

ZUMUTBARE ARBEIT

Art. 16 AVIG

Grundsatz

B281 Der Zumutbarkeit in der ALV kommt eine zentrale Bedeutung zu. Sie ist immer dann zu beachten, wenn das Gesetz von einer versicherten Person ein bestimmtes Verhalten erwartet (Art. 15, 17, 24 und 30 AVIG).

B282 Die versicherte Person muss grundsätzlich jede ihr zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen. Dies gilt auch für ausserberufliche Arbeit (Art. 17 AVIG). Zudem muss sie bereit sein, eine Teilzeitstelle zu Gunsten einer zumutbaren Tätigkeit entsprechend dem ursprünglichen Beschäftigungsgrad aufzugeben. Nimmt die versicherte Person eine zumutbare Stelle nicht an, ist sie nach Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen und im Wiederholungsfall ist ihre Vermittlungsfähigkeit zu prüfen (vgl. D34 ff. und D72).

Die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit, welche mindestens eine ganze Kontrollperiode dauert (vgl. C139), beendet oder unterbricht die Arbeitslosigkeit oder lässt diese gar nicht erst eintreten.

Ausnahmen

B283 Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, ist eine Arbeit, die einen der in Art.16 Abs. 2 Bst. a bis i AVIG abschliessend aufgezählten Tatbestände erfüllt.

⇒ Rechtsprechung

BGE 124 V 62 (Die Unzumutbarkeitstatbestände gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG müssen kumulativ ausgeschlossen werden können. Lohnangebote, die nicht den gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen entsprechen, machen eine Stelle unzumutbar)

BGE 8C_370/2009 vom 10.9.2009 (Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers Tätigkeiten ausführen muss, welche nicht den arbeitsvertraglichen Abmachungen entsprechen und welche sein Persönlichkeitsrecht verletzen)

Berufs- und ortsübliche Bedingungen

Art. 16 Abs. 2 Bst. a AVIG

B284 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht.

Die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen bestimmen sich nach den gesetzlichen Vorschriften, den Bedingungen für die gleiche Arbeit im Betrieb bzw. in der Branche sowie den Gesamt- und Normalarbeitsverträgen. Für die Festlegung der branchenüblichen Ansätze können auch Richtlinien von Branchenverbänden oder Lohnstatistiken dienen. Die Verwaltung hat bei der Beurteilung der Berufs- und Ortsüblichkeit einen Ermessensspielraum.

⇒ Beispiele

- Infolge Personalstopps wurde einem ausgebildeten Psychologen für seine berufliche Arbeit lediglich ein Praktikantenlohn bezahlt. Berufsübliche Entlöhnung wurde verneint.
- Eine Arbeit ist grundsätzlich auch dann zumutbar, wenn vom Arbeitgeber keine besonderen Lohngarantien geleistet werden. Nur wenn die versicherte Person glaubhaft machen kann, dass ihre Lohnansprüche effektiv gefährdet sind, weil besondere Verhältnisse vorliegen, wäre die betreffende Arbeit nicht zumutbar.

Fähigkeiten und bisherige Tätigkeit

Art. 16 Abs. 2 Bst. b und 3bis AVIG

B285 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Der Begriff «Fähigkeiten» umfasst die körperlichen, geistigen und fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeit darf eine versicherte Person bezüglich ihrer Fähigkeiten unterfordern, jedoch nicht überfordern.

B286 Die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person ist beschränkt. Sie äussert sich dadurch, dass es der versicherten Person bei ihren persönlichen Arbeitsbemühungen grundsätzlich erlaubt ist, sich zunächst in ihrem bisherigen Berufszweig oder Tätigkeitsbereich umzusehen. Voraussetzung ist jedoch, dass in dem betreffenden Berufs- oder Tätigkeitsbereich überhaupt Stellenangebote vorhanden sind. Wenn im bisherigen Berufszweig kein Stellenmangel besteht, hat die Rücksichtnahme längere Zeit zu dauern.

B286a Versicherten Personen bis zum zurückgelegten 30. Altersjahr wird von Beginn der Arbeitslosigkeit an zugemutet, auch Stellen ausserhalb ihrer bisherigen Tätigkeit anzunehmen.

Ausnahme: B273a geht für den dort genannten Personenkreis B286