



**(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.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> 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, Erdbeben, 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.
<b>Anrechenbarer Arbeitsausfall</b>	<b>4 Std.</b>

⇒ Beispiel 2

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

### 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 Stunden : 5 = 8 Stunden/Tag

8 Stunden/Tag x 2 = 16 Stunden Karenzzeit

16 Stunden x CHF 30 x 80 % = CHF 384 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.