



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

AUSGABE 2016

# Information für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Schlechtwetterentschädigung

**INFO-SERVICE**  
Arbeitslosenversicherung  
(ALV)

# HINWEISE

Das vorliegende Info-Service gibt Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen einen Überblick über die Abläufe, Pflichten, Ansprüche und Informationsquellen bei wetterbedingten Arbeitsausfällen.

Es berücksichtigt das per 1. April 2011 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
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SWE	Schlechtwetterentschädigung

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	Was ist die Schlechtwetterentschädigung? .....	<b>4</b>
<b>2</b>	Was ist ein wetterbedingter Arbeitsausfall? .....	<b>4</b>
<b>3</b>	Was gilt nicht als wetterbedingter Arbeitsausfall? .....	<b>4</b>
<b>4</b>	In welchen Erwerbszweigen kann Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet werden? .....	<b>4</b>
<b>5</b>	Wer hat Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung? .....	<b>5</b>
<b>6</b>	Ist eine Mindestdauer der Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vorausgesetzt? .....	<b>5</b>
<b>7</b>	Wer hat keinen Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung? .....	<b>5</b>
<b>8</b>	Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen? .....	<b>6</b>
<b>9</b>	Wie ist das Meldeverfahren geregelt? .....	<b>6</b>
<b>10</b>	Wer ist die "kantonale" Amtsstelle? .....	<b>7</b>
<b>11</b>	Welche zusätzlichen Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin? .....	<b>7-8</b>
<b>12</b>	Was gilt als Abrechnungsperiode? .....	<b>8</b>
<b>13</b>	Was ist weiter zu beachten? .....	<b>8</b>
<b>14</b>	Wer bezahlt die Schlechtwetterentschädigung? .....	<b>8</b>
<b>15</b>	In welchem Umfang wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet? .....	<b>9</b>
<b>16</b>	Wie lange wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet? .....	<b>9</b>
<b>17</b>	Was gilt als: <ul style="list-style-type: none"><li>• normale Arbeitszeit?</li><li>• verkürzte Arbeitszeit?</li><li>• Istzeit? .....</li></ul>	<b>9</b>
<b>18</b>	Was gilt als halber Ausfalltag? .....	<b>10</b>
<b>19</b>	Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt? .....	<b>10</b>
<b>20</b>	Hat ein Gleitzeitsystem Einfluss auf die Abrechnung wetterbedingter Arbeitsausfälle? .....	<b>10</b>
	<b>WEGLEITUNG ZUM AUSFÜLLEN DES FORMULARS 716.503</b> .....	<b>11-17</b>
<b>21</b>	Wer erteilt Auskünfte? .....	<b>17</b>
	<b>ANHANG I</b> .....	<b>18</b>
	<b>ANHANG II</b> .....	<b>19</b>
	Website .....	<b>19</b>

## Was ist die **Schlechtwetterentschädigung**?

**1**

Die SWE ist eine Leistungsart der ALV. Sie leistet einen angemessenen Lohnersatz für wetterbedingte Arbeitsausfälle von Arbeitnehmenden 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 (Ausfälle von Kunden oder Kundinnen, 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 landwirtschaftlichen 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 Arbeitnehmenden 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

- Arbeitnehmende, die für die ALV beitragspflichtig sind;
- Arbeitnehmende, 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 oder Jahresaufenthalterinnen, Saisonarbeitnehmende und Grenzgänger oder Grenzgängerinnen vom ersten Tag ihrer Anstellung an SWE beziehen, sofern sie die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

## Wer hat keinen Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?

7

- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist. Die Erfüllung dieser gesetzlichen Bestimmung setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (vgl. auch Ziff. 8);
- der mitarbeitende Ehegatte oder die mitarbeitende Ehegattin oder der mitarbeitende eingetragene Partner oder die mitarbeitende eingetragene Partnerin des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin;
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter oder Gesellschafterin, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglied eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bestimmen oder massgeblich beeinflussen können sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder ihre mitarbeitenden Ehegattinnen und ihre mitarbeitenden eingetragenen Partner oder ihre mitarbeitenden eingetragenen 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;
- Arbeitnehmende, die mit der wetterbedingten Einstellung der Arbeit nicht einverstanden sind (in diesem Fall müssen sie nach Arbeitsvertrag entlohnt werden);
- Arbeitnehmende, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden. Weder der Verleih- noch der Einsatzbetrieb kann für diese Arbeitnehmende SWE beanspruchen;
- Arbeitnehmende, die von einer fremden Firma zugemietet worden sind.

