



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössisches
Volkswirtschaftsdepartement EVD**

AUSGABE 2007
716.600 d

3. AVIG-Revision

Information für die Arbeitgeber
und Arbeitgeberinnen

Schlechtwetter- entschädigung

INFO-SERVICE
Arbeitslosenversicherung
(ALV)

HINWEISE

Das vorliegende Info-Service gibt den Arbeitgebenden einen Überblick über die Abläufe, Pflichten, Ansprüche und Informationsquellen bei wetterbedingten Arbeitsausfällen. Es berücksichtigt das per 1. Juli 2003 in Kraft getretene Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG: SR 837.0) und dessen Verordnung (AVIV: SR 837.02). Dieser Überblick kann aber nicht alle Einzelheiten des Gesetzes wiedergeben. In Zweifelsfällen ist immer der Gesetzestext massgebend.

Die aufgeführten Zahlen (namentlich Frankenbeträge, Bezugsdauer und Karenzzeit) können Änderungen erfahren. Die jeweils gültigen Zahlen und weitere Informationen erfahren Sie bei der kantonalen Amtsstelle.

ABKÜRZUNGEN

ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SWE	Schlechtwetterentschädigung

INHALTSVERZEICHNIS

1	Was ist die Schlechtwetterentschädigung?	4
2	Was ist ein wetterbedingter Arbeitsausfall?	4
3	Was gilt nicht als wetterbedingter Arbeitsausfall?	4
4	In welchen Erwerbszweigen kann Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet werden?	4
5	Wer hat Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?	5
6	Ist eine Mindestdauer der Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vorausgesetzt?	5
7	Wer hat keinen Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?	5
8	Wie ist das Meldeverfahren geregelt?	6
9	Wer ist die "kantonale" Amtsstelle?	7
10	Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin?	7-8
11	Was gilt als Abrechnungsperiode?	8
12	Was ist weiter zu beachten?	8
13	Wer bezahlt die Schlechtwetterentschädigung?	8
14	In welchem Umfang wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?	8
15	Wie lange wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?	9
16	Was gilt als: <ul style="list-style-type: none">• normale Arbeitszeit?• verkürzte Arbeitszeit?• Istzeit?	9
17	Was gilt als halber Ausfalltag?	10
18	Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?	10
19	Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Abrechnung wetterbedingter Arbeitsausfälle?	10
	WEGLEITUNG ZUM AUSFÜLLEN DES FORMULARS 716.503	11-17
20	Wer erteilt Auskünfte?	17
	ANHANG I	18
	ANHANG II	19
	Internet-Homepage	19

Was ist die Schlechtwetterentschädigung?

1

Die SWE ist eine Leistungsart der ALV. Sie leistet einen angemessenen Lohnersatz für wetterbedingte Arbeitsausfälle von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in bestimmten Erwerbszweigen.

Was ist ein wetterbedingter Arbeitsausfall?

2

Ein Arbeitsausfall gilt als wetterbedingt, wenn infolge der schlechten Witterung die Fortführung der Arbeit trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich unververtretbar ist oder den Arbeitnehmenden nicht zugemutet werden kann und der Arbeitsausfall mindestens einen halben oder ganzen Tag dauert.

Was gilt nicht als wetterbedingter Arbeitsausfall?

3

Ein Arbeitsausfall gilt nicht als wetterbedingt, wenn er nur mittelbar auf das Wetter zurückzuführen ist (Kunden-/Kundinnenausfälle, Terminverzögerungen) oder wenn er saisonüblich in der Landwirtschaft entsteht.

In welchen Erwerbszweigen kann Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet werden?

4

Die Erwerbszweige sind in der Verordnung abschliessend aufgezählt. Es sind dies:

- Hoch- und Tiefbau, Zimmerei-, Steinhau- und Steinbruchgewerbe;
- Sand- und Kiesgewinnung;
- Geleise- und Freileitungsbau;
- Landschaftsgartenbau;
- Waldwirtschaft, Baumschulen und Torfabbau, soweit sie nicht Nebenzweig eines land wirtschaftlichen Betriebes sind;
- Ausbeutung von Lehmgruben sowie Ziegelei;
- Berufsfischerei;
- Transportgewerbe, soweit Fahrzeuge ausschliesslich für den Transport von Aushub und Baumaterial von und zu Baustellen oder für den Abtransport von Sand und Kies von der Abbaustelle verwendet werden;
- Sägerei.

