittlichen pro Monat zu leistenden Arbeitsstunden dividiert wird.
- Die pro Monat durchschnittlich zu leistenden Arbeitsstunden ermitteln sich aus der Jahresarbeitszeit abzüglich des Ferien- und Feiertageanspruchs geteilt durch 12.

¹⁶ E4 geändert im Januar 2022

⇒ Beispiel

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 6000/Monat. Dazu erhält sie einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Das betreffende Kalenderjahr hat 261 Arbeitstage. Die Person hat Anspruch auf 25 Ferientage und auf 8 auf Wochentage fallende Feiertage.

Berechnung:

Jahresarbeitszeit	2088 Std.	(40 Std. : 5 Tage x 261 Tage)
abzüglich Ferien	200 Std.	(40 Std. : 5 Tage x 25 Tage)
abzüglich Feiertage	<u>64 Std.</u>	(40 Std. : 5 Tage x 8 Tage)
Jahresarbeitszeit netto	1824 Std.	
Monatsarbeitszeit	152 Std.	

Massgebender Verdienst	CHF 6500	(CHF 6000 + 8,33 % Anteil 13. Monatslohn)
anrechenbarer Stundenverdienst	CHF 42.76	(CHF 6500 : 152 Std.)

E11 Arbeitnehmende im Stundenlohn

Der anrechenbare Stundenverdienst wird ermittelt, indem zum Stundenlohn ein Prozentschlag für Ferien, auf Wochentage fallende Feiertage und 13. Monatslohn addiert wird. Diese Berechnung erfolgt automatisch im Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1045Bd.¹⁷

Tabelle 1 – ohne 13. Monatslohn

Anzahl Feier- tage	Anzahl Ferientage										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

¹⁷ E11 geändert im Juli 2023

Tabelle 2 – mit 13. Monatslohn

Anzahl Feier- tage	Anzahl Ferientage										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

E12 Der Stundenverdienst wird ermittelt, indem zum vertraglich vereinbarten Stundensatz ein Zuschlag gemäss E11 addiert wird.

⇒ Beispiel 1

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 30/Stunde. Dazu erhält sie anteilmässig einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Person hat Anspruch auf 25 Ferientage und auf 8 auf Wochentage fallende Feiertage.

Berechnung:

Aufgrund des 13. Monatslohnes, der 25 Tage Ferien und 8 Feiertage ergibt sich aus der Tabelle 2 ein Zuschlag von 24,01 %. Der anrechenbare Stundenverdienst beträgt dementsprechend CHF 37.20 (CHF 30 + 24,01 %).

⇒ Beispiel 2

Zahlt ein Betrieb neben den gesetzlichen Feiertagen noch 2 Fastnachtstage und einen Geschäftsausflugstag, sind diese Tage für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste wie folgt zu berücksichtigen:

- Fastnachtstage: Sofern diese vertraglich als Freitage vorgesehen sind, sind sie für die Berechnung der anrechenbaren Stundenverdienste zu berücksichtigen.
- Geschäftsausflugstag: Dieser ist nicht zu berücksichtigen, ausser es handelt sich um einen vertraglich vorgesehenen Freitag mit fakultativer Teilnahme.¹⁸

E13 Der ermittelte anrechenbare Stundenverdienst (berechnet analog zu E4 jedoch ohne den Zuschlag für Ferien- und Feiertage) multipliziert mit den durchschnittlich pro Monat zu leistenden Stunden darf den Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes von CHF 12 350

¹⁸ E12 geändert im Juli 2023

nicht übersteigen (E3). Dabei ist jedoch kein Zuschlag für Ferien und Feiertage zu berücksichtigen.

⇒ Beispiel

Ausgangslage:

Eine arbeitnehmende Person verdient CHF 30/Std. Dazu erhält sie anteilmässig einen 13. Monatslohn. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std.

Berechnung:

Aufgrund des 13. Monatslohnes ergibt sich ein Zuschlag von 8.33 %. Der anrechenbare Stundenverdienst beträgt dementsprechend CHF 32.50 (CHF 30 + 8.33 %).

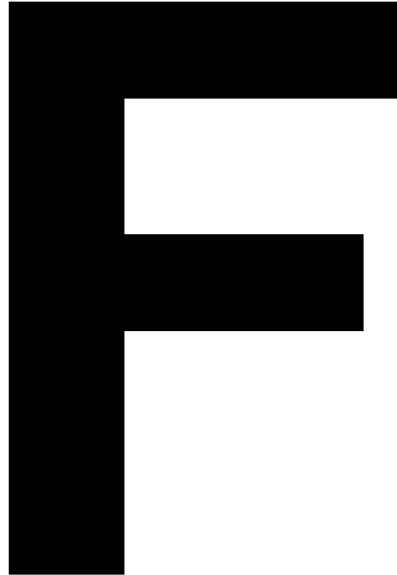
Kontrolle bezüglich Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes:

40 Std./Woche: 5 Tage x 21,7 durchschnittl. Arbeitstage/Mt. x CHF 32.50 = CHF 5642

Da dieser Betrag unter CHF 12 350¹⁹ liegt, muss der anrechenbare Stundenverdienst nicht gekürzt werden.²⁰

¹⁹ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche Weisung AVIG SWE N1 ff.

²⁰ E13 eingefügt im Juli 2023



(Erste Version des Kapitels F: Januar 2014)

Dauer der SWE

Art. 44a AVIG

- F1** Die Arbeitslosenkasse eröffnet ab dem ersten Tag des Monats, für den erstmals KAE oder SWE ausgerichtet wird, eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Innerhalb der Rahmenfrist wird die SWE für den Betrieb oder die Betriebsabteilung während höchstens 6 Abrechnungsperioden ausgerichtet (C18 ff.).

⇒ Beispiel

Ändert ein Betrieb seine Rechtsform oder den Namen, erfährt er aber darüber hinaus keine grundsätzliche Änderung (gleiche personelle und sachliche Mittel, unveränderter Unternehmenszweck), ist die bestehende Rahmenfrist für den Leistungsbezug weiterzuführen.

- F2** Konsumierte SWE-Abrechnungsperioden werden an die Höchstdauer der KAE von 12 Monaten (bzw. 18 Monaten im Falle einer Verlängerung durch den Bundesrat) angerechnet.

Wird in einer Abrechnungsperiode sowohl KAE als auch SWE geltend gemacht, zählt diese nur als eine bezogene Abrechnungsperiode, welche an die Höchstdauer der SWE von 6 Monaten angerechnet wird.

- F3** Mit der erstmaligen Einreichung der Meldung eines wetterbedingten Arbeitsausfalls oder 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.

Im Bereich KAE werden die gleichen BUR- bzw. Abteilungsnummern verwendet.

Betriebsabteilung

- F4** Wird ein Betrieb bei der Geltendmachung von KAE in Betriebsabteilungen aufgeteilt, sind diese auch bei der SWE zu übernehmen.

- F5** Während der 2-jährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann ein Betrieb bei echten Veränderungen der Betriebsstruktur in Betriebsabteilungen aufgeteilt werden oder es können Betriebsabteilungen in einen Betrieb zusammengelegt werden.

Bei der Aufteilung werden die verbrauchten Abrechnungsperioden des Gesamtbetriebs jeder Betriebsabteilung angerechnet. Bis zum Ende der 2-jährigen Rahmenfrist muss die SWE für alle Betriebsabteilungen, für die bisher gesamthaft abgerechnet wurde, bei der bisherigen Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden.

Bei der Zusammenlegung von Betriebsabteilungen sind dem Gesamtbetrieb alle konsumierten Abrechnungsperioden anzurechnen. Abrechnungsperioden von Betriebsabteilungen, die in die gleiche Periode fallen, sind nur einmal zu berücksichtigen. Wurde bisher für die verschiedenen Betriebsabteilungen mit verschiedenen Arbeitslosenkasse abgerechnet, so muss die SWE für den Gesamtbetrieb bis zum Ende der 2-jährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug bei einer dieser Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden.



