



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



AVIG-Praxis

SWE

**Arbeitsmarkt und Arbeits-
losenversicherung (TC)**

VORWORT

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

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

In der vorliegenden AVIG-Praxis SWE sind alle Weisungen, insbesondere jene der im Rahmen der am 1.4.2011 in Kraft gesetzten 4. AVIG-Revision erlassenen Weisungen, eingearbeitet. Alle zitierten Entscheide des Bundesgerichts sind neu mit einer Regeste versehen.

Die AVIG-Praxis SWE ersetzt das Kreisschreiben über die Schlechtwetterentschädigung (KS SWE, Ausgabe Januar 2005) und sämtliche in der AVIG-Praxis im Themenbereich «SWE» publizierten Weisungen.

Die AVIG-Praxis SWE ist auf www.treffpunkt-arbeit.ch und auf dem TCNet publiziert.

Neue Weisungen werden auf www.treffpunkt-arbeit.ch und auf dem TCNet publiziert. Ende eines Jahres werden sie in die AVIG-Praxis SWE eingefügt. Änderungen sind mit einem Pfeil ↓ gekennzeichnet.

Die AVIG-Praxis 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

Zitierung: AVIG-Praxis SWE A1

SECO – Direktion für Arbeit

INHALTSVERZEICHNIS

A Begriff und Zweck der SWE	A1 – A2
B Anspruchsvoraussetzungen	B1 – B41
Die anspruchsberechtigten Erwerbszweige	B1 – B4
Normale und verkürzte Arbeitszeit	B5 – B20
Normale Arbeitszeit	B6 – B6
Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen	B7 – B8
Verkürzte Arbeitszeit	B9 – B13
Gleitzeit	B14 – B18
Mehrstunden	B19 – B19
Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden	B20 – B20
Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls	B21 – B21
Anspruchsberechtigte Personen	B22 – B24
Nicht anspruchsberechtigte Personen	B25 – B41
Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit	B26 – B28
Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle	B29 – B31
Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs	B32 – B38
Mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen sowie Personen in eingetragener Partnerschaft	B39 – B39
Akkordanten	B40 – B41
C Anrechenbarer Arbeitsausfall	C1 – C19
Unmittelbare Verursachung durch das Wetter	C2 – C5
Unmöglichkeit der Fortführung der Arbeit	C6 – C8
Meldung des Arbeitsausfalls	C9 – C9
Mindestarbeitsausfall	C10 – C11
Karenzzeit	C12 – C16
Abrechnungsperiode	C17 – C19

D Nicht anrechenbarer Arbeitsausfall	D1 – D7
Mittelbar auf das Wetter zurückzuführende Arbeitsausfälle	D2 – D3
Saisonübliche Arbeitsausfälle in der Landwirtschaft	D4 – D4
Fehlendes Einverständnis der arbeitnehmenden Person	D5 – D5
Temporär- und Leiharbeit.....	D6 – D6
SWE in öffentlichen Betrieben.....	D7 – D7
E Bemessung der SWE	E1 – E12
Höhe der SWE.....	E1 – E1
Massgebender Verdienst	E2 – E7
Anrechenbarer Stundenverdienst	E8 – E12
F Dauer der SWE	F1 – F5
Betriebsabteilung	F4 – F5
G Meldung und Überprüfung des Arbeitsausfalls	G1 – G13
Form und Inhalt der Meldung.....	G1 – G3
Meldefrist.....	G4 – G6
Entscheid der kantonalen Amtsstelle	G7 – G13
H Pflichten des Arbeitgebers	H1 – H2
I Geltendmachung des Anspruchs	I1 – I11
Kassenwahl und Kassenwechsel	I8 – I11
J Vergütung der SWE	J1 – J3
K Kontrollvorschriften	K1 – K1
L Zwischenbeschäftigung	L1 – L7
M Abrechnung	M1 – M1
N Sonderthemen	N1 – N59
Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung	N1 – N13
Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht	N20 – N20

Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte	N21 – N21
Aufschiebende Wirkung	N22 – N29
Definitionen	N22 – N24
Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen	N25 – N25
Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen.....	N26 – N26
Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV	N30 – N30
Eröffnung von Entscheiden	N31 – N31
Erstellung unveränderbarer Dokumente	N32 – N32
DMS: rechtliche Anforderungen an Dokumente	N33 – N35
Erfordernis der handschriftlichen Unterschrift.....	N33 – N33
Haftung für Schäden	N34 – N34
Dokumente, welche weitergeleitet werden müssen (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG)	N35 – N35
Datenschutzrechtliche Weisung - Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL	N36 – N55
Rechtsgrundlagen	N36 – N36
Geltungsbereich des DSG.....	N37 – N37
Grundsätze des Datenschutzes	N38 – N38
Umgang mit besonders schützenswerten Personendaten.....	N39 – N41
Erfassung von Daten in den Informationssystemen AVAM und ASAL....	N42 – N43
Elektronische und schriftliche Dossiers	N44 – N44
Weitergabe von Daten.....	N45 – N50
Export von Daten aus AVAM und ASAL in andere Datenbanken	N51 – N52
Auskunftsrecht der betroffenen Personen / Akteneinsicht	N53 – N53
Konsequenzen bei Zuwiderhandlungen	N54 – N54
Schlussbemerkungen.....	N55 – N55
Gender Mainstreaming im Vollzug	N56 – N59
Definition	N56 – N56
Zielsetzung	N57 – N57
Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann	N58 – N58
Gendergerechter Vollzug	N59 – N59

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	Arbeitslosenversicherungsgesetz (SR 837.0)
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung (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)
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
vgl.	vergleiche
VwVG	Verwaltungsverfahrensgesetz (SR 172.021)
z. B.	zum Beispiel

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.

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 Forstcorporationen 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 sind, 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.
- 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.
- 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.
- 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 Entscheidungskompetenz der arbeitnehmenden Person liegen.

Art. 26 «Gleitstunden» des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) entspricht diesen Bedingungen, obschon die aufgebauten Gleitstunden gemäss LMV bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen und nicht abgebaute Gleitstunden mit einem Zeitzuschlag zu kompensieren sind (130 V 309).

- 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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.
			Saldo Ende Periode		Differenz		
			vorher- gehende	laufende			
160.00	70.00		5.00	15.00	-10.00		100.00

Vergleiche dazu auch M1

⇒ 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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.
			Saldo Ende Periode		Differenz		
			vorher- gehende	laufende			
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00		100.00

Vergleiche dazu auch M1

- 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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
160.00	135.00		-10.00	20.00	-30.00	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.