## Welche Anforderungen muss die betriebliche Arbeitszeitkontrolle erfüllen?

8

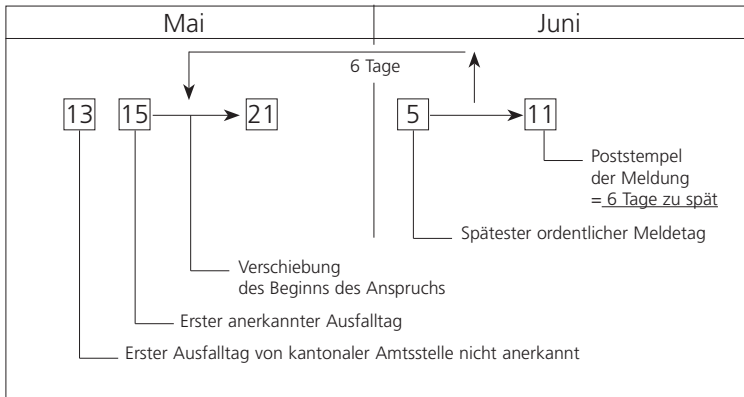
Für von wetterbedingten Ausfallstunden betroffene Arbeitnehmende muss eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) geführt werden, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wetterbedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrige Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten Auskunft gibt.

## Wie ist das Meldeverfahren geregelt?

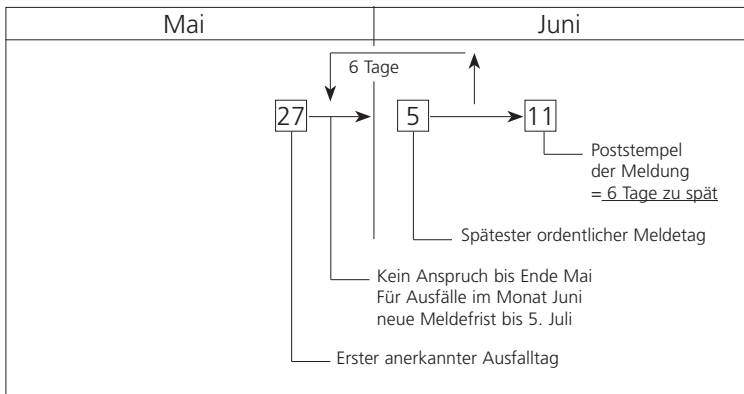
9

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"?

# 10

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?

# 11

Aufgrund des Gesetzes muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin:

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80 % des Verdienstaufalles am ordentlichen Zahltagstermin ausrichten. Dieser umfasst neben 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 usw.) entsprechend der normalen Arbeitszeit (= 100 % des Lohnes) bezahlen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Die Anteile der Arbeitgeber oder der Arbeitgeberinnen an die AHV/IV/EO und ALV für die Ausfallzeiten werden von der ALK zurückerstattet;
- die Auskunft- und Meldepflicht erfüllen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin haftet dem Bund für alle Schäden, die absichtlich oder grobfahrlässig verursacht werden;
- den Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmenden 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";
  - evtl. Formular "Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung" (vgl. Frage 12);
  - Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit;
  - Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten;
  - evtl. Reglement zum betrieblichen Gleitzeitensystem;
  - Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Feiertagen;

- Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen;
- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden (vgl. Frage. 17);
- den Entschädigungsanspruch innert 3 Monaten nach Beendigung jeder Abrechnungsperiode bei der gewählten ALK geltend machen. Dies gilt auch dann, wenn der Entscheid der kantonalen Amtsstelle für die Bewilligung der SWE noch hängig ist. Auch ein Einsprache- oder Beschwerdeverfahren unterbricht die Frist von 3 Monaten nicht. Verspätet geltend gemachte Ansprüche erlöschen;
- alle betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.

## Was gilt als Abrechnungsperiode?

### 12

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?

### 13

Von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmenden kann eine geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigung zugewiesen werden. Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als 1 Monat eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen. Arbeitnehmende 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.

Die Arbeitnehmenden müssen das während der wetterbedingten Arbeitsausfälle durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mitteilen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin benachrichtigt die ALK.

## Wer bezahlt die Schlechtwetterentschädigung?

### 14

Die SWE wird durch die ALK ausgerichtet.



## In welchem Umfang wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?

15

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

## Wie lange wird Schlechtwetterentschädigung ausgerichtet?

16

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

17

### • normale Arbeitszeit?

Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden, 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 Arbeitnehmenden in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von ihren Arbeitsausfällen abzuziehen.

Während der Rahmenfrist werden alle von den einzelnen Arbeitnehmenden 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?

# 18

Der Arbeitsausfall zählt als halber Tag, wenn er einen Vor- oder Nachmittag oder mindestens 50 % eines vollen Arbeitstages ausmacht.