(Erste Version des Kapitels G: Januar 2014)

Meldung und Überprüfung des Arbeitsausfalls

Art. 45 AVIG; Art. 69, 119 AVIV

Form und Inhalt der Meldung

- G1** Der Arbeitgeber muss den wetterbedingten Arbeitsausfall für jede Baustelle monatlich mit dem Formular «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» 10057d bei der KAST anmelden.

Hat der Arbeitgeber den wetterbedingten Arbeitsausfall schriftlich gemeldet, gilt die Meldefrist als gewahrt. Die KAST hat ihn unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, das vorgeschriebene Formular nachzureichen.²¹

- G2** Zuständig für die Behandlung der Meldung aller Baustellen (auch für Baustellen im grenznahen Ausland) ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet. Wird SWE für einzelne Betriebsabteilungen geltend gemacht, müssen auch diese für jede Baustelle eine separate Meldung einreichen.²²

- G3** Damit die KAST die von ihr zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen beurteilen kann, hat der Arbeitgeber alle im Meldeformular gestellten Fragen zu beantworten (Art. 28 ATSG).

Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die kantonale Amtsstelle dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Ergänzung und macht auf die Rechtsfolgen aufmerksam. Dabei muss sie dem Arbeitgeber mitteilen, welche Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt der Arbeitgeber seinen Auskunft- oder Mitwirkungspflichten in unentschuldbarer Weise nicht nach, so hat die kantonale Amtsstelle auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn aufgrund der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu beschliessen (Art. 40 und 43 ATSG).

Meldefrist

- G4** Den wetterbedingten Arbeitsausfall in einem Monat muss der Arbeitgeber für jede Baustelle der zuständigen KAST spätestens am 5. Tag des folgenden Kalendermonats melden. Die Frist ist eingehalten, wenn die Meldung am 5. Tag des Folgemonats der Post übergeben worden ist (Art. 29 ATSG).

Ist der 5. Tag ein Samstag, Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so gilt die Meldefrist als gewahrt, wenn die Meldung am nächstfolgenden Werktag der Post übergeben wird.

- G5** Bei der Meldefrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist. Verwirkungsfristen können nur dann wiederhergestellt werden, wenn der Arbeitgeber durch ein unverschuldetes Hindernis davon abgehalten worden ist, innert Frist zu handeln. Dies kann unter gewissen Voraussetzungen dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Meldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach

²¹ G1 geändert im Juli 2023

²² G2 geändert im Juli 2021

Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).²³

G6 Hat der Arbeitgeber den wetterbedingten Arbeitsausfall ohne entschuldbaren Grund verspätet gemeldet, so wird der Beginn des Anspruchs um die Dauer der Verspätung verschoben.

⇒ Beispiel 1

Der erste wetterbedingte Ausfalltag fällt auf den 15. Tag eines Monats. Die Meldung über den wetterbedingten Arbeitsausfall wird durch den Arbeitgeber erst am 11. anstatt spätestens am 5. Tag des Folgemonats der Post übergeben.

Da die Meldung 6 Tage zu spät erfolgt ist, verschiebt sich der Beginn des Anspruchs um 6 Tage, d. h. vom 15. auf den 21. Tag des betreffenden Monats.

⇒ Beispiel 2

Der erste wetterbedingte Ausfalltag fällt auf den 27. Tag eines Monats. Die Meldung über den wetterbedingten Arbeitsausfall wird durch den Arbeitgeber erst am 11. Tag des Folgemonats der Post übergeben.

Da die Meldung 6 Tage zu spät erfolgt ist, verschiebt sich der Beginn des Anspruchs ab dem 27. des Monats um 6 Tage mit der Folge, dass für den betreffenden Monat kein Anspruch auf SWE mehr besteht.

Entscheid der kantonalen Amtsstelle

G7 Die KAST prüft, ob

- der Betrieb einem Erwerbszweig angehört, für den SWE ausgerichtet werden kann (Art. 42 Abs. 1 Bst. b AVIG und Art. 65 AVIV),
- der Arbeitsausfall ausschliesslich und unmittelbar durch das Wetter verursacht worden ist (Art. 43 Abs. 1 und Art. 43a AVIG, Bst. a AVIG),
- die Fortführung der Arbeiten trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich unververtretbar ist oder den Arbeitnehmenden nicht zugemutet werden kann (Art. 43 Abs. 1 Bst. b AVIG),
- der Arbeitsausfall ordnungsgemäss und rechtzeitig gemeldet worden ist (Art. 43 Abs. 1 Bst. c AVIG und Art. 69 AVIV), und
- es sich nicht um saisonale Ausfälle der Landwirtschaft handelt (Art. 43a Bst. b AVIG).

G8 Die KAST prüft aufgrund eines meteorologischen Kalenders oder anderer geeigneter Unterlagen, ob davon ausgegangen werden kann, dass an den gemeldeten Ausfalltagen tatsächlich aufgrund des Wetters nicht gearbeitet werden konnte.

G9 Art. 45 Abs. 4 AVIG weist die KAST an, geeignete Abklärungen vorzunehmen, falls sie Zweifel an der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls hat. Werden mehr Tage oder Arbeitsnehmende gemeldet, als für die Arbeits- bzw. Baustelle gerechtfertigt erscheint, liegt im entsprechenden Ausmass kein anrechenbarer wetterbedingter Arbeitsausfall vor (C2).

Wenn anhand der betrieblichen Unterlagen die Arbeits- bzw. Baustelle oder die angegebene Dauer der Auftragserfüllung mit der geltend gemachten Anzahl Mitarbeitenden nicht plausibel erscheint, hat die KAST vom Betrieb mit Einschreiben zusätzliche Unterlagen einzufordern. Kommt der Betrieb, der Leistungen beansprucht, seinen Auskunfts- und

²³ G5 geändert im Juli 2017

Mitwirkungspflichten in unentschuldbarer Weise nicht nach, so kann die KAST aufgrund der Akten verfügen oder die Erhebungen einstellen und Nichteintreten beschliessen. Sie muss den Betrieb vorher schriftlich mahnen, auf die möglichen Rechtsfolgen hinweisen und ihm eine angemessene Bedenkzeit einräumen (vgl. Art. 28, Art. 40 und Art. 43 Abs. 3 ATSG).

Insbesondere in folgenden Fällen sind Zweifel an der Anrechenbarkeit des geltend gemachten Arbeitsausfalls angezeigt:

- Es liegen keine oder nicht ausreichende Dokumente für die Glaubhaftmachung der Existenz der Baustelle vor. Konkrete Angaben über die Baustelle sind z. B. anhand der Auftragsbestätigung, des Werkvertrages, des aktuellen Bauprogramms, einer Bestätigung der Bauherrschaft, des Auftraggebers/der Auftraggeberin, der Bauleitung oder anhand von Rechnungen zu belegen. Es ist denkbar, dass die Glaubhaftmachung der Existenz der Baustelle u. a. anhand von Fotos dokumentiert werden kann.
- Das gemeldete Auftragsvolumen steht in keiner Relation zu den im Formular «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» in der Frage 5 aufgeführten Anzahl Arbeitstagen und Anzahl Arbeitnehmenden.
- Es liegen Anhaltspunkte vor, dass z. B. die gemeldeten Baustellen bereits fertiggestellt oder auf einen anderen Zeitpunkt geplant sind, oder dass eine andere Unternehmung für die Ausführung derselben Arbeiten beauftragt worden ist.

Für Subunternehmen, welche ein Gesuch um SWE einreichen, gelten die gleichen Voraussetzungen für die Prüfung der Frage 5 des Formulars «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall».