- B18** Senkt eine arbeitnehmende Person ihren Gleitzeitsaldo unter -20 Stunden, wird der Gleitzeitsaldo auf dem Formular «Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle» bei -20 Stunden blockiert und die übrigen Minusstunden in der Kolonne «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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		Differenz	8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.
			Saldo Ende Periode				
			vorher- gehende	laufende			
160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00	10.00		40.00

Der Gleitzeitsaldo wird bei -20 Stunden blockiert. Die 10 in der Gleitzeit nicht erfassten Fehlstunden werden in der Kolonne bezahlte/unbezahlte Absenzen aufgeführt.

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 Kolonne 8 der Abrechnung).

⇒ 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.

Von den anrechenbaren Ausfallstunden sind 20 Mehrstunden in Abzug zu bringen, obschon sich die Mehrstundensaldi im Minusbereich bewegen. In den letzten 6 Monaten wurden trotzdem Mehrstunden geleistet.

Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden

- B20** Mit den nachfolgenden weiteren Beispielen wird das Zusammenspiel von Gleitzeit- und Mehrstunden in der Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle aufgezeigt.

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn	+35 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	<u>+42 Std.</u>
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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
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 Kolonne 8 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.

⇒ 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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	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.

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.
			Saldo Ende Periode		Differenz		
			vorher- gehende	laufende			
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00		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

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.
			Saldo Ende Periode		Differenz		
			vorher- gehende	laufende			
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42		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 Kolonne 6 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

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	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

4 Sollstunden Abrechnungs- periode	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit		8 Saldo Mehrstd. Vormonate	9 Anrechenbare Ausfallstd.	
			Saldo Ende Periode				Differenz
			vorher- gehende	laufende			
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 Kolonne 6 zu erfassen. Zudem werden die 23 Mehrstunden aus den letzten 6 Monaten um diese abgebauten 10,18 Stunden in Kolonne 8 reduziert. Die verbleibenden, noch nicht kompensierten 12,82 Mehrstunden aus Vormonaten sind auf die folgende Abrechnungsperiode vorzutragen.

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.

- B23** Analog zur ALE sind Arbeitnehmende nur anspruchsberechtigt, wenn sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und das ordentliche AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben. Die ALV-Beitragspflicht endet mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. 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.
- 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.

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) 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.

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

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

⇒ 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/TCIN)

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/TCIN 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 Entscheidungsfindung 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 Entscheidungsgremiums 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 Entscheidungsgremium 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.

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 mitarbeitende Mitglieder des Verwaltungsrates einer Aktiengesellschaft, geschäftsführende Gesellschafter/innen oder geschäftsführende Dritte einer GmbH, 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 Generalversammlung, eines Beschlussprotokolls oder Ähnlichem nachgewiesen werden kann.

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 verjährt der Rückforderungsanspruch innert einem Jahr, nachdem die Arbeitslosenkasse von einem unrechtmässigen Leistungsbezug Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die einjährige relative Verjährungsfrist beginnt in der Regel erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Arbeitslosenkasse zumutbarerweise Kenntnis vom rückforderungsbe gründenden 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 einjährige relative Verjährungsfrist 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)

Mitarbeitende Ehegatten oder Ehegattinnen sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

B39 Neben den Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung sind auch ihre im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten und Ehegattinnen nicht anspruchsberechtigt. Der Leistungsausschluss dieser Personen kommt ohne weitere Prüfung der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse zum Tragen. Die im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten und Ehegattinnen von arbeitgeberähnlichen Personen sind somit unabhängig davon, ob sie selber eine arbeitgeberähnliche Stellung inne haben, vom Anspruch auf SWE ausgeschlossen. Im Falle einer Scheidung, richterlichen Trennung oder einer richterlich verfügten Eheschutzmassnahme besteht Anspruch auf SWE. Eine faktische Trennung genügt jedoch nicht.

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich die Ehegatten oder Ehegattinnen und darf nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse wie Tochter/Sohn, Bruder/Schwester usw. ausgedehnt werden.

Solange die eingetragene Partnerschaft nicht gerichtlich aufgehoben oder aufgelöst wurde, hat die im partnerschaftlichen Betrieb erwerbstätige versicherte Person keinen Anspruch auf SWE.

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.

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 unververtretbar 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 und nicht bloss mittelbar dem schlechten Wetter ausgesetzt sein. Arbeitnehmende wie z. B. das Büropersonal einer Bauunternehmung fallen demnach für einen SWE-Anspruch ausser Betracht.

- 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 Flachdachsanieierung 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 Vorsehbarkeit 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. AVIG-Praxis 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 aufwändige, kostspielige oder in einer Branche nicht übliche 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.

Verlängert der Bundesrat die Höchstdauer der KAE (vgl. AVIG-Praxis KAE), so hat dies keinen Einfluss auf die 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 2/5 bzw. 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.

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 entlohnt 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. AVIG-Praxis 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 entlohnt werden muss.

Temporär- und Leiharbeit

- D6** Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall von Personen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit 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.

BEMESSUNG DER SWE

Art. 44 AVIG

HÖHE DER SWE

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

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 1.1.2008: CHF 10°500¹/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;
- 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 der Arbeitgeber der Arbeitslosenkasse bestätigt, dass die betroffenen Zulagen auch während den Arbeitsausfällen bezahlt werden.

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.
- Dienstaltersgeschenke bzw. Treueprämien;
- Spesenentschädigungen;
- Familien- und Haushaltszulagen.

¹ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche AVIG-Praxis SWE N1 ff.

- 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.

⇒ 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 Prozentzuschlag für Ferien, auf Wochentage fallende Feiertage und 13. Monatslohn aus nachfolgenden Tabellen addiert wird.

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

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 ermittelte anrechenbare Stundenverdienst multipliziert mit den durchschnittlich pro Monat zu leistenden Stunden darf den Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes von CHF 10 500¹ nicht übersteigen (E3)

⇒ 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 %).

Kontrolle bezüglich Höchstbetrag des massgebenden Verdienstes:

40 Stunden/Woche : 5 Tage x 21,7 durchschnittliche Arbeitstage/Monat x CHF 37.20 = CHF 6457.90.

Da dieser Betrag unter CHF 10 500¹ liegt, muss der anrechenbare Stundenverdienst nicht gekürzt werden.

⇒ 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.

¹ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vergleiche AVIG-Praxis SWE N1 ff.