Ausserdem können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen reiner Reb-, Pflanzen-, Obst- und Gemüsebaubetriebe entschädigt werden, wenn die normalerweise anfallenden Arbeiten wegen aussergewöhnlicher Trockenheit oder Nässe nicht verrichtet werden können.

Wer hat Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?

5

- Arbeitnehmer/innen, die für die ALV beitragspflichtig sind;
- Arbeitnehmer/innen, welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, das Mindestalter für die AHV-Beitragspflicht jedoch noch nicht erreicht haben.

Ist eine Mindestdauer der Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vorausgesetzt?

6

Nein. So können z.B. neu eingereiste Jahresaufenthalter/innen, Saisonarbeitnehmer/innen und Grenzgänger/innen vom ersten Tag ihrer Anstellung an SWE beziehen, sofern sie die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Wer hat keinen Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?

7

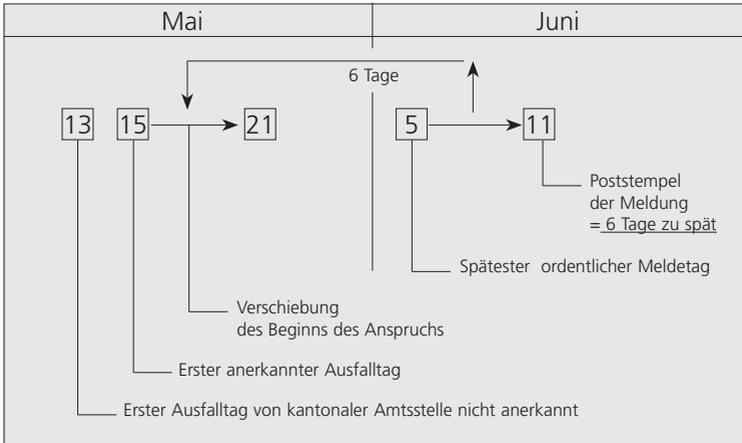
- Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Die Erfüllung dieser gesetzlichen Bestimmung setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte);
- der/die mitarbeitende Ehegatte/Ehegattin oder der/die mitarbeitende eingetragene Partner/Partnerin des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin;
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter/in, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglied eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bestimmen oder massgeblich beeinflussen können sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten/Ehegattinnen und ihre mitarbeitenden eingetragenen Partner/Partnerinnen. Zu den Versicherten, die einen massgeblichen Einfluss ausüben, gehören in der Regel die Einzelunterschriftsberechtigten sowie jene, die massgeblich finanziell an einem Betrieb beteiligt sind;
- Arbeitnehmer/innen, die mit der wetterbedingten Einstellung der Arbeit nicht einverstanden sind (in diesem Fall müssen sie nach Arbeitsvertrag entlöhnt werden);
- Arbeitnehmer/innen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmer/innen SWE beanspruchen;
- Arbeitnehmer/innen, die von einer fremden Firma zugemietet worden sind.

Wie ist das Meldeverfahren geregelt?