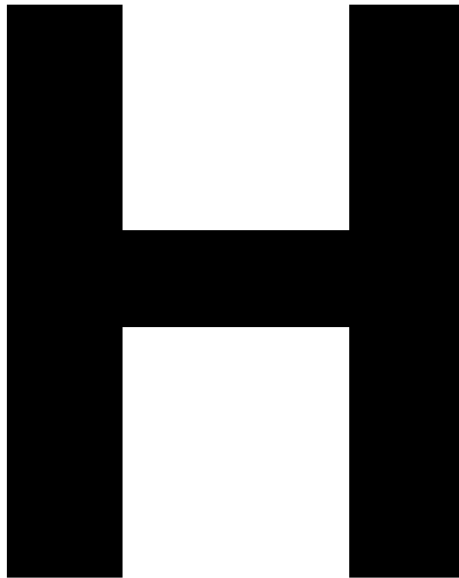
⇒ Beispiele

- Im Januar 2018 meldet der Betrieb für eine am 1. September 2017 begonnene Baustelle erstmals einen wetterbedingten Arbeitsausfall von 20 Tagen für 7 Mitarbeitende. Aus dem der Meldung beigelegten Werkvertrag ergibt sich, dass der Bau bereits Mitte November 2017 hätte fertiggestellt werden sollen. Um die Existenz der Baustelle zu verifizieren, sind vom Betrieb weitere Unterlagen einzufordern.
- Ein Betrieb hatte gemäss Werkvertrag ab dem 3. Januar 2018 Gipserarbeiten am Gebäude X zu verrichten. Die Arbeiten sollten mit 5 Mitarbeitenden innert 25 Tagen abgeschlossen werden. Wegen schlechter Witterung konnte im Januar 2018 nicht gearbeitet werden, so dass für 21 Tage SWE gemeldet und genehmigt wurde. Im Februar 2018 kamen die Mitarbeitenden nachweislich auf der Baustelle Y zum Einsatz und es musste daher kein wetterbedingter Arbeitsausfall gemeldet werden. Im März 2018 hätten die Gipserarbeiten am Gebäude X wieder aufgenommen werden sollen. Die Arbeiten konnten aber wegen anhaltend tiefen Temperaturen nicht vorgenommen werden. Anrechenbar ist aber nur noch der Arbeitsausfall der ersten 4 Tage, da während 21 Tagen im Januar 2018 bereits SWE bezogen wurde. Danach ist nicht mehr ausschliesslich die Witterung für den Arbeitsausfall verantwortlich, sondern auch das Fehlen von weiteren Aufträgen, bei welchen die Mitarbeitenden eingesetzt werden könnten.
- Ein Betrieb meldet der kantonalen Amtsstelle, dass zur Fertigstellung der Bauarbeiten beim Einsatz von 6 Mitarbeitenden 32 Tage benötigt würden. Im Werkvertrag ist eine Auftragssumme von CHF 20 400 vereinbart. Der Arbeitgeber meldet, dass im gesamten Januar 2018 nicht gearbeitet werden konnte, so dass der Arbeitsausfall 20 Tage betrage. Aufgrund der vereinbarten Auftragssumme ist der Einsatz von 6 Mitarbeitenden während eines ganzen Monats für die Fertigstellung der Arbeiten nicht realistisch. Pro Mitarbeitenden würden nämlich durch diesen Auftrag lediglich CHF 3400 erwirtschaftet. Somit könnten selbst die Lohnkosten nicht gedeckt werden, geschweige denn von den Materialkosten und den Auslagen für den Einsatz von Maschinen. Die KAST hat vom Betrieb weitere Unterlagen

einzufordern. Der Betrieb hat glaubhaft darzulegen, an wie vielen Tagen im Januar tatsächlich Arbeiten hätten ausgeführt werden sollen.²⁴

- G10** Hält die KAST eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen als nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung vollumfänglich oder teilweise Einspruch gegen die Auszahlung von SWE. Auch wenn kein Einspruch erhoben wird, hat der Entscheid in Form einer Verfügung zu erfolgen.
- Die KAST muss die Verfügung dem Arbeitgeber und der Ausgleichsstelle der ALV unter Beilage der Gesuchsunterlagen eröffnen (Art. 128a AVIV). Die Ablage im elektronischen Kundendossier gilt als Eröffnung.
- G11** Die KAST hat der vom Arbeitgeber gewählten Arbeitslosenkasse eine Kopie ihres Entscheides zuzustellen. Die Arbeitslosenkasse überprüft alle übrigen Anspruchsvoraussetzungen und die rechnerischen Vorgänge (J1).
- G12** Gegen den Entscheid der KAST können der Arbeitgeber und das SECO innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. Das Einspracheverfahren ist kostenlos. Parteientschädigungen werden in der Regel nicht ausgerichtet. Gegen den Einspracheentscheid können der Arbeitgeber und das SECO beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erheben (Art. 34, 52 und 56 ATSG).
- G13** Erhebt die KAST Einspruch gegen die Auszahlung von SWE oder fällt sie in der Folge einen negativen Einspracheentscheid, hat sie sowohl in der Verfügung als auch im Einspracheentscheid den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass trotz des hängigen Rechtsmittelverfahrens die SWE innert dreier Monate nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode bei der zuständigen Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden muss, ansonsten – unabhängig vom Ausgang des Rechtsmittelverfahrens – der Anspruch auf SWE verwirkt ist.

²⁴ G9 geändert im Januar 2019



(Erste Version des Kapitels H: Januar 2014)

Pflichten des Arbeitgebers

Art. 46 AVIG

H1 Der Arbeitgeber muss

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstausfalls am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten;
- die SWE für die Karenzzeit zu seinen Lasten übernehmen;
- während der Schlechtwetterphase die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit bezahlen. Er ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart worden ist.

H2 Der Arbeitgeber muss zudem unentgeltlich beim Vollzug mitwirken. Im Rahmen seiner Auskunft- und Meldepflicht muss er der Arbeitslosenkasse alle Auskünfte erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung der Versicherungsleistung erforderlich sind (Art. 28 und 31 ATSG).

Der Arbeitgeber haftet gegenüber dem Bund für alle Schäden, die er absichtlich oder fahrlässig verursacht.



(Erste Version des Kapitels I: Januar 2014)

Geltendmachung des Anspruchs

Art. 47 AVIG; Art. 70–71 AVIV

- I1** 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).
- I2** Bei der Frist für die Geltendmachung handelt es sich um eine Verwirkungsfrist, deren Nichtwahrung das Erlöschen des Anspruchs zur Folge hat. Verwirkungsfristen können grundsätzlich weder erstreckt noch unterbrochen werden.
- Eine Wiederherstellung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber kein Vorwurf gemacht werden kann. Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der einzigen handlungsbevollmächtigten Person eine rechtzeitige Meldung verunmöglicht hat. Aus der Rechtsunkenntnis kann jedoch niemand Vorteile ableiten. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung zu stellen und die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).²⁵
- I3** Der Anspruch auf SWE bei fehlender Geltendmachung verwirkt nach Ablauf von 3 Monaten auch dann, wenn die kantonale Amtsstelle noch keinen Entscheid über das SWE-Gesuch gefällt hat oder noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist (BGE 119 V 370).
- ⇒ Rechtsprechung
- BGE 124 V 75 (Die 3-monatige Frist zur Geltendmachung des Anspruchs beginnt nach Ablauf der jeweiligen Abrechnungsperiode, und zwar unabhängig davon, ob die kantonale Amtsstelle oder die Beschwerdeinstanz bereits einen Entscheid über die Auszahlung gefällt hat)
- BGE C120/06 vom 1.5.2007 (Die Geltendmachungsfrist gemäss Art. 53 Abs. 1 AVIG beschlägt zufolge ihres Verwirkungscharakters nicht die Verfahrens- sondern die materiell rechtliche Ebene, weshalb der Fristenstillstand nach Art. 38 Abs. 4 ATSG keine Anwendung findet)
- I4** Bei der erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsausfalls im Kalenderjahr hat die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber einzuverlangen:
- 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
 - Handelsregisterauszug bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung
 - Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden

²⁵ I2 geändert im Juli 2017

Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare zu enthalten:

- Entscheid KAST betreffend SWE
- Formular «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» 10057d

Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:

- Formular «Antrag auf Schlechtwetterentschädigung» 1045Ad
- Formular «Stammdaten Mitarbeitende» 1045Bd
- Formular «Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden» 1045Dd (das Total der monatlichen Ausfallstunden ist von jedem Arbeitnehmenden mit Unterschrift bestätigen zu lassen)
- Formular «Abrechnung von Schlechtwetterentschädigung» 1045Ed
- Evtl. Formular «Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d (im Falle entsprechender Einkommen)

Die Formulare 1045Ad bis 1045Ed sind im Dokument «Antrag und Abrechnung von Schlechtwetterentschädigung» 1045Xd enthalten.²⁶

15 Jede arbeitnehmende Person muss die für sie auf dem Formular «Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden» 1045Dd geltend gemachten Ausfallstunden unterschriftlich bestätigen. Ausnahmsweise kann auch SWE für eine Person entrichtet werden, wenn für diese aus plausiblen Gründen keine Unterschrift mehr beigebracht werden kann, weil sie beispielsweise den Betrieb verlassen hat, und der Betrieb eine schriftliche Begründung einreicht.²⁶

16 Bei Unklarheiten oder Unstimmigkeiten im Abrechnungsprozedere nimmt die Arbeitslosenkasse mit dem Arbeitgeber Rücksprache. Die Arbeitslosenkasse hat beim Arbeitgeber nur dann weitere betriebliche Unterlagen einzufordern, wenn diese im Falle begründeter Zweifel an der Richtigkeit der geltend gemachten Entschädigungen geeignet sind, den Sachverhalt zu klären.

Muss ein missbräuchlicher Leistungsbezug vermutet werden, meldet die Arbeitslosenkasse dies SECO/TCRD. Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen fällt in den alleinigen Kompetenzbereich der Ausgleichsstelle der ALV (B30).

17 Wurde der Entschädigungsanspruch geltend gemacht, ohne alle notwendigen Unterlagen einzureichen, setzt die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Vervollständigung mit dem Hinweis, dass der Anspruch erlischt, wenn die Vervollständigung nicht bis zum Ablauf der dreimonatigen Verwirkungsfrist erfolgt.

Erfolgt die Geltendmachung kurz vor Ablauf der dreimonatigen Verwirkungsfrist, ist für eine allfällige Vervollständigung der Unterlagen eine angemessene Frist anzusetzen, die über die Verwirkungsfrist hinausgehen kann.

Kassenwahl und Kassenwechsel

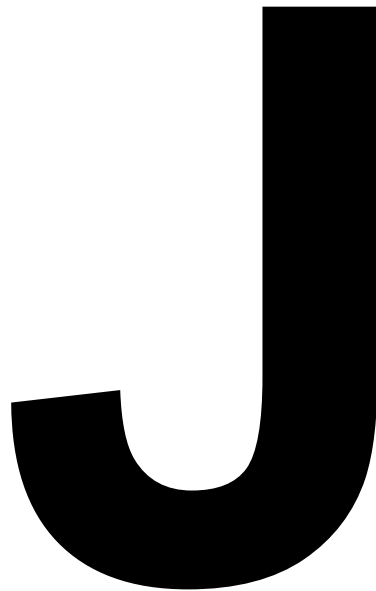
18 Sobald die vom Arbeitgeber bezeichnete Arbeitslosenkasse die erste Zahlung entrichtet hat, kann die Arbeitslosenkasse während der 2-jährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug grundsätzlich nicht mehr gewechselt werden.

²⁶ I4–I5 geändert im Juli 2023

Die 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird sowohl durch eine SWE- als auch durch eine KAE-Zahlung begründet. In dieser Rahmenfrist können SWE und KAE abgerechnet werden.

- I9** Ein Kassenwechsel während einer laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist möglich, wenn die Arbeitslosenkasse den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers wegen Unzuständigkeit zurückweist oder der Betrieb nicht mehr im örtlichen oder sachlichen Tätigkeitsbereich der bisherigen Arbeitslosenkasse liegt.
- I10** Die Ausgleichsstelle der ALV kann einen Kassenwechsel auf Antrag des Arbeitgebers bewilligen, wenn dieser nachweist, dass die bisherige Arbeitslosenkasse nicht in der Lage ist, den Entschädigungsanspruch ordnungsgemäss abzuwickeln, oder dass sie bei der Erledigung eines früheren Entschädigungsfalles schwerwiegende Fehler begangen hat.
- I11** Bei einem Kassenwechsel erhält die neue Arbeitslosenkasse Zugriffsrechte auf die Daten des entsprechenden Versichertenfalls (sinngemässe Anwendung von Art. 60 Abs. 5 i. V. m. Art. 28 Abs. 3 AVIV). Der Wechsel muss, ausser am Ende der RF, auf Beginn einer Abrechnungsperiode vorgenommen werden.²⁷

²⁷ I11 geändert im Juli 2021



(Erste Version des Kapitels J: Januar 2014)

Vergütung der SWE

Art. 48 AVIG; Art. 71a AVIV

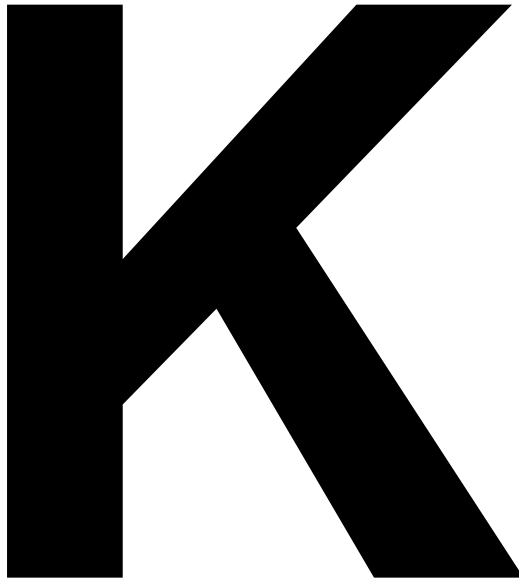
J1 Vor der Vergütung der SWE prüft die Arbeitslosenkasse insbesondere folgende Anspruchsvoraussetzungen und Fragen:

- Liegt eine Bewilligung der KAST für die geltend gemachte Abrechnungsperiode vor?
- Wird die SWE nur für Tage geltend gemacht, die in der «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» aufgeführt sind?
- Stimmt die Anzahl von SWE betroffenen Arbeitnehmenden mit den in der «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» aufgeführten Arbeitnehmenden überein?
- Wird der Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht?
- Wird die Höchstzahl von 6 Abrechnungsperioden innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht überschritten?
- Ist der Zeitraum für die Abrechnungsperiode richtig festgelegt?
- Sind die in der Abrechnung aufgeführten Mitarbeitenden anspruchsberechtigt?
- Sind die anrechenbaren Stundenverdienste richtig berechnet? Sind alle dazu notwendigen Angaben vorhanden (Arbeitszeit, Lohnliste, Jahresendzulage, Ferien- + Feiertage)?
- Entspricht die der Abrechnung zu Grunde gelegte Arbeitszeit den für den Betrieb geltenden vertraglichen Bestimmungen?
- Sind allfällige Mehrstunden aus Vormonaten vom anrechenbaren Arbeitsausfall abgezogen worden?
- Ist ein allfälliges betriebliches Gleitzeitsystem richtig erfasst worden und sind Gleitzeitstunden, welche die betriebliche Gleitzeitregelung bzw. 20 Plusstunden überschreiten, als Istzeit ausgewiesen?
- Stimmen die auf der Abrechnung geltend gemachten Ausfallstunden mit den Einträgen im Formular «Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden» überein?
- Sind nur ganze oder halbe Tage geltend gemacht worden?
- Ist die Karenzzeit richtig berechnet worden?
- Sind allfällige Zwischenbeschäftigungen in der Abrechnung korrekt berücksichtigt?
- Ist das Formular «Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitenden unterschrieben worden?
- Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung?