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

### Beispiel 1

Sollzeit Vormittag	5 Std.
Sollzeit Nachmittag	4 Std.
50 % des ganzen Arbeitstages	4.5 Std.
Arbeitsausfall gemäss Rapport	4.3 Std.
<b>Anrechenbarer Arbeitsausfall</b>	<b>4 Std.</b>

### Beispiel 2

Sollzeit Vormittag	5 Std.
Sollzeit Nachmittag	4 Std.
50 % des ganzen Arbeitstages	4.5 Std.
Arbeitsausfall gemäss Rapport	4.6 Std.
<b>Anrechenbarer Arbeitsausfall</b>	<b>4.5 Std.</b>

## Wird ausgefallene Vorhol- und Nachholzeit entschädigt?

# 19

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?

# 20

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 17, 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 Arbeitnehmende 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. CHF 12'350.–, vgl. Hinweise, Seite 2) in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der wetterbedingten Arbeitsausfälle.

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

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 pro Jahr	Ferien	Ferien	Ferien
	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.)	=	160 Std.
		<hr/>
Effekt. Arbeitsstunden	=	1'880 Std.
Jahresverdienst (2'088 Std. x CHF 20.–)	=	CHF 41'760.—
+ 13. Monatslohn (1/12)	=	CHF 3'480.—
		<hr/>
Gesamtverdienst	=	CHF 45'240.—
Verdienst aus effekt. Arbeitsstunden (1'880 Std. x CHF 20.–)	=	CHF 37'600.—
		<hr/>
<b>Differenz</b>	=	<b>CHF 7'640.—</b>
Differenz in %: (7'640 x 100: 37'600)	=	20.32 %

Berechnungsbeispiele:

### **Arbeitnehmende im Stundenlohn**

Vertraglich vereinbarter Stundenlohn	CHF	20.—
Aufrechnung bei 6 Feiertagen, 4 Wochen Ferien und Anspruch auf den 13. Monatslohn mit 20.32 % <sup>1</sup>	CHF	4.06
		<hr/>
Anrechenbarer Stundenverdienst	<b>CHF</b>	<b>24.06<sup>2</sup></b>

Die Fussnoten 1) - 2) befinden sich auf der nächsten Seite.

## Arbeitnehmende 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. } (11.06 %) <sup>3</sup>
– 4 Wochen Ferien (20 x 8 Std.)	=	160 Std. }
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) <sup>2a</sup>
Vereinbarter Monatslohn	=	CHF 5'000.—
+ z.B. 13. Monatslohn (8,33 % v. CHF 5'000.—)	=	CHF 416.50 <sup>4</sup>
Massgebender Monatsverdienst	=	CHF 5'416.50 <sup>5</sup>
Anrechenbarer Stundenverdienst	=	CHF 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 CHF 12'350.—\* nicht übersteigen (CHF 12'350.—\* 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 CHF 12'350.—\* 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: **Bezahlt/unbezahlte Absenzen**

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

### 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 1. Spalte dieser Kolonne ist der Gleitzeitsaldo Ende des Vormonats zu übernehmen, in der 2. Spalte der Saldo am Ende der betreffenden Abrechnungsperiode. Die Differenz zwischen den beiden Spalten ist in der 3. 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 Vormonatsaldos.

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 Vormonatsaldos.

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, Weiterbildung usw. während einer Phase von wetterbedingten Arbeitsausfällen sind nicht in dieser Kolonne einzutragen, sondern in Kol. 6.

## **Zu Kol. 10: *Verdienstaufschlag 100 %***

Multiplikation der Kol. 9 mit Kol. 2.

Die ALK vergütet auch den Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen. Das Total der Kol. 10 ist deshalb mit dem Prozentsatz des Arbeitgeberbeitrags an die AHV/IV/EO/ALV zu multiplizieren. Das Ergebnis ist zum Total der Kol. 13 hinzuzurechnen.

Die Höhe des gegenwärtig gültigen Arbeitgeberbeitrags an die AHV/IV/EO/ALV kann unter [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) in Erfahrung gebracht werden.

## **Zu Kol. 11: *Verdienstaufschlag 80 %***

Die SWE beträgt 80 % des Verdienstaufschlages (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: 2/5 bzw. 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 hinzuzurechnen.

## **Wer erteilt *Auskünfte*?**

**21**

Über den Beitragsbereich erteilen die AHV-Ausgleichskassen Auskünfte.

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

# 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	

### Website

Weitere Informationen können Sie folgender Internet-Adresse entnehmen:  
[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch).

Info-Service  
Herausgegeben vom  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Arbeit, Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung  
716.600 d 01.2016 30'000