DAUER DER SWE

Art. 44a AVIG

- F1** Die Arbeitslosenkasse eröffnet ab dem ersten Tag, für den 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.

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 716.500 «Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall» bei der kantonalen Amtsstelle anmelden.

Hat der Arbeitgeber den wetterbedingten Arbeitsausfall in Briefform oder per E-Mail gemeldet, gilt die Meldefrist als gewahrt. Die kantonale Amtsstelle hat ihn aber unter Fristansetzung und unter Hinweis auf die Versäumnisfolgen aufzufordern, das vorgeschriebene Formular nachzureichen.

- G2** Zuständig für die Behandlung der Meldung ist bei Baustellen in der Schweiz die kantonale Amtsstelle des Kantons, in dem sich die Baustelle befindet. Bei Baustellen im grenznahen Ausland ist jene kantonale Amtsstelle am Ort des Betriebes massgebend.

- G3** Damit die kantonale Amtsstelle die von ihr zu prüfenden Anspruchsvoraussetzungen beurteilen kann, hat der Arbeitgeber alle im Voranmeldeformular 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 Auskunfts- 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 kantonalen Amtsstelle 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 10 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).

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 kantonale Amtsstelle 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 unvertretbar 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 kantonale Amtsstelle 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.

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 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 Arbeitstage und Anzahl Arbeitnehmende.

- 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».

- G10** Hält die kantonale Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle muss die Verfügung dem Arbeitgeber und dem SECO unter Beilage der Gesuchsunterlagen eröffnen (Art. 128a AVIV). Die Ablage im DMS-Posteingang gilt als Eröffnung.

- G11** Die kantonale Amtsstelle 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 kantonalen Amtsstelle 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 kantonale Amtsstelle 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.

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 Auskunfts- 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.

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 10 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung zu stellen und die Voranmeldung nachzuholen (Art. 41 ATSG).
- 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

Weiter hat das Dossier die folgenden Formulare zu enthalten:

- Entscheid betreffend SWE (Formular 716.506)
- Meldung über wetterbedingten Arbeitsausfall (Formular 716.500)

Für jede geltend gemachte Abrechnungsperiode hat der Arbeitgeber einzureichen:

- Antrag auf SWE (Formular 716.502)
- Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle (Formular 716.503)
- Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden (Formular 716.507)
- Bescheinigungen über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung im Falle entsprechender Einkommen (Formular 716.505)

15 Jede arbeitnehmende Person muss die für sie auf dem Formular 716.507 «Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden» geltend gemachten Ausfallstunden unterschrieben 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.

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/TCIN. Die Durchführung von Arbeitgeberkontrollen fällt in den alleinigen Kompetenzbereich des SECO (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

- I8** 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.
- 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** Das SECO 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** Die bisherige Arbeitslosenkasse liefert der neuen Arbeitslosenkasse auf deren Anforderung hin alle notwendigen Angaben für die weitere Ausrichtung der SWE.

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 kantonalen Amtsstelle 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 Gleitzeitensystem 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 wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden» von den betroffenen Mitarbeitenden unterschrieben worden?
 - Stimmen die rechnerischen Vorgänge auf der Abrechnung?
- J2** Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und kein Einspruch der kantonalen Amtsstelle 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 Verdienstauffälle 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 Verdienstauffälle durch die Karenzzeit vollständig konsumiert, sind auch für diese die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen zu entrichten.

KONTROLLVORSCHRIFTEN

Art. 49 AVIG; Art. 72 AVIV

- K1** Bei wetterbedingten Arbeitsausfällen wird in der Regel keine Stempelkontrolle durchgeführt. Die kantonale Amtsstelle kann eine solche anordnen.

ZWISCHENBESCHÄFTIGUNG

Art. 50 AVIG

- L1** Von wetterbedingten Ausfällen betroffene Arbeitnehmende können vorübergehend in anderen Betrieben, die sich in einem personellen Engpass befinden, eingesetzt werden. Zwischen der arbeitnehmenden Person und dem Arbeitgeber der Zwischenbeschäftigung wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ohne dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgegeben wird.
- L2** Die kantonale Amtsstelle kann Arbeitnehmenden, die von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffen sind, eine geeignete zumutbare Zwischenbeschäftigung zuweisen. Die Zumutbarkeit der Beschäftigung bestimmt sich nach Art. 16 AVIG. Bei ausländischen Arbeitnehmenden muss die kantonale Amtsstelle darauf achten, dass diese in fremdenpolizeilicher Hinsicht berechtigt sind, die zugewiesene Beschäftigung auszuüben.
- L3** Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als einen Monat ganz eingestellt ist, müssen sich um eine Zwischenbeschäftigung bemühen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbemühungen seiner Arbeitnehmenden zusammen mit der Geltendmachung der SWE der Arbeitslosenkasse einzureichen. Die Arbeitslosenkasse prüft den Nachweis und erstattet eine Meldung an die kantonale Amtsstelle, wenn sie die Arbeitsbemühungen als ungenügend erachtet.
- L4** Nimmt die arbeitnehmende Person eine ihr zugewiesene zumutbare Zwischenbeschäftigung nicht an, bemüht sie sich nicht genügend um Zwischenbeschäftigung oder gibt sie eine solche ungerechtfertigterweise auf, so verfügt die kantonale Amtsstelle, dass ihr je nach Grad des Verschuldens mindestens CHF 100 und höchstens CHF 1000 von ihrer SWE abgezogen werden.
- Die kantonale Amtsstelle übermittelt dem Arbeitgeber, der Arbeitslosenkasse und dem SECO ein Doppel der Verfügung. Der Arbeitgeber hat die rechtskräftig verfügten Abzüge mit der auszahlenden SWE zu verrechnen. Nicht verrechenbare Abzüge muss die Arbeitslosenkasse von der versicherten Person zurückfordern.
- L5** Die arbeitnehmende Person, die eine Zwischenbeschäftigung annimmt, braucht dafür die Zustimmung ihres Arbeitgebers. Dieser darf die Zustimmung nur verweigern, wenn die arbeitnehmende Person wegen der Zwischenbeschäftigung ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht einhalten könnte. Im Vordergrund stehen dabei Treuepflichtverletzungen nach Art. 321a OR wie z. B. Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder des Konkurrenzverbotes.
- Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung ungerechtfertigterweise, verfügt die kantonale Amtsstelle, dass für die betroffene Person bis auf Weiteres kein Anspruch mehr auf SWE besteht.
- L6** Das während wetterbedingten Ausfällen durch Zwischenbeschäftigung erzielte Einkommen muss die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber mit dem Formular 716.305 «Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung» mitteilen.