J2 Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und kein Einspruch der KAST vorliegt, vergütet die Arbeitslosenkasse dem Arbeitgeber die SWE unter Abzug der Karenzzeit in der Regel innerhalb eines Monats. Sie vergütet ihm ausserdem die auf die anrechenbaren Ausfallzeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV.

J3 Werden die Verdienstaufälle aller Arbeitnehmenden in einer Abrechnungsperiode durch die Karenzzeit vollumfänglich konsumiert, dürfen die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen nicht vergütet werden.

Werden hingegen nur für einzelne Arbeitnehmende in einer Abrechnungsperiode die Verdienstaufälle durch die Karenzzeit vollständig konsumiert, sind auch für diese die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen zu entrichten.



(Erste Version des Kapitels K: Januar 2014)

Kontrollvorschriften

Art. 49 AVIG; Art. 72 AVIV

K1 *K1 gestrichen*



(Erste Version des Kapitels L: Januar 2014)

Zwischenbeschäftigung

Art. 50 AVIG

L1 Von wetterbedingten Ausfällen betroffene Arbeitnehmende können vorübergehend in anderen Betrieben arbeiten. Zwischen der arbeitnehmenden Person und dem Arbeitgeber der Zwischenbeschäftigung wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ohne dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgegeben wird. Die gegenüber dem ursprünglichen Arbeitgeber bestehenden arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (insbesondere die Treuepflichten nach Art. 321a OR, wie z. B. die Geheimhaltungspflicht) sind weiterhin zu beachten.²⁸

L2 *L2 gestrichen*

L3 *L3 gestrichen*

L4 *L4 gestrichen*

L5 *L5 gestrichen*

L6 Das während wetterbedingten Ausfällen durch Zwischenbeschäftigung erzielte Einkommen muss die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber mit dem Formular «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» 10052d mitteilen.

Der Arbeitgeber berechnet und kürzt die SWE, soweit sie zusammen mit dem durch Zwischenbeschäftigung erzielten Einkommen den anrechenbaren Verdienstaufschlag übersteigt. Die «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» ist der Arbeitslosenkasse anlässlich der Geltendmachung der SWE einzureichen.

Die aus der Zwischenbeschäftigung abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge kann sich der Arbeitgeber mit wetterbedingten Ausfällen an seine Beiträge anrechnen lassen.

⇒ Beispiel:

Abrechnung vor Anrechnung der Zwischenbeschäftigung:

Anrechenbare Ausfallstunden	Verdienstaufschlag		Abzug Anteil Zwischenbeschäftigung	Abzug Karenztage 80%	Beantragte Vergütung netto	Beantragte Beiträge AHV / IV / EO / ALV	Beantragte Vergütung brutto
	100%	80%					
136.00	2'992.00	2'393.60	901.60	281.60	2'112.00	187.00	2'299.00

²⁸ L1 geändert im Juli 2021

Aufgrund einer Zwischenbeschäftigung von CHF 1500 ergeben sich 2 Korrekturen:

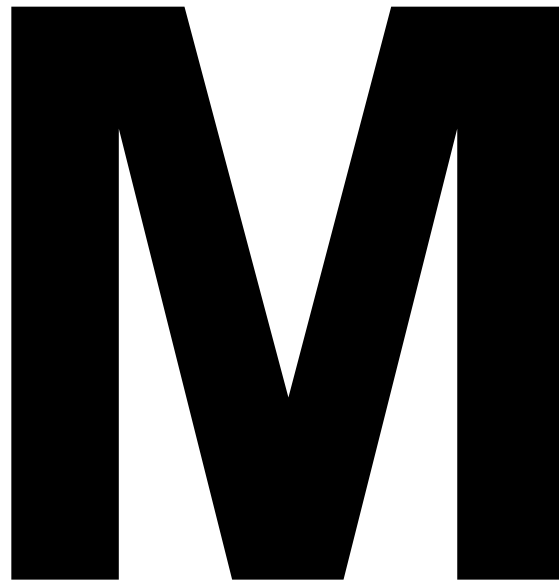
1.		
Verdienstausschlag 80 %		CHF 2393.60
Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung		<u>CHF 1500.00</u>
		CHF 3893.60
abzüglich Verdienstausschlag 100 %	-	<u>CHF 2992.00</u>
Kürzung der beantragten Vergütung		CHF 901.60
Vergütung nach Kürzung (2112 - 901.60)		CHF 1210.40
2.		
Verdienstausschlag 100 %		CHF 2992.00
abzüglich Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	-	<u>CHF 1500.00</u>
massgebender Betrag für Sozialversicherungsbeitrag		CHF 1492.00
davon 6,4 %		CHF 95.50

Die SWE beträgt demnach CHF 1305.90 (1210.40 + 95.50).²⁹

- L7** Nicht als Zwischenbeschäftigung zu behandeln ist das Verleihen von Arbeitnehmenden an einen anderen Betrieb. Dabei stellt der verleihende Betrieb dem ausleihenden Betrieb für die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmenden Rechnung.

Für Tage, an denen Arbeitnehmende an einen anderen Betrieb verliehen werden, besteht kein Anspruch auf SWE (D6).

²⁹ L6 geändert im Juli 2023



(Erste Version des Kapitels M: Januar 2014)

Abrechnung

- M1** Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der KAST anerkannte Betriebsabteilung eine Abrechnung anhand des Formulars «Antrag und Abrechnung von Schlechtwetterentschädigung» 1045Xd.

Zu den Spalten «AHV-Nummer», «Name», «Vorname», «Geburtsdatum»:

Es sind alle von wetterbedingten Ausfällen betroffenen Arbeitnehmenden aufzuführen.

Nicht anspruchsberechtigte Arbeitnehmende, wie z. B. Personen mit massgebendem Einfluss sind nicht aufzuführen.

Zu Spalte «Beschäftigungsart»

Es ist die Art des vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnisses anzugeben.

Zu den Spalten «Monatslohn», «Stundenlohn»:

Es darf nur eine Lohnart eingetragen werden. Es ist entweder ein Monatslohn oder ein Stundenlohn (Grundlohn exkl. Ferien-, Feiertags- und 13. Monatslohnanteil) zu erfassen.

Zu Spalte «Anzahl bezahlte Monate pro Jahr (12 / 13)»:

Wurde mit den jeweiligen Mitarbeitenden ein 13. Monatslohn vereinbart, so ist «13» einzutragen. Ansonsten «12».

Zu Spalte «Weitere Lohnbestandteile pro Jahr»:

Es sind alle weiteren AHV-pflichtigen Lohnbestandteile anzugeben, die auch während der betreffenden Abrechnungsperiode bezahlt werden. Beispielsweise Nacht- und Sonntagszulagen, Boni und Gratifikationen.

Zu Spalte «Anzahl Ferientage pro Jahr»:

Es sind die vertraglich vereinbarten jährlichen Ferientage einzutragen.

Zu Spalte «Anzahl Feiertage pro Jahr»:

Es ist die Anzahl gewährter Feiertage einzutragen.

Bei Teilzeitmitarbeitenden dürfen nur die Feiertage an effektiven Arbeitstagen erfasst werden. Beispiel: Arbeitet jemand 60 % von Montag bis Mittwoch, dann dürfen Karfreitag und Auffahrt nicht mitgezählt werden. Arbeitet jemand hingegen 5 Tage pro Woche mit einer reduzierten Sollarbeitszeit, dann werden alle Feiertage mitgezählt, sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag (beispielsweise Sonntag) fallen.