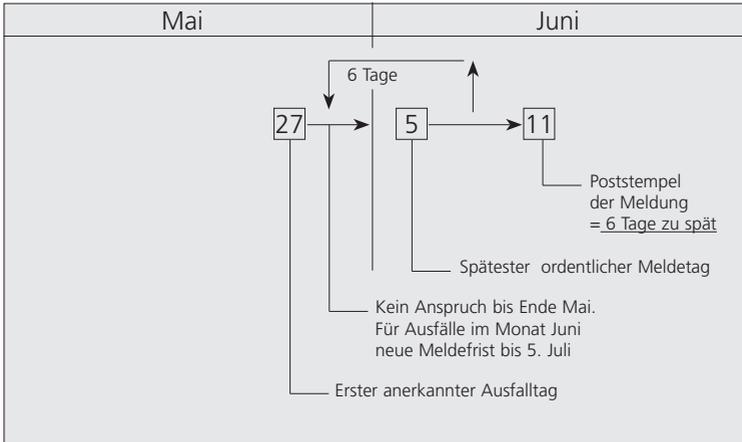


Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss der kantonalen Amtsstelle den wetterbedingten Ausfall spätestens am 5. Tag des folgenden Kalendermonats auf dem entsprechenden Formular melden (massgebend ist der Poststempel). Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Meldung ohne entschuldbaren Grund zu spät erstattet, so wird der Beginn des Anspruches um die Dauer der Verspätung wie folgt verschoben:

1. Fall



2. Fall



Wer ist die "kantonale Amtsstelle"?

9

In den meisten Kantonen ist die kantonale Amtsstelle eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion. Sie bestimmt durch Verfügung die ganzen und halben Tage, für welche die ALK SWE ausrichten darf.

Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin?

10

Aufgrund des Gesetzes muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin:

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstaufalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten. Dieser umfasst nebst dem vertraglich vereinbarten Lohn vor Beginn der wetterbedingten Ausfälle auch die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen;
- vom anrechenbaren Arbeitsausfall von der 1. bis 6. Abrechnungsperiode je 2 Karenztage und von der 7. bis 12. Abrechnungsperiode je 3 Karenztage übernehmen (vgl. Hinweise, Seite 2). Die Abrechnungsperioden für KAE und SWE werden für die Bestimmung der Karenzzeit innerhalb der 2-jährigen Rahmenfrist zusammengezählt;
- während den wetterbedingten Ausfällen die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV, Unfallversicherung, Familienausgleichskasse, berufliche Vorsorge etc.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100% des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer/innen vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber/innen an die AHV/IV/EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der ALK zurückerstattet;
- die Auskunfts- und Meldepflicht erfüllen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin haftet dem Bund für alle Schäden, die absichtlich oder grobfahrlässig verursacht werden;
- den Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmer/innen nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode raschmöglichst mit den erforderlichen Abrechnungsunterlagen bei der gewählten ALK geltend machen. Dazu gehören:
 - Formular "Antrag auf Schlechtwetterentschädigung";
 - Formular "Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle";
 - Formular "Rapport über die wetterbedingten Ausfallstunden";
 - Liste des Grundlohnes sowie allfällig vertraglich vereinbarter Jahresendzulagen;
 - Liste der bezahlten Feiertage sowie des Ferienanspruchs der einzelnen Arbeitnehmer/innen;
 - evtl. Formular "Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung" (vgl. Frage 12).

Der Anspruch auf SWE bei fehlender Geltendmachung verwirkt nach Ablauf von 3 Monaten auch dann, wenn die kantonale Amtsstelle noch keinen Entscheid über das Schlechtwettergesuch gefällt oder noch ein Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahren hängig ist.

- alle betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.

Was gilt als Abrechnungsperiode?

11

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 1, 2 oder 4 Wochen ausbezahlt werden.

Was ist weiter zu beachten?

12

Von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen kann eine geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigung zugewiesen werden. Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als 1 Monat eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine Zwischenbeschäftigung annehmen, brauchen dafür die Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Die Zustimmung darf nur verweigert werden, wenn die Arbeitnehmenden wegen der Zwischenbeschäftigung ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht einhalten können. Wird die Zwischenbeschäftigung ungerechtfertigt verweigert, so lehnt die kantonale Amtsstelle den Anspruch auf Vergütung der SWE für die betroffenen Arbeitnehmenden ab.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss das während der wetterbedingten Arbeitsausfälle durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mitteilen. Die Arbeitgebenden benachrichtigen die ALK.

Wer bezahlt die Schlechtwetterentschädigung?

13

Die SWE wird durch die ALK ausgerichtet.

In welchem Umfang wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?