Der Arbeitgeber berechnet und kürzt die SWE, soweit sie zusammen mit dem durch Zwischenbeschäftigung erzielten Einkommen den anrechenbaren Verdienstaussfall 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:

Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle				
9 Anrechenbare Ausfall-Std.	10 Verdienstausfall 100%	11 Verdienstausfall 80%	12 Abzug 2 Karenztage 80%	13 Beantragte Vergütung
136.00	2992.00	2393.60	281.60	2112.00
				2112.00
6,25 % AHV, IV, EO, ALV von			2992.00	187.00
				2299.00

Aufgrund einer Zwischenbeschäftigung von CHF 1500 ergeben sich 2 Korrekturen:

1.

Verdienstausfall 80 %	CHF 2393.60
Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	<u>CHF 1500.00</u>
	CHF 3893.60
abzüglich Verdienstaussfall 100 %	<u>-CHF 2992.00</u>
Kürzung der beantragten Vergütung	CHF 901.60
Vergütung nach Kürzung (2112 - 901.60)	CHF 1210.40

2.

Verdienstausfall 100 %	CHF 2992.00
abzüglich Bruttoverdienst aus Zwischenbeschäftigung	<u>-CHF 1500.00</u>
massgebender Betrag für Sozialversicherungsbeitrag	CHF 1492.00
davon 6,25 %	CHF 93.25

Die SWE beträgt demnach CHF 1303.65 (1210.40 + 93.25).

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).

ABRECHNUNG

- M1** Der Betrieb erstellt für jede Abrechnungsperiode und allenfalls für jede von der kantonalen Amtsstelle anerkannte Betriebsabteilung eine Abrechnung mit dem Formular 716.503 «Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle».

0716503 – 001 – 07 - 2003

Arbeitslosenversicherung

Firma

Betrieb/Betriebsabteilung

Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle
(im Doppel einreichen)
Anleitung siehe Rückseite

Abrechnungsperiode

1 AHV-Nummer Name und Vorname	2 anrechen- barer Std.- Verdienst	3 vertragl. wöchentl. Arbeitszeit	4 Soll Std. Abrech- nungsperiod e inkl. Vorholzeit	5 Istzeit	6 bezahlte/ unbezahlte Absenzen	7 Gleitzeit			8 Saldo Mehrst. Vormonate	9 Anrechenbar e Ausfallstd.	10 Verdienst- ausfall 100%	11 Verdienst- ausfall 80%	12 Abzug Karenztage 80%	13 beantragte Vergütung	
						a	b	c							
Total/Übertrag Kol. 9/10/13															

716.503 d 7.2003 50000 www.treffpunkt-arbeit.ch

Zu Kolonne 1 AHV-Nummer, Name/Vorname:

Es sind nur die Arbeitnehmenden aufzuführen, die innerhalb der Abrechnungsperiode wetterbedingte Arbeitsausfälle erlitten haben und anspruchsberechtigt sind.

Eine nach Arbeits- oder Baustellen getrennte Abrechnung ist nicht erforderlich.

Zu Kolonne 2 anrechenbarer Stundenverdienst:

Der anrechenbare Stundenverdienst ermittelt sich aufgrund des massgebenden Verdienstes, der vertraglichen Arbeitszeit sowie des Ferien- und Feiertagsanspruchs. Dieser Stundenverdienst bildet die Grundlage für die Berechnung der SWE (E8 ff.).

Zu Kolonne 3 vertragliche wöchentliche Arbeitszeit:

Einzutragen ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ohne allfällige Vorholzeit. Bei unterschiedlich langen Arbeitszeiten innerhalb des Jahres ist die für die betreffende Abrechnungsperiode gültige Arbeitszeit massgebend. Bei unterschiedlich langen Arbeitszeiten innerhalb der Abrechnungsperiode ist die Arbeitszeit zu Beginn der Abrechnungsperiode massgebend.

Zu Kolonne 4 Sollstunden der Abrechnungsperiode inkl. Vorholzeit:

Es sind die bei Normalbeschäftigung in der betreffenden Abrechnungsperiode zu leistenden Arbeitsstunden, inkl. allfällige Vorhol- oder Nachholzeit, einzutragen.

Zu Kolonne 5 Istzeit:

Es sind die tatsächlich gearbeiteten Stunden inkl. allfällige in der betreffenden Abrechnungsperiode geleisteten Mehrstunden aufzuführen.

Zu Kolonne 6 Bezahlte/unbezahlte Absenzen:

Zu berücksichtigen sind alle bezahlten und unbezahlten Absenzen in Stunden wie z. B. Ferien, Feiertage, Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.

Zu Kolonne 7 Gleitzeit:

Verfügt der Betrieb über eine betriebliche Gleitzeitregelung dürfen diesbezügliche Schwankungen der Istzeit innerhalb der vom Betrieb definierten Gleitzeitbandbreite - maximal jedoch zwischen Gleitzeitsaldi von minus und plus 20 Stunden - keinen Einfluss auf die anrechenbaren Ausfallstunden haben.

In der Kolonne 7a ist der Gleitzeitsaldo der vorhergehenden Abrechnungsperiode und in der Kolonne 7b der Saldo am Ende der betreffenden Abrechnungsperiode zu übernehmen. Überschreiten diese Saldi minus oder plus 20 Stunden sind in der Abrechnung minus bzw. plus 20 Stunden einzutragen. Sieht das betriebliche Gleitzeitreglement geringere Maximalsaldi vor, sind diese massgebend. Die Differenz zwischen den beiden Spalten ist in der Kolonne 7c mit umgekehrten Vorzeichen einzusetzen (B14 ff.).

Zu Kolonne 8 Saldo Mehrstunden Vormonate:

Einzutragen sind alle in den 6 Monaten vor Beginn der 2-jährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden. Nach Beginn der Rahmenfrist sind alle innerhalb der Rahmenfrist geleisteten und zeitlich nicht ausgeglichenen Mehrstunden zu erfassen, soweit sie nicht länger als 12 Monate zurückliegen (B9 ff.).

Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden (Kolonne 9). Mehrstundensaldi, die durch die anrechenbaren Ausfallstunden nicht vollständig ausgeglichen werden können, sind auf die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

Zu Kolonne 9 Anrechenbare Ausfallstunden:

Es sind die tatsächlich ausgefallenen und von der kantonalen Amtsstelle anerkannten Stunden der ganzen oder halben Ausfalltage, jedoch höchstens das Ergebnis der Subtraktion der Kolonnen 5, 6, 7c und 8 von der Kolonne 4 einzutragen.