Zu Spalte «Wöchentliche Sollstunden im Jahresdurchschnitt»:

Es ist die vertraglich vereinbarte, durchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit einzutragen. Diese kann saisonal unterschiedlich sein, beispielsweise im Sommerhalbjahr 44 h / Woche, im Winterhalbjahr aber nur 40 h / Woche. Die zu erfassende Zahl ist in diesem Fall 42 h / Woche.

Zu den Spalten «Sollstunden in der Abrechnungsperiode»: «pro Woche» / «total inkl. Vorholzeit»:

In diesen beiden Spalten sind die effektiv zu leistenden Sollstunden in der betroffenen Abrechnungsperiode einzutragen.

- «Pro Woche»: Die effektive Sollwochenarbeitszeit ohne Vor-/Nachholzeit. Diese kann von den wöchentlichen Sollstunden im Jahresdurchschnitt abweichen.
- «Total inkl. Vorholzeit»: Es sind alle geplanten Sollstunden, kumuliert mit allen eventuell anfallenden Vor- und Nachholzeiten, inklusive vereinbarter Ferien und / oder Feiertage.

Zu Spalte «Istzeit»:

In dieser Spalte ist die effektiv geleistete und belegte Arbeitszeit in der Abrechnungsperiode einzutragen.

Zu Spalte «Bezahlte / unbezahlte Absenzen»:

In dieser Spalte werden alle Absenzen in Stunden eingetragen: Feiertage (Achtung: Siehe Erläuterung zu Spalte «Anzahl Feiertage pro Jahr»), Ferien, Krankheit / Unfall, unbezahlte Urlaube etc.

Zu den Spalten «Gleitzeitsaldo»: «Beginn Abrechnungsperiode» / «Ende Abrechnungsperiode»:

Der Gleitzeitsaldo muss nur ausgefüllt werden, wenn der Betrieb über ein Gleitzeitreglement verfügt, welches bereits vor Einführung der Kurzarbeit bestand und effektiv auch Gleitzeit gearbeitet wird. Es dürfen nur Saldi zwischen -20 / +20 Stunden berücksichtigt werden.

- «Beginn Abrechnungsperiode»: Saldo zu Beginn der Abrechnungsperiode
- «Ende Abrechnungsperiode»: Saldo am Ende der Abrechnungsperiode

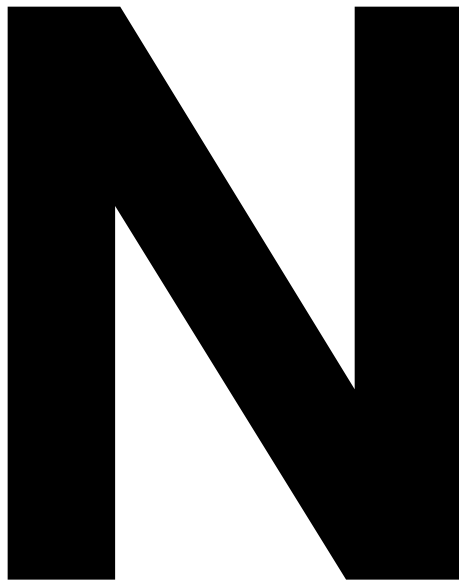
Zu Spalte «Saldo Mehrstunden Vormonate»:

Es sind alle in den 6 Monaten vor Beginn der 2-jährigen Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden einzutragen. Nach Beginn der Rahmenfrist müssen alle innerhalb der Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden erfasst werden, soweit sie nicht länger als 12 Monate zurückliegen. Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden. Mehrstundensaldi, die nicht vollständig durch die anrechenbaren Ausfallstunden ausgeglichen werden können, sind auf die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

Zu Spalte «Verdienst aus Zwischenbeschäftigung»:

Wenn Mitarbeitende in der Abrechnungsperiode für einen anderen Arbeitgebenden arbeiten, ist der entsprechende Verdienst zu erfassen.³⁰

³⁰ M1 geändert im Juli 2023, Juli 2024 und Januar 2025



Sonderthemen

(Erste Version des Kapitels N: Januar 2014)

Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung

Stand 1.7.2025

N1	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 148 200	Art. 3 AVIG
N2	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
N3	Oberer Grenzbetrag berufliche Vorsorge	CHF 90 720	Art. 10b AVIV
N4	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 630	Art. 22 AVIG
N5	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N6	AHV-Beitragssatz	8,7 %	Je 4,35 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N7	IV-Beitragssatz	1,4 %	Je 0,7 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N8	EO-Beitragssatz	0,5 %	Je 0,25 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N9	Total Sozialversicherungsbeiträge	12,8 %	Je 6,4 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N10	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	0,9454 %	Zu Lasten des Fonds
N11	NBU für Arbeitslose	3,7 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten
N12	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	0,25 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds/Versicherte
N13	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"> • Erwachsene • Kinder • junge Erwachsene 	CHF 8556 CHF 1980 CHF 6420	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
N14	Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf nach ELG und ÜLG <ul style="list-style-type: none"> • Alleinstehende • Ehepaare • Kinder ab 11 Jahren 1. und 2. Kind je 	CHF 20 670 CHF 31 005 CHF 10 815	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.

3. und 4. Kind je	CHF 7210	
5. und weitere Kinder je	CHF 3605	
• Kinder bis 11 Jahre		
1. Kind	CHF 7590	
2. Kind	CHF 6325	
3. Kind	CHF 5270	
4. Kind	CHF 4390	
5. und weitere Kinder je	CHF 3660	

Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht

N20 Zum Thema «Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht» sind mehrere Bundesgerichtsentscheide ergangen, aus denen sich Folgendes ergibt:

1. Die Kantone und die mit dem Vollzug betrauten kantonalen Durchführungsorgane im Sinne von Art. 76 Abs. 1 Bst. c AVIG (KAST, RAV und LAM) fallen unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 640).
2. Die Arbeitslosenkassen fallen hingegen nicht unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 637).

Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte

N21 Seit Mitte 2009 hat das Bundesgericht seine Praxis bezüglich der Beschwerdelegitimität des SECO gegen Rückweisungsentscheide von kantonalen Gerichten an die Vorinstanz zur Ergänzung weiterer Abklärungen geändert.

Das Bundesgericht ist der Auffassung, dass ein Rückweisungsentscheid zur Ergänzung weiterer Abklärungen eine Zwischenverfügung ist, und dass das SECO, da es die Möglichkeit hat, gegen den neuen, vorinstanzlichen Entscheid Beschwerde einzulegen, in diesem Fall keinen nicht wiedergutzumachenden Nachteil geltend machen kann (BGE 133 V 477 und BGE 133 V 645). Weder das Argument der offensichtlichen Verletzung von Bundesrecht, noch jenes der Prozessökonomie haben es bisher vermocht, das Bundesgericht zu einer anderen Auffassung zu bewegen.

Hingegen war es der Ansicht, dass die Vollzugsstelle, an die der Fall zurückgewiesen wird, gegen den Rückweisungsentscheid Beschwerde einlegen kann, wenn der fragliche Entscheid seinen Entscheidungsspielraum erheblich einschränkt, insbesondere, wenn dies für sie bedeuten würde, einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen (BGE 8C_1041/2008 vom 12.11.2009, 8C_541/2009 vom 19.11.2009, 8C_817/2008 vom 19.6.2009, 8C_1019/2008 vom 28.7.2009).

Bisher war es üblich, dass das SECO in seiner Eigenschaft als Aufsichtsbehörde der ALV genau dann eingriff, wenn der Rückweisungsentscheid dazu geführt hätte, dass die Vorinstanz einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen gehabt hätte. Fortan ist es in einer solchen Situation Sache der kantonalen Amtsstellen und der Arbeitslosenstellen tätig zu werden.