14

Die SWE beträgt nach Abzug der Karenzzeit 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles.

Wie lange wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?

15

SWE wird innerhalb der 2-jährigen Rahmenfrist während höchstens 6 Abrechnungsperioden (in der Regel Kalendermonate) ausgerichtet. Für die Ermittlung der Entschädigungshöchstdauer werden die Abrechnungsperioden der KAE und der SWE zusammengezählt.

Was gilt als

16

- **normale Arbeitszeit?**

Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit.

- **verkürzte Arbeitszeit?**

Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht. 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.

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

Läuft im Zeitpunkt eines anrechenbaren wetterbedingten Arbeitsausfalles für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen.

Während der Rahmenfrist werden alle von den einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten.

- **Istzeit?**

Als Istzeit gelten alle in einer Abrechnungsperiode geleisteten Arbeitsstunden.

Was gilt als halber Ausfalltag?

17

Der Arbeitsausfall zählt als halber Tag, wenn er einen Vor- oder Nachmittags 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.

Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?

18

Ja. Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden entschädigt, soweit sie ausfallen.

In Abrechnungsperioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen.

Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Abrechnung wetterbedingter Arbeitsausfälle?

19

Ein Gleitzeitsystem von höchstens 20 Plusstunden hat keinen Einfluss auf die Abrechnung wetterbedingter Arbeitsausfälle. Zuviel oder zuwenig gearbeitete Stunden innerhalb des Gleitzeitsaldos sind in die Abrechnung aufzunehmen (vgl. Berechnungsbeispiel, Seiten 15-16). Stunden, die den Höchstsaldo des Gleitzeitreglementes zu Beginn des Arbeitsausfalles übersteigen, sind als Mehrstunden zu berücksichtigen (vgl. Frage 16, verkürzte Arbeitszeit).

WEGLEITUNG ZUM AUSFÜLLEN DES FORMULARS 716.503

Vergleichen Sie die "Abrechnung über die wetterbedingten Arbeitsausfälle" (Nr. 716.503).

Für jeden Betrieb bzw. jede von der kantonalen Amtsstelle anerkannte Betriebsabteilung ist je Abrechnungsperiode eine separate Abrechnung der ALK einzureichen.

Zu Kol. 1: AHV-Nummer, Name und Vorname

Es sind jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die innerhalb einer Abrechnungsperiode wetterbedingte Arbeitsausfälle erlitten haben und anspruchsberechtigt sind. Eine nach Arbeitsstellen oder Baustellen getrennte Abrechnung ist nicht erforderlich.

Zu Kol. 2: Anrechenbarer Stundenverdienst

Diese Lohnangabe bildet die Grundlage zur Berechnung der SWE. Massgebend ist der vertraglich vereinbarte Lohn (max. Fr. 8'900.-, vgl. Hinweise, Seite 2) in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der wetterbedingten Arbeitsausfälle.

Bei Neueintretenden ist der vertraglich vereinbarte Lohn massgebend. Darin eingeschlossen sind die Feiertags- und Ferienentschädigung sowie der Anteil des 13. Monatslohnes, sofern ein Rechtsanspruch darauf besteht. Im Weiteren sind gesetzlich geschuldete Zulagen wie Nacht- und Sonntagszulagen einzubeziehen. Vertraglich vereinbarte Zulagen können nicht berücksichtigt werden, soweit sie während der Ausfälle weiter bezahlt werden oder Entschädigungen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen sind. Sie können jedoch berücksichtigt werden, wenn sie während den Ferien weiterbezahlt werden.

Die Grundlöhne werden mit folgenden Ansätzen multipliziert, je nach Anzahl bezahlter Feiertage, soweit diese auf einen Werktag fallen, und Anzahl Ferientage und je nachdem, ob der 13. Monatslohn geschuldet ist.