Zu Kolonne 10 Verdienstaussfall 100 %:

Der 100 % Verdienstaussfall ergibt sich aus der Multiplikation der anrechenbaren Ausfallstunden (Kolonne 9) mit dem anrechenbaren Stundenverdienst (Kolonne 2).

Zu Kolonne 11 Verdienstaussfall 80 %:

Die SWE beträgt 80 % des Verdienstaussfalls gemäss Kolonne 10.

Zu Kolonne 12 Karenzzeit:

Von der 1. bis 6. Abrechnungsperiode gehen je 2 Karenztage und ab der 7. Abrechnungsperiode 3 Karenztage zu Lasten des Arbeitgebers.

Berechnung: 2/5 bzw. 3/5 der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit (Kolonne 3) multipliziert mit dem anrechenbaren Stundenverdienst (Kolonne 2) und davon 80 % (C13 ff.).Arbeitslosenkasse

Verlängert der Bundesrat die Höchstdauer der KAE, beträgt die Karenzzeit für die 1. bis 6. Abrechnungsperiode 1 Tag bzw. ab der 7. Abrechnungsperiode 2 Tage.

Zu Kolonne 13 Beantragte Vergütung:

Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, vergütet die Arbeitslosenkasse den Betrag, der sich aus der Subtraktion von Kolonne 11 minus Kolonne 12 ergibt.

Zusätzlich vergütet die Arbeitslosenkasse die auf die Ausfallstunden entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, welche 6,25 % des Totals der Kolonne 10 betragen.



SONDERTHEMEN

(N1 ff.)

WICHTIGE ZAHLEN FÜR DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Stand 1.1.2014

N1	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 126 000	Art. 3 AVIG
N2	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
N3	Grenzbetrag in der beruflichen Vorsorge	CHF 84 240	Art. 10b AVIV
N4	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 585	Art. 22 AVIG
N5	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
N6	AHV-Beitragssatz	8,4 %	Je 4,2 % 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	12,5 %	
N10	Solidaritätsbeitrag	1 %	Auf Einkommen über CHF 126 000 (Art. 90c AVIG)
N11	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	1,1139 %	Zu Lasten des Fonds
N12	NBU für Arbeitslose	3,95 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten
N13	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	2,5 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds/ Versicherte

N14	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung		Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
	• Erwachsene	CHF 6146	
	• Kinder	CHF 1488	
	• junge Erwachsene	CHF 5688	
N15	Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf		Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
	• Alleinstehende	CHF 19 210	
	• Ehepaare	CHF 28 815	
	• 1. und 2. Kind	CHF 10 035	
	• 3. und 4. Kind	CHF 6690	
	• je weiteres Kind	CHF 3345	

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, 8C_541/2009, 8C_817/2008, 8C_1019/2008).

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 Verfügung¹ 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.

¹Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

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

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 Grundsätze 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 Materialien zum ATSG und der Lehre vertritt das SECO die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.

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.

ANWENDUNG VON ART. 50 ATSG IN DER ALV

N30 Im Dezember 2002 hat das SECO das Kreisschreiben «Umsetzung von ATSG und ATSV in der ALV» erlassen. Dieses stellt insbesondere fest, dass Art. 50 ATSG, welcher bei Streitigkeiten über sozialversicherungsrechtliche Leistungen die Erledigung durch Vergleich vorsieht, auf die ALV nicht anwendbar ist (vgl. S. 32).

Diese Empfehlung ist zu Unrecht als absolutes Verbot für die Vollzugsbehörden des AVIG interpretiert worden, vor kantonalen Versicherungsgerichten auf ihren Entscheid zurück zu kommen. Es gilt Folgendes:

Tauchen im Laufe der Verhandlung neue Tatsachen auf, kann die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurück kommen; diese Vorgehensweise ist vom Abschluss eines Vergleichs gemäss Art. 50 ATSG zu unterscheiden. Die erstgenannte Möglichkeit ergibt sich aus Art. 53 Abs. 3 ATSG und stellt weder einen Vergleich im Sinn von Art. 50 ATSG noch eine Mediation im Sinn von Art. 33b des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) dar. Es besteht somit keine Unvereinbarkeit mit den Grundsätzen des AVIG.

Die Vollzugsbehörde des AVIG kann auf ihren Entscheid zurück kommen, wenn neue Tatsachen im Laufe des Beschwerdeverfahrens und insbesondere der Verhandlung vor dem kantonalen Versicherungsgericht auftauchen. Als neue Tatsachen gelten Tatsachen, die der Vollzugsbehörde zum Zeitpunkt, in dem sie den Entscheid erlassen hat, nicht bekannt waren. Eine unterschiedliche Würdigung von bekannten Tatsachen rechtfertigt hingegen keine Neuurteilung.

Kommt die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurück und widersetzt sich die Gegenseite nicht, erklärt das Gericht die Beschwerde angesichts der Einigung der Parteien für gegenstandslos und schreibt die Angelegenheit als erledigt ab. Dieses Urteil muss begründet sein und eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Im Urteilsdispositiv darf weder auf Art. 50 ATSG verwiesen noch festgehalten werden, die Parteien würden auf die Ergreifung von Rechtsmitteln verzichten.

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 Rechtsvollzug TCRV
Holzikofenweg 36
3003 Bern

ERSTELLUNG UNVERÄNDERBARER DOKUMENTE

N32 Bezügerdossiers müssen auch im DMS jederzeit alle Vorgänge vollständig dokumentieren und bei einer externen oder internen Revision lückenlos nachvollzogen werden können.

Von den Vollzugstellen erstellte Dokumente (z. B. in Word oder Excel) sind in das unveränderbare PDF-Format zu übertragen. Die Umwandlung hat spätestens dann zu erfolgen, wenn aufgrund des erstellten Dokuments ein Vorgang ausgelöst wird.

⇒ Beispiele:

Korrespondenzen wie Briefe oder Verfügungen vor dem Versand.

Berechnung des versicherten Verdienstes, der Beitragszeit, von anzurechnender Ferienentschädigung im Zwischenverdienst etc. vor der Eingabe in der Bezügerbewirtschaftung.

Berechnung eines nicht anrechenbaren Verdienstaufalles vor Erlass der Ablehnungsverfügung.