Aufschiebende Wirkung

Definitionen

Aufschiebende Wirkung (Suspensiveffekt)

- N22** Aufschiebende Wirkung bedeutet, dass mit der Einreichung einer Einsprache oder Beschwerde die im Dispositiv der Verfügung³¹ angeordneten Rechtsfolgen nicht eintreten können und keine Vollstreckung möglich ist.

Negative Verfügung

- N23** Mit einer negativen Verfügung wird ein Begehren um Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten abgelehnt oder darauf nicht eingetreten.

Positive Verfügung

- N24** Mit einer positiven Verfügung wird ein Recht oder eine Pflicht begründet, geändert, aufgehoben oder festgestellt.

Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen

- N25** Negative Verfügungen sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich (BGE 126 V 407).

Gemäss Art. 20 AVIG i.V.m. Art. 29 AVIV muss die versicherte Person ihren Anspruch auf ALE monatlich geltend machen (Begehren um Begründung eines Rechts). Die Durchführungsstellen prüfen die Anspruchsvoraussetzungen monatlich. Die verfügungsweise Verneinung des Anspruchs ist somit als Ablehnung eines Begehrens um Begründung eines Rechts zu qualifizieren. Anspruchsablehnende Verfügungen stellen mithin negative Verfügungen dar und sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich.

⇒ Beispiel:

Die versicherte Person bezieht seit 1.3.2012 Leistungen der ALV. Am 16.7.2012 überweist die Arbeitslosenkasse das Dossier wegen Zweifeln an der Vermittlungsfähigkeit der kantonalen Arbeitsstelle zum Entscheid. Gleichzeitig nimmt sie einen Zahlungsstopp vor (B277). Mit Verfügung vom 10.9.2012 verneint die kantonale Arbeitsstelle die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person ab 1.7.2012. Die versicherte Person erhebt am 17.9.2012 Einsprache gegen die Verfügung und beantragt deren Aufhebung und Auszahlung der Leistungen.

Frage: Sind die Leistungen auszuzahlen?

Antwort: Nein. Bei der Ablehnung des Anspruchs handelt es sich um eine negative Verfügung. Diese ist der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich, d. h. mit Erhebung der Einsprache kann die strittige Leistung nicht ausgelöst werden.

Fazit: Mit einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine negative, wie z. B. eine leistungsverweigernde Verfügung, kann die Leistung nicht ausgelöst werden.

³¹ Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen

- N26** Positive Verfügungen sind – im Gegensatz zu negativen Verfügungen – der aufschiebenden Wirkung zugänglich. Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur für positive Verfügungen.

Als positive Verfügungen gelten insbesondere Verfügungen, die Rechte begründen (z. B. den Anspruch auf ALE bejahen). Aber auch Sanktionsverfügungen sind als positive Verfügungen zu qualifizieren, da mit solchen Verfügungen ein Recht geändert wird (vgl. Definition der positiven Verfügung).

Aufschiebende Wirkung der Einsprache

- N27** Aus Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 ATSV ergibt sich, dass eine Einsprache gegen eine positive Verfügung aufschiebende Wirkung hat, ausser wenn:

- der Versicherer (also die Durchführungsstelle) in der Verfügung der Einsprache die aufschiebende Wirkung entzogen hat; oder
- der Beschwerde gegen den Einspracheentscheid von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukommt.

Von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung haben gemäss Art. 100 Abs. 4 AVIG Beschwerden gegen Verfügungen nach den Artikeln 15 und 30 AVIG.

Gegen positive Verfügungen, welche Rechte begründen (z. B. Bejahung des Anspruchs auf ALE), wird die versicherte Person i.d.R. keine Einsprache / Beschwerde erheben. Hingegen macht das SECO im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion nötigenfalls von seinem Einspracherecht Gebrauch.

Aus den obenerwähnten Grundsätzen folgt:

- Einsprachen des SECO gegen Verfügungen, die den Anspruch der versicherten Person bejahen, haben aufschiebende Wirkung. Die in Art. 100 Abs. 4 AVIG betreffend Verfügungen nach Art. 15 AVIG statuierte Ausnahme erweist sich als gesetzgeberisches Versehen und ist nicht anzuwenden. Solange der Einspracheentscheid nicht vollstreckbar ist (Art. 54 ATSG), dürfen keine Leistungen erbracht werden.
- Die Rechtsprechung hat erwogen, dass Einsprachen gegen Sanktionsverfügungen wegen der kurzen Verwirkungsfrist von sechs Monaten gemäss Art. 30 Abs. 3 Satz 4 AVIG keine aufschiebende Wirkung haben (BGE 124 V 82). Sanktionsverfügungen sind somit sofort vollstreckbar.

Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht

- N28** Das ATSG regelt grundsätzlich das Sozialversicherungsverfahren (Art. 34–55 ATSG); für das Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Gericht (Art. 56 ff. ATSG; Rechtspflegeverfahren) stellt es nur wenige Verfahrensregeln auf.

Gemäss Art. 61 ATSG bestimmt sich das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht unter Vorbehalt von Art. 1 Abs. 3 VwVG nach kantonalem Recht. Art. 1 Abs. 3 VwVG sieht vor, dass Art. 55 Abs. 2 und 4 VwVG über den Entzug der aufschiebenden Wirkung auf das Verfahren vor dem kantonalen Gericht anwendbar ist. Demgegenüber verweist Art. 1 Abs. 3 VwVG gerade nicht auf Art. 55 Abs. 1 VwVG, welcher die aufschiebende Wirkung der Beschwerde stipuliert.

Auf Grund der Materialien³² zum ATSG und der Lehre³³ vertritt die Ausgleichsstelle der ALV die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.³⁴

Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor Bundesgericht

N29 Art. 103 Abs. 1 des BGG bestimmt, dass die Beschwerde in der Regel keine aufschiebende Wirkung hat.

Art. 103 Abs. 3 BGG hält indes fest, dass der Instruktionsrichter oder die Instruktionsrichterin über die aufschiebende Wirkung von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei eine andere Anordnung treffen kann.

Die Auszahlung von Leistungen auf Grund eines positiven kantonalen Gerichtsurteils erfolgt nicht vor unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist.

Wurde hingegen Seitens einer Durchführungsstelle Beschwerde gegen ein solches Urteil erhoben, so ist gleichzeitig ein Begehren um Erteilung der aufschiebenden Wirkung zu stellen. Die Auszahlung der Leistungen ist somit bis zum Entscheid des Bundesgerichts aufgeschoben. Sie kann erst erfolgen, wenn das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung negativ oder in der Sache selbst zu Gunsten der versicherten Person entschieden wurde.

³² BBl 1999 4618: «Festzuhalten ist, dass in Zusammenhang mit den Anträgen des Bundesrates zu den Varianten A und B ein Antrag bezüglich der Aufnahme einer Bestimmung zur aufschiebenden Wirkung gestellt wurde mit dem Hinweis, dass dann, wenn die Kommission der Variante A oder B folgt, der Antrag hinfällig wird. Die Kommission ist der Variante A mit Einschränkungen gefolgt (vgl. dazu Ziff. 422). Formal erachtet sie den Antrag daher als nicht gestellt. Dennoch ist zu bemerken, dass die Regelung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde den Einzelgesetzen überlassen bleibt. Stellen sie keine Sonderregeln auf, entspricht die aufschiebende Wirkung einem Rechtsgrundsatz, der in den kantonalen Vorschriften zu den verwaltungsgerichtlichen Verfahren auch zum Ausdruck kommt.»

³³ Kieser, ATSG-Kommentar, Rz 19 zu Art. 56 und Rz 19 zu Art. 61

³⁴ Würde die andere Auffassung vertreten, so führte dies dazu, dass, in Fällen, in denen das kantonale Verwaltungspflegerrecht für Beschwerden keine aufschiebende Wirkung vorsieht, einer Einsprache ebenfalls keine aufschiebende Wirkung zukommen würde (Art. 11 Abs. 1 Bst. a ATSV). Dies würde den Grundsatz eines einheitlichen Sozialversicherungsverfahrens (Art. 1 Bst. b ATSG) verletzen.

Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV

N30 *N30 gestrichen*

Eröffnung von Entscheiden

- N31** Es sind dem SECO sämtliche Entscheide der Durchführungsstellen, die auf Grund einer Einsprache des SECO ergangen sind, mit eingeschriebener Post zu eröffnen (Art. 34 Verwaltungsverfahrensgesetz). Dabei ist unerheblich, ob der Entscheid in Form eines Einspracheentscheides, einer Wiedererwägungs- und / oder Abschreibungsverfügung oder einer sonstigen Verfügungsart ergeht.

Die korrekte Adresse lautet:

SECO – Direktion für Arbeit
Ressort Juristischer Dienst TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Erstellung unveränderbarer Dokumente

N32 *N32 gestrichen*

Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten

Unterschrift auf Verfügungen

N33 Verfügungen im Bereich der ALV müssen nicht unterschrieben werden, wenn:

- die Verfügung den Vermerk beinhaltet: «Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig»; und
- die verfügende Vollzugsbehörde und die verfügende Person erkennbar sind. Die verfügende Person kann entweder namentlich oder mittels Kürzel genannt werden.

Die Verfügungen sind im elektronischen Kundendossier abzulegen. Im Falle einer handschriftlichen Unterschrift, ist die unterschriebene Verfügung abzulegen.³⁵

N34 Werden Dokumente trotz Beachtung der von der Ausgleichsstelle der ALV definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden. Die Ausgleichsstelle der ALV ist unverzüglich zu informieren, falls Dokumente von den Gerichten nicht zugelassen werden.³⁵

Unterschrift auf Formularen³⁶

N34a Formulare der ALV sind grundsätzlich eigenhändig zu unterzeichnen (Art. 14 Abs. 1 OR). Gleichwohl wird die Verwendung sämtlicher elektronischer Signaturformen (einfache, fortgeschrittene, qualifizierte, ausländische)³⁷ anstelle der eigenhändigen Unterschrift akzeptiert, ausser bei Formularen, die für Arbeitgebende bestimmt sind.

Wenn ein Arbeitgeber in Anwendung von Art. 88 AVIG ein Formular der ALV unterzeichnen muss, darf anstelle der eigenhändigen Unterschrift nur eine qualifizierte elektronische Signatur mit qualifiziertem elektronischem Zeitstempel im Sinne des Bundesgesetzes über die elektronische Signatur verwendet werden (ZertES; SR 943.03; Art. 14 Abs. 2^{bis} OR). Die Liste der anerkannten Anbieterinnen solcher Zertifizierungsdienste ist auf der [Internetseite der Schweizerischen Akkreditierungsstelle \(SAS\)](#) verfügbar. Sofern die verwendete elektronische Signatur von einer dieser Anbieterinnen stammt, ist sie als rechtsgültige Unterschrift anzuerkennen³⁸. Die unterzeichnende Person muss im Übrigen zur Vertretung des Arbeitgebers befugt sein.³⁹

³⁵ N33 und N34 geändert im Januar 2019

³⁶ Dies betrifft nicht die Einreichung von Formularen über die eServices.

³⁷ Vgl. hierzu die [Internetseite des Bundesamtes für Kommunikation](#).

³⁸ Weitere relevante Informationen zur qualifizierten elektronischen Signatur sind auf der [Internetseite des Bundesamtes für Kommunikation](#) verfügbar.

³⁹ N34a eingefügt im Januar 2022, geändert im Januar 2023

Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG)

- N35** Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so hat diese das Dokument unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten. Für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen ist der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird. Dementsprechend ist für alle Eingänge das Datum der Einreichung festzuhalten.⁴⁰

⁴⁰ N35 geändert im Januar 2022

Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL

N36 *N36 bis N55 gestrichen⁴¹*

⁴¹ N36–N55 gestrichen im Januar 2022

Gender Mainstreaming im Vollzug

Definition

- N56** Gender bedeutet soziales Geschlecht. Gender Mainstreaming bezeichnet eine international erprobte Strategie in der Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, die Gleichstellungsaspekte auf allen Ebenen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern, damit Frauen und Männer gleichermassen in den Genuss von sozialen Gütern, Chancen, Ressourcen und Anerkennung kommen.

Zielsetzung

- N57** In N58 bis N59 werden Verwaltung und Durchführungsstellen für Genderfragen sensibilisiert und zu diskriminierungsfreiem Verhalten in Wort und Tat angehalten. Es soll eine hohe Gender-Kompetenz erlangt und das Gender Mainstreaming im Vollzugsalltag umgesetzt werden.

Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann

- N58** Geschlechtergerecht formulieren bedeutet einerseits, die Gleichstellung im Bereich der Sprache zu verwirklichen und andererseits, Texte klar und eindeutig zu verfassen. So sind Texte, die ausschliesslich männliche oder weibliche Personenbezeichnungen enthalten, aber vorgeben, beide Geschlechter zu meinen, nicht gendergerecht. Die sprachliche Gleichbehandlung erfordert jedoch keine Änderung der Sprache an sich, sondern lediglich die bewusste und kreative Ausschöpfung der vorhandenen Mittel.

Hilfestellung bietet der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» der Schweizerischen Bundeskanzlei (www.bk.admin.ch).

⇒ Beispiele für die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann:

- Paarformen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sachbearbeiter/in, der/die ArbeitgeberIn, der Richter/die Richterin);
- Geschlechtsneutrale Ausdrücke (die Angestellten, die Stimmberechtigten);
- Geschlechtsabstrakte Ausdrücke (die versicherte Person, die Hilfskraft, das Mitglied, Fachleute, das Personal, ein Gericht);
- Umformulierung («Bitte ausfüllen» statt «Der/die Arbeitslose soll das Formular ausfüllen», anstelle von «Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält die Kinderzulage mit dem Lohn» besser «Die Kinderzulage wird mit dem Lohn ausgerichtet»).

Die Mitarbeitenden im AVIG-Vollzug sind gehalten, sich mündlich (Auskünfte, Informationsveranstaltungen etc.) wie schriftlich (Briefe, Broschüren, Entscheide, Formulare, Informationsmaterial, Kreisschreiben, Mitteilungen, Protokolle, Schulungsunterlagen, Verfügungen, Weisungen etc.) immer so zu äussern, dass sich jede betroffene Person respektive der betroffene Personenkreis gleichermassen angesprochen fühlt.

Gendergerechter Vollzug

- N59** Um dem Anspruch eines gendergerechten Vollzugs des AVIG zu genügen, gilt es nachstehende Grundsätze zu beachten:
- Arbeitslose Personen werden geschlechterunabhängig behandelt;

- Versicherte Frauen und Männer können ihre Rechte während des gesamten Wiedereingliederungsprozesses gleichermassen wahrnehmen (Erstinformation, Beratungs-, Kontrollgespräche, Zuweisung, Vermittlung etc.);
- Der Zugang zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen (Bildungs- und Beschäftigungs-, sowie spezielle oder weitere Massnahmen) wird allen Versicherten gleichermassen – in Beachtung des angemeldeten Beschäftigungsgrades und in Beachtung ihrer persönlichen Verhältnisse (z. B. Betreuungspflichten) – ermöglicht;
- Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden gendergerecht zugesprochen;
- Die Qualität der zugewiesenen Kurse entspricht den Versichertenprofilen;
- Festgestellte Ungleichheiten werden mit den entsprechenden Massnahmen beseitigt.

Schwarzarbeit

N60 Die Durchführungsstellen sind gehalten, gestützt auf Art. 11 BGSA, Hinweise und Verdachtsmomente, welche auf Schwarzarbeit deuten können, den kantonalen Organen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zur Abklärung zu melden.⁴²

⁴² N60 eingefügt im Juli 2018