Aufrechnung des Grundlohns um die **Feiertags- und Ferienentschädigungen** (vollständige Tabelle siehe im Anhang I)

pro Jahr	Ferien	Ferien	Ferien
	4 Wochen %	5 Wochen %	6 Wochen %
1 Feiertag	8.75	11.06	13.48
2 Feiertage	9.21	11.54	13.97
3 Feiertage	9.66	12.02	14.47
4 Feiertage	10.13	12.50	14.98
5 Feiertage	10.59	12.99	15.49
6 Feiertage	11.06	13.48	16.00
7 Feiertage	11.54	13.97	16.52
8 Feiertage	12.02	14.47	17.04
9 Feiertage	12.50	14.98	17.57
10 Feiertage	12.99	15.49	18.10
11 Feiertage	13.48	16.00	18.64
12 Feiertage	13.97	16.52	19.18

Berechnungsbeispiel:

Arbeitstage pro Jahr	261 Tage		
– Feiertage, z.B.	6 Tage	=	2.55%
– Ferientage, z.B.	20 Tage	=	8.51%
= effektive Arbeitstage	235 Tage	=	100.00%

Aufrechnung des Grundlohnes um die **Feiertags- und Ferienentschädigungen plus 13. Monatslohn** (berechnet mit 8,33%; vollständige Tabelle siehe im Anhang II)

+13.ML	Ferien	Ferien	Ferien
pro Jahr	4 Wochen %	5 Wochen %	6 Wochen %
1 Feiertag	17.81	20.32	22.93
2 Feiertage	18.31	20.83	23.47
3 Feiertage	18.80	21.35	24.01
4 Feiertage	19.30	21.87	24.56
5 Feiertage	19.81	22.40	25.11
6 Feiertage	20.32	22.93	25.67
7 Feiertage	20.83	23.47	26.23
8 Feiertage	21.35	24.01	26.79
9 Feiertage	21.87	24.56	27.36
10 Feiertage	22.40	25.11	27.94
11 Feiertage	22.93	25.67	28.52
12 Feiertage	23.47	26.23	29.11

Berechnungsbeispiel:

Jahresstunden (261 Tage à 8 Std.)	=	2'088 Std.
– Feiertage, z.B. 6 Tage (6 x 8 Std.)	=	48 Std.
– Ferien, z.B. 4 Wochen (20 x 8 Std.)	=	<u>160 Std.</u>
Effekt. Arbeitsstunden	=	1'880 Std.

Jahresverdienst (2'088 Std. x Fr. 20.–)	=	Fr. 41'760.—
+ 13. Monatslohn (1/12)	=	Fr. <u>3'480.—</u>
Gesamtverdienst	=	Fr. 45'240.—
Verdienst aus effekt. Arbeitsstunden (1'880 Std. x Fr. 20.–)	=	<u>Fr. 37'600.—</u>

Differenz = **Fr. 7'640.—**

Differenz in %:

$$(7'640 \times 100 : 37'600) = 20,32\%$$

Berechnungsbeispiele:

Arbeitnehmer/in im Stundenlohn

Vertraglich vereinbarter Stundenlohn	Fr.	20.—
Aufrechnung bei 6 Feiertagen, 4 Wochen Ferien und Anspruch auf den 13. Monatslohn mit 20,32% ①	Fr.	<u>4.06</u>

Anrechenbarer Stundenverdienst **Fr. 24.06 ②**

Arbeitnehmer/in im Monatslohn

Massgebend ist immer die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit, selbst in Branchen (z.B. Baugewerbe), in denen im Sommer und Winter nicht gleich lang gearbeitet wird.

Jahresarbeit		
(261 Tage x z.B. 8 Std.)	=	2'088 Std. (111.06%)
– 6 Feiertage (6 x 8 Std.)	=	48 Std. }
– 4 Wochen Ferien (20 x 8 Std.)	=	160 Std. } (11.06%) ③
Effekt. zu leistende Arb.Std p/J.	=	1'880 Std. (100%)
Effekt. zu leistende Arb.Std im ø p/Mt.	=	156,7 Std. (1880:12) ②a
Vereinbarter Monatslohn	=	Fr. 5'000.—
+ z.B. 13. Monatslohn		
(8,33% v. Fr. 5'000.—)	=	Fr. 416.50 ④
Massgebender Monatsverdienst	=	Fr. 5'416.50 ⑤
Anrechenbarer Stundenverdienst	=	Fr. 34.57

Während der Dauer des wetterbedingten Arbeitsausfalls bleibt der anrechenbare Stundenverdienst grundsätzlich unverändert.