Erklärende Notizen - z. B. weshalb keine Sanktion vorgesehen ist - vor dem definitiven Entscheid.

Protokolle von Aussagen der Versicherten oder Arbeitgeber sofort nach deren Erstellung.

Der konsequenten, rechtzeitigen Übertragung in das PDF-Format aller Fall bezogenen Dokumente kommt für die Revision entscheidende Bedeutung zu.

Die Verantwortung für unkorrekte Schlussfolgerungen infolge fehlender oder verspäteter Übertragung der Dokumente in das PDF-Format trägt die Arbeitslosenkasse.

DMS: RECHTLICHE ANFORDERUNGEN AN DOKUMENTE

ERFORDERNIS DER HANDSCHRIFTLICHEN UNTERSCHRIFT

- N33** Verfügungen, mit welchen der Anspruch auf Leistungen der ALV grundsätzlich verneint wird (Art. 8 Abs. 1 AVIG), sind handschriftlich zu unterschreiben. Dabei ist unerheblich, um welche Leistungsart (ALE, KAE, SWE, IE) es sich handelt. Die handschriftlich unterschriebenen Dokumente müssen nach dem Unterschreiben nicht nochmals mit Unterschrift gescannt werden.

Alle anderen Verfügungen, insbesondere Sanktionen und die AMM-Verfügungen, gelten als Massenverfügungen und müssen nicht unterschrieben werden. Es genügt, den Absender der Vollzugsstelle auf dem Dokument anzugeben und das Dokument mit dem Vermerk «Dokument ohne Unterschrift» zu versehen.

HAFTUNG FÜR SCHÄDEN

- N34** Werden Dokumente trotz Beachtung der vom SECO definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden.

DOKUMENTE, WELCHE WEITERGELEITET WERDEN MÜSSEN (ART. 29 ABS. 3 UND 30 ATSG)

- N35** Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so ist für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen trotzdem der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird.

Dementsprechend ist jedes Dokument, welches eine Durchführungsstelle von einer versicherten Person erhält, unverzüglich mit einem Eingangsstempel zu versehen und gegebenenfalls an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Solche weiterzuleitende Dokumente sind nicht einzuscannen.

DATENSCHUTZRECHTLICHE WEISUNG - VOLLZUG DES AVIG UND DES AVG / INFORMATIONSSYSTEME AVAM UND ASAL

RECHTSGRUNDLAGEN

N36 Die Weisung stützt sich auf folgende Erlasse:

- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG)
- Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG)
- Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)
- Kantonale Datenschutzbestimmungen
- Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG), soweit keine kantonalen Datenschutzvorschriften bestehen, die einen angemessenen Schutz gewährleisten (Art. 37 DSG)
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)
- Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)
- Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung
- Verordnung über das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (V-AVAM)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

GELTUNGSBEREICH DES DSG

N37 Nach Art. 37 Abs. 1 DSG gelten für die Bearbeitung von Personendaten durch kantonale Organe beim Vollzug von Bundesrecht die Art. 1 bis 11a, 16 bis 22 und 25 Abs. 1 bis 3 DSG soweit keine kantonalen Bestimmungen bestehen, die einen angemessenen Schutz gewähren. Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir im Folgenden bei der Nennung von DSG-Bestimmungen speziell auf Art. 37 DSG hinzuweisen. Wir empfehlen Ihnen, mit dem kantonalen Datenschutzbeauftragten Kontakt aufzunehmen und mit ihm diese und allenfalls weitere offene Fragen zu besprechen.

GRUNDSÄTZE DES DATENSCHUTZES

N38 Das DSG führt in den Art. 4 bis 11 Datenschutzgrundsätze auf, die im Rahmen der Vorlage über die Anpassung und Harmonisierung der gesetzlichen Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten in den Sozialversicherungen in das AVIG und das AVG eingefügt wurden (Bundesblatt Nr. 5 vom 8.2.2000, S. 255 ff.). Sie gelten auch dann, wenn kantonale Datenschutzvorschriften bestehen, welche in der fraglichen Thematik einen ungenügenden Schutz gewähren (Art. 37 DSG) und für die mit dem

Vollzug des AVIG und des AVG beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bedeutung sind:

- Rechtmässigkeit der Beschaffung (Art. 4 Abs. 1 DSG)
- Bearbeitung nach Treu und Glauben (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Verhältnismässigkeit (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Zweckbindungsgebot (Art. 4 Abs. 3 DSG). Dieses Gebot besagt, dass Daten nur für den bei der Beschaffung angegebenen Zweck bearbeitet werden dürfen.
- Richtigkeit der Daten (Art. 5 DSG)
- Datensicherheit (Art. 7 DSG). Wer Daten bearbeitet, muss diese mit geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln gegen Eingriffe unbefugter Dritter schützen.
- Auskunftsrecht (Art. 8 DSG)

UMGANG MIT BESONDERS SCHÜTZENSWERTEN PERSONEN-DATEN

Grundsatz

- N39** Im Sinne von Art. 3 Bst. c DSG und Art. 17 ff. DSG dürfen grundsätzlich weder in den Informationssystemen AVAM und ASAL noch in den elektronischen und schriftlichen Dossiers folgende besonders schützenswerte Personendaten eingegeben werden.
- a. religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten
 - b. Gesundheit, Intimsphäre oder Rassenzugehörigkeit
 - c. Massnahmen der sozialen Hilfe
 - d. administrative oder strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten (Ausnahme 1)

- N40** Besonders schützenswerte Personendaten dürfen erfasst werden, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
- a. Die Information ist im Einzelfall für den Vollzug des AVIG und/oder des AVG unbedingt erforderlich (Zweckbindungsgebot). Dies bedeutet, dass die Information für eine erfolgreiche Vermittlung der stellensuchenden Person (vgl. Beispiele) oder für die Beurteilung eines arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sachverhaltes notwendig ist (z. B. Anspruchsberechtigung, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsbemühungen, Sanktionstatbestände).
 - b. Die festgehaltene Information muss in jedem Fall entweder schriftlich belegt oder durch die betroffene stellensuchende Person mitgeteilt worden sein.
 - c. Die stellensuchende Person ist bei der Erfassung über den Eintrag dieser besonders schützenswerten Daten informiert worden und hat dies mit ihrer Unterschrift bestätigt.

