

B

(Erste Version des Kapitels B: Januar 2014)

Anspruchsvoraussetzungen

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

Die anspruchsberechtigten Erwerbszweige

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

SWE kann nur in folgenden Erwerbszweigen ausgerichtet werden:

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

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

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

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

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

⇒ Beispiele, in denen die Anspruchsberechtigung bejaht wurde:

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

⇒ Beispiele, in denen die Anspruchsberechtigung verneint wurde:

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

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

Normale und verkürzte Arbeitszeit

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

Normale Arbeitszeit

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

Normale Arbeitszeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen

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

Nicht als flexible Arbeitszeit gelten:

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

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

Verkürzte Arbeitszeit

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

¹ B11–B12 geändert im Oktober 2016

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

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

Gleitzeit

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

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

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

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

⇒ Beispiel 1

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

Diese 10 Mehrstunden vermindern die geltend gemachten Ausfallstunden nicht.

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

⇒ Beispiel 2

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

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

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

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

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

⇒ Beispiel 1

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

⇒ Beispiel 2

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

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

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

² B16 geändert im Juli 2023

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

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

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

⇒ Beispiel

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

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

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

Mehrstunden

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

⇒ Beispiel 1

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

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

³ B17 geändert im Juli 2023

⁴ B18 geändert im Juli 2023

⇒ Beispiel 2

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn:	+ 47 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP:	+ <u>40 Std.</u>
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:	- <u>30 Std.</u>
Veränderung in letzten 6 Monaten	+ 20 Std.

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

Beispiele zu Gleitzeit und Mehrstunden

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

⇒ Beispiel 1

Mehrstundensaldo 6 Monate vor RF-Beginn	+ 35 Std.
Mehrstundensaldo zu Beginn 1. AP	+ <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.

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

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

⁵ B19 geändert im Oktober 2016 und Juli 2023

⇒ Beispiel 2

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

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

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

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

⇒ Beispiel 3

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

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

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

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

- ⇒ Beispiel 4 (Beispiel aus der Praxis mit 2 Abrechnungsperioden)
 Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden/Woche
 Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

1. Abrechnungsperiode:

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

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

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

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

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

2. Abrechnungsperiode:

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

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

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

⇒ Beispiel 5 (Beispiel aus der Praxis)

Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden/Woche

Gleitzeitregelung mit einer Bandbreite von +80/-60 Stunden

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

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

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

Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls

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

Anspruchsberechtigte Personen

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

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

⁶ B20 geändert Juli 2023

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

Nicht anspruchsberechtigte Personen

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

Nicht bestimmbarer Arbeitsausfall und unkontrollierbare Arbeitszeit

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

Kein Anspruch bei fehlender betrieblicher Arbeitszeitkontrolle

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

Im Info-Service «Schlechtwetterentschädigung» sowie im Entscheid der kantonalen Arbeitsstelle werden die Betriebe ausdrücklich auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle hingewiesen.⁸

⁷ B23 geändert Januar 2024

⁸ B29 geändert Juli 2023

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

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

Personen mit massgeblichem Einfluss auf die 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. Diese einzelfallbezogene Prüfung der Entscheidungsbefugnisse gilt auch für Geschäftsführer/innen einer AG und GmbH, die nicht gleichzeitig Verwaltungsräte/innen bzw. Gesellschafter/innen sind. Mehrheitlich dürfte jedoch der Ausschluss aufgrund umfassender Rechte und Pflichten der Geschäftsführer/innen gegeben sein.⁹

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

⁹ B33 geändert im Januar 2016

massgebliche Beeinflussung der Willensbildung des Betriebs abgeleitet werden. Bei kleineren Betrieben mit wenig ausgeprägten Organisationsstrukturen kann jedoch unter Umständen ein massgebender Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen auch ohne formelle Zeichnungsberechtigung und ohne Handelsregistereintrag möglich sein. Allerdings muss in solchen Einzelfällen eine tatsächliche Einflussnahme auch nachgewiesen werden können.

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

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

Massgebend für das Ausscheiden aus einem obersten Entscheidungsgremium ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts und nicht derjenige der Löschung des Eintrags im Handelsregister, sofern der Zeitpunkt des tatsächlichen Rücktritts anhand eines Beschlusses der Generalversammlung, eines Beschlussprotokolls oder Ähnlichem nachgewiesen werden kann.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_776/2011 vom 14.11.2012; BGE 8C_729/2014 vom 18.11.2014 (Bei Gesellschafter/innen sowie bei geschäftsführenden Gesellschafter/innen einer GmbH ergibt sich die massgebliche Einflussnahme gleich wie bei Verwaltungsräten/innen von Gesetzes wegen)¹⁰

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

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

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 383 (Die Verwaltung muss sich die Publizitätswirkung des Handelsregisters und die Bekanntmachungen daraus im Schweizerischen Handelsamtsblatt entgegenhalten lassen)¹¹

Mitarbeitende Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft

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

⇒ Rechtsprechung

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

Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Eheleute sowie Personen in eingetragener Partnerschaft und darf nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse ausgedehnt werden.¹²

¹⁰ B36 geändert im Januar 2016

¹¹ B38 geändert im Januar 2021

¹² B39 geändert im Juli 2017

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.