- ① Vgl. Tabelle im Anhang II.
 - ② Stundenverdienst multipliziert mit den im ø p/Mt. zu leistenden Arbeitsstunden darf Fr. 8'900.—* nicht übersteigen. (Fr. 8'900.— *: zu leistende Arbeitsstunden im ø p/Mt. ②a = Stundenhöchstwert).
 - ③ Vgl. Tabelle im Anhang I.
 - ④ Soweit die Zulage vertraglich geschuldet ist.
 - ⑤ Der massgebende Monatslohn darf Fr. 8'900.—* nicht übersteigen.
- * vgl. Hinweise, Seite 2.

Zu Kol. 3: **Vertragliche, wöchentliche Arbeitszeit**

Die individuelle, vertraglich vereinbarte, wöchentliche Arbeitszeit, ohne allfällige Vorholzeit. Bei unterschiedlich langen Arbeitszeiten innerhalb eines Jahres ist die für die betreffende Abrechnungsperiode gültige Arbeitszeit massgebend.

Zu Kol. 4: **Sollstunden der Abrechnungsperiode**

Die bei Normalbeschäftigung in dieser Abrechnungsperiode zu leistenden Arbeitsstunden, inkl. allfällige Vorhol- und/oder Nachholzeit (Sollstunden).

Zu Kol. 5: **Istzeit**

Die tatsächlich gearbeiteten Stunden, inkl. allfällige in dieser Abrechnungsperiode geleisteten Mehrstunden.

Zu Kol. 6: **Bezahlte/unbezahlte Absenzen**

Sämtliche bezahlten und unbezahlten Absenzen in Stunden wie z.B. Ferien, Feiertage, freiwilliges Fernbleiben von der Arbeit, Krankheit, Unfall, Militärdienst etc.

Zu Kol. 7: **Gleitzeitsaldo**

Ein eventuelles Gleitzeitsystem übt bis zu 20 Plusstunden keinen Einfluss auf die Abrechnung wetterbedingter Arbeitsausfälle aus. Betriebe mit gleitender Arbeitszeit benützen diese Spalte für den Ausgleich innerhalb des Gleitzeitsystems. In der ersten Spalte dieser Kolonne ist der Gleitzeitsaldo Ende des Vormonats zu übernehmen, in der zweiten Spalte der Saldo am Ende der betreffenden Abrechnungsperiode. Die Differenz zwischen den beiden Spalten ist in der dritten Spalte mit umgekehrten Vorzeichen einzusetzen.

Beispiel

(bei einem maximalen Gleitzeitsaldo von +/- 15 Stunden)

Sollstunden im Monat 1 (kein Gleitzeitsaldo)

20 Tage à 8 Stunden	160 Std.
Wetterbedingte Arbeitsausfälle 4 Tage à 8 Stunden	32 Std.
Mögliche Istzeit	128 Std.
Effektiv gearbeitete Stunden	137 Std.

Übertrag von 9 Mehrstunden auf den folgenden Monat.

Darstellung auf Abrechnung:

Kol. 4	Kol. 5	Kol. 6	Kol. 7			Kol. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende Vorherg. Abr.-Per.	Saldo Ende laufender Abr.-Per.	Differenz	
160	137	0	0	+ 9	- 9	32

Sollstunden im Monat 2

21 Tage à 8 Stunden	168 Std.
wetterbedingte Arbeitsausfälle 5 Tage à 8 Stunden	40 Std.
Mögliche Istzeit	128 Std.
Effektiv gearbeitete Stunden	117 Std.

Übertrag von 2 Minusstunden auf den folgenden Monat unter Berücksichtigung des Vormonatssaldos.