In den elektronischen und schriftlichen Dossiers der Stellensuchenden und der ASAL-Pendenzenverwaltung dürfen folgende besonders schützenswerte Personendaten eingetragen werden:

- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund der Religion einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Bekleidung, Kontakt mit Lebensmitteln, Arbeitszeit);
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund des Gesundheitszustandes einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Tragen von Lasten, Kontakt zu Werkstoffen). Der Eintrag der entsprechenden Krankheit ist unter der erwähnten Bedingungen zulässig;
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit einer stellensuchenden Frau wegen Schwangerschaft;
- Massnahmen der sozialen Hilfe;
- administrative oder strafrechtliche Sanktionen, sofern ein direkter Bezug zur gesuchten Tätigkeit vorhanden ist (z. B. wegen Betrug verurteilter Buchhalter, Führerausweisentzug bei einem Chauffeur).

Die unter E88 erwähnten Grundsätze des Datenschutzes sind bei solchen Einträgen genau zu beachten. Das Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG bleibt in jedem Fall vorbehalten (E102). Die Weitergabe solcher Daten ist unter E95 geregelt.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten in strukturierten Datenfeldern (Ausnahme 2)

- N41** Besonders schützenswerte Daten dürfen ausserdem erfasst werden, wenn in den Informationssystemen AVAM und/oder ASAL ein entsprechendes strukturiertes Datenfeld (z. B. Erfassungsmaske für arbeitslosenversicherungsrechtliche Sanktionen im AVAM) vorhanden ist.

ERFASSUNG VON DATEN IN DEN INFORMATIONSSYSTEMEN AVAM UND ASAL

Grundsatz

- N42** In allen Datenfeldern der Informationssysteme AVAM und ASAL dürfen keine anderen als die gemäss den AVAM-/ASAL-Dokumentationen (Benutzerhandbücher, Release-Handbücher, Funktionen-Handbücher, Online Help) vorgesehenen Einträge gemacht werden. Dabei müssen insbesondere die unter E88 f. erwähnten Grundsätze beachtet werden.

Es ist untersagt, Eingabefelder mit anderen als den vorgesehenen Inhalten zu belegen.

Grundsätze für den Eintrag von offenen Stellen

- N43** Bei der Erfassung von offenen Stellen ist zu beachten, dass die Schweiz das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung unterzeichnet hat. Damit hat sich die Schweiz unter anderem verpflichtet, Handlungen oder Praktiken der Rassendiskriminierung gegenüber Personen oder Personengruppen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden oder öffentliche Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln. Die Schweiz hat in diesem Zusammenhang einzig einen Vorbehalt hinsichtlich der Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern zum Arbeitsmarkt gemacht. Mit diesem Übereinkommen insbesondere nicht zu vereinbaren ist der von Arbeitgebern geäusserte Wunsch, dass

Angehörige einer bestimmten Nation, Ethnie, Religionsgruppe oder Rasse von bestimmten gemeldeten offenen Stellen ausgeschlossen sind. Ein entsprechender Eintrag ist im Informationssystem AVAM nicht zulässig.

Zudem ist die Bestimmung von Art. 26 Abs. 3 AVG betreffend der Qualitätssicherung gemeldeter offener Stellen zu beachten (vgl. hierzu auch Mitteilungsschreiben RAV/LAM/KAST 2009/06 vom 14.10.2009). Gestützt auf Art. 51 Abs. 3 AVV ist bei offenen Stellen das Geschlecht nur in gesetzlich begründeten Fällen oder bei Tätigkeiten zulässig, die ein bestimmtes Geschlecht erfordern.

ELEKTRONISCHE UND SCHRIFTLICHE DOSSIERS

- N44** Für die elektronischen und schriftlichen Dossiers gelten die unter E88 f. erwähnten Grundsätze. Die Unterlagen sind in geeigneter Form vor dem Zugriff bzw. der Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Als Dritte gelten auch private Arbeitsvermittler, nicht jedoch die Vollzugsstellen der kantonalen Arbeitslosenhilfe.

Im Dossier nicht mehr benötigte Unterlagen oder Fehldrucke sind auf eine geeignete Weise zu vernichten.

WEITERGABE VON DATEN

Allgemeines

- N45** In Bezug auf die Weitergabe von Daten über Stellensuchende an Dritte sei auf die Schweigepflicht gemäss Art. 33 ATSG und Art. 34 AVG sowie die Ausnahmen gemäss Art. 97a AVIG, Art. 34a AVG und Art. 57 AVV verwiesen.

Weitergabe von Daten an ein anderes RAV bzw. eine andere Kasse

- N46** Wechselt die Zuständigkeit für eine stellensuchende Person aufgrund eines Wohnortswechsels oder aus anderen Gründen von einem RAV zu einem anderen, erhält das neu zuständige RAV die notwendigen Systemberechtigungen um alle Dokumente im elektronischen Dossier einzusehen. Existiert zudem noch ein schriftliches Dossier, muss das bisher zuständige RAV dem neu verantwortlichen RAV eine vollständige Kopie des schriftlichen Dossiers der entsprechenden Person weitergeben. Bei einem Kassenwechsel gilt der gleiche Grundsatz.

Weitergabe an Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler

- N47** Bei einer Zuweisung auf eine offene Stelle stellt sich die Frage, ob es zulässig ist, wenn das RAV den Arbeitgeber bzw. den privaten Arbeitsvermittler direkt über die erfolgte Zuweisung informiert und ihm ein Rückmeldeformular zustellt. Diese direkte Meldung kann aus datenschutzrechtlicher Sicht bestritten werden. Das SECO erachtet die bisherige Praxis auch weiterhin als zulässig, weil die stellensuchende Person im Bewerbungsprozess die Tatsache, dass sie arbeitslos ist, ohnehin nicht geheim halten kann und Arbeitgeber zu Auskünften verpflichtet sind (Art. 88 Abs. 1 Bst. d AVIG).

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bzw. dem privaten Arbeitsvermittler nicht bekannt

N48 Ist die stellensuchende Person dem Arbeitgeber noch nicht bekannt, d. h. im Rahmen von Vorselektionsgesprächen zwischen dem Personalberater oder der Personalberaterin und dem Arbeitgeber, gelten folgende Regeln:

- Den Arbeitgebern dürfen Angaben über eine stellensuchende Person, welche deren Identifizierung erlauben, insbesondere aber deren Namen, nur dann bekanntgegeben werden, wenn diese dazu schriftlich im Einzelfall oder maximal bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung ihre Zustimmung erteilt hat und der Arbeitgeber über eine offene Stelle verfügt, für welche die betreffende stellensuchende Person in Frage kommt.
- Liegt keine solche Zustimmung vor, ist die stellensuchende Person auf die offene Stelle zuzuweisen. Es ist nicht zulässig, dem Arbeitgeber ohne Wissen des Stellensuchenden ein Kurzprofil mit Personalien zuzustellen.

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bekannt

N49 Hat sich eine stellensuchende Person bereits bei einem Arbeitgeber beworben bzw. ist sie auf eine offene Stelle eines Arbeitgebers zugewiesen worden, so gelten folgende Grundsätze:

- Nicht besonders schützenswerte Daten einer stellensuchenden Person dürfen dem Arbeitgeber nur weitergegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall oder generell dazu ihre Zustimmung erteilt hat. Die generelle Zustimmung darf längstens bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung dauern. Erteilt die stellensuchende Person ihre Zustimmung bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung, ist die schriftliche Form erforderlich.
- Besonders schützenswerte Daten dürfen dem Arbeitgeber nur bekanntgegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall ihre Zustimmung erteilt hat.

Weitergabe von Daten an die Gemeindearbeitsämter

N50 Mit Einführung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren wurden die Aufgaben der Gemeindearbeitsämter auf die Erstanmeldung reduziert. Die Weitergabe von Entscheidungen und Verfügungen – und damit die Weitergaben von Personendaten – ist somit nicht mehr gerechtfertigt und verletzt die strafrechtliche geschützte Schweigepflicht (Art. 33 ATSG, Art. 34 und 39 AVG, Art. 105 AVIG).

EXPORT VON DATEN AUS AVAM UND ASAL IN ANDERE DATENBANKEN

Allgemeines

- N51** Die Anwendungen AVAM und ASAL bieten die Möglichkeit, für gewisse Vollzugsaufgaben Daten zu exportieren. Die im Rahmen des AVIG zu bearbeitenden Personendaten stellen besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile dar. Für deren Speicherung und Bearbeitung ausserhalb der zugehörigen Fachanwendungen AVAM und ASAL besteht von Seite der Ausgleichsstelle keine Rechtsgrundlage und ist somit verboten.

Konkrete Massnahmen

- N52** Nachfolgend werden die notwendigen Massnahmen erläutert:

- Art. 17 DSGVO: Organe des Bundes dürfen Personendaten bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht.
- Für die Anwendungen AVAM und ASAL besteht eine Rechtsgrundlage, für deren Umsetzung die Ausgleichsstelle verantwortlich ist. Sobald Daten aus diesen Anwendungen exportiert werden (im folgenden Datenexport genannt), besteht für diese exportierten Daten keine gesetzliche Grundlage mehr und ist somit verboten.
- Art. 11a Abs. 2 DSGVO: Bundesorgane müssen sämtliche Datensammlungen beim Beauftragten zur Registrierung anmelden.
- Ein Datenexport, sofern er Personendaten enthält, stellt eine Datensammlung dar, die registriert werden muss. Davon ausgenommen sind kurzzeitige Speicherungen (kleiner 1 Arbeitstag) von Daten.
- Ein Datenexport darf nicht kopiert und weiterverbreitet werden.
- Art. 7 DSGVO: Personendaten müssen durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen gegen unbefugtes Bearbeiten geschützt werden.

Ein Datenexport darf nur auf einen verschlüsselten und durch ein Passwort geschützten Datenspeicher (Festplatte intern oder extern, Memory Stick, E-Mail, private oder geschäftliche mobile Geräte etc.) erfolgen.

Der Digitalisierungsprozess muss sicherstellen, dass die digitalisierten Dokumente ausschliesslich der adressierten Stelle zugestellt werden. Das Bekanntgeben der digitalisierten Dokumente an andere Stellen ist verboten. Dies ist insbesondere dort zu beachten, wo verschiedene Organisationen das gleiche Scanningzentrum verwenden.

Die Datenweitergabe an Dritte für die Abwicklung von Druck, Versand und Digitalisierung ist gestattet, falls eine schriftliche Vereinbarung dies regelt. Mit der Vereinbarung und auch später im Verlauf der Vertragserfüllung muss der Auftraggeber sich vergewissern, dass der Dritte die Daten so bearbeitet, wie der Auftraggeber selbst es tun dürfte.

AUSKUNFTSRECHT DER BETROFFENEN PERSONEN / AKTEN-EINSICHT

- N53** Betroffene Personen haben das Recht, über alle sie gespeicherten Informationen im Rahmen des Vollzugs der ALV Auskunft und Akteneinsicht zu erhalten (Art. 47 ATSG, Art. 8 und 9 ATSV, Art. 34b AVG, Art. 58 AVV, Art. 126 AVIV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Sie erfolgen kostenlos, schriftlich und in allgemein verständlicher Sprache. Anstelle persönlicher Vorsprache können den betroffenen Personen auch Kopien ausgehändigt werden. Anwälte oder Anwältinnen von stellensuchenden Personen haben Anspruch auf Zustellung der Unterlagen (paginiert).

Verlangt eine betroffene Person die Richtigstellung bzw. die Ergänzung von Daten, sind die AVIG-Vollzugsorgane verpflichtet, den Korrekturantrag der betroffenen Person an der entsprechenden Stelle im Informationssystem oder im Dossier festzuhalten bzw. gegebenenfalls die nötige Korrektur vorzunehmen (Art. 5 Abs. 2 DSGVO, Art. 125 AVIV, Art. 58 AVV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Eine Berichtigung oder eine Ergänzung von Daten ist auch denjenigen Stellen mitzuteilen, an welche die Daten weitergegeben werden (Art. 58 Abs. 4 AVV).

KONSEQUENZEN BEI ZUWIDERHANDLUNGEN

- N54** Die rechtswidrige Bekanntgabe von Personendaten kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es kann der Tatbestand von Art. 35 DSGVO "Verletzung der beruflichen Schweigepflicht", von Art. 105 AVIG und 39 AVG "Verletzung der Schweigepflicht" und auch derjenige von Art. 320 StGB "Verletzung des Amtsgeheimnisses" erfüllt sein.

An dieser Stelle sei nochmals speziell auf die in E102 genannten Datenschutzverletzungen mittels Download hingewiesen, die ebenfalls strafrechtlich relevant sein können.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

- N55** Die Einhaltung dieser Weisungen wird durch Datenbankabfragen und im Rahmen der ordentlichen Revisionen des Inspektorats überprüft.

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 - im Umfange ihrer Vermittlungsfähigkeit 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.