Darstellung auf Abrechnung:

Kol. 4	Kol. 5	Kol. 6	Kol. 7			Kol. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende Vorherg. Abr.-Per.	Saldo Ende laufender Abr.-Per.	Differenz	
168	117	0	+ 9	- 2	+ 11	40

Sollstunden im Monat 3

23 Tage à 8 Stunden	184 Std.
Wetterbedingte Arbeitsausfälle 5 Tage à 8 Stunden	40 Std.
Mögliche Istzeit	144 Std.
Effektiv gearbeitete Stunden	131 Std.

Übertrag von 15 Minusstunden auf den folgenden Monat unter Berücksichtigung des Vormonatssaldos.

Darstellung auf Abrechnung:

Kol. 4	Kol. 5	Kol. 6	Kol. 7			Kol. 8
			a	b	c	
			Saldo Ende Vorherg. Abr.-Per.	Saldo Ende laufender Abr.-Per.	Differenz	
184	131	0	- 2	- 15	+ 13	40

Zu Kol. 8: **Saldo Mehrstunden Vormonate**

Einzutragen sind alle in den 6 Monaten vor Beginn der 2-jährigen Rahmenfrist 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. Diese Mehrstunden reduzieren die anrechenbaren Ausfallstunden (Kol. 9). Mehrstundensaldi, die nicht vollständig durch die anrechenbaren Ausfallstunden ausgeglichen werden können, sind auf die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

Zu Kol. 9: *Anrechenbare Ausfallstunden*

Die tatsächlich ausgefallenen und von der kantonalen Amtsstelle anerkannten Stunden der ganzen oder halben Ausfalltage, höchstens jedoch die Anzahl Stunden, die sich aus der Subtraktion der Stunden in Kol. 5, 6, 7 (3. Spalte) und 8 von Kol. 4 ergeben.

Absenzen wie Krankheit, Unfall, Militärdienst etc. während einer Phase von wetterbedingten Arbeitsausfällen sind nicht in dieser Kolonne einzutragen, sondern in Kol. 6.

Zu Kol. 10: *Verdienstaustausfall 100%*

Multiplikation der Kol. 9 mit Kol. 2. Das Total dieser Kolonne ist mit 6,05% zu multiplizieren, was die Vergütung der Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV ergibt. Diese Vergütung ist zum Total der Kol. 13 hinzuzuzählen.

Zu Kol. 11: *Verdienstaustausfall 80%*

Die SWE beträgt 80% des Verdienstaustausfalles (80% von Kol. 10).

Zu Kol. 12: *Karenzzeit*

Von der 1. bis 6. Abrechnungsperiode gehen je 2 Karenztage und von der 7. bis 12. Abrechnungsperiode je 3 Karenztage zu Lasten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Berechnung: $\frac{2}{5}$ bzw. $\frac{3}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit (Kol. 3), multipliziert mit dem anrechenbaren Stundenverdienst, davon 80% (vgl. Hinweise, Seite 2).

Zu Kol. 13: *Beantragte Vergütung*

Sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind, vergütet die ALK den Betrag, der sich aus der Subtraktion der Kol. 11 minus Kol. 12 ergibt. Zur Summe dieser Kolonne sind die Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/ALV gemäss Berechnung in Kol. 10 hinzuzuzählen.

Wer erteilt Auskünfte?

20

Über den Beitragsbereich erteilen die AHV-Ausgleichskassen Auskünfte.

Für Fragen zur SWE wenden Sie sich bitte an die zuständige kantonale Amtsstelle oder Arbeitslosenkasse.

ANHANG I

**Tabelle zur Ermittlung des anrechenbaren Stundenverdienstes
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

ANHANG II

**Tabelle zur Ermittlung des anrechenbaren Stundenverdienstes
mit 13. Monatslohn**

Anzahl Feier- tage	Anzahl Ferientage											
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
01	17.81	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	
02	18.31	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	

Internet-Homepage

Weitere Informationen können Sie folgender Internet-Adresse entnehmen:

www.treffpunkt-arbeit.ch.

Info-Service
Herausgegeben vom
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit, Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung
716.600 d 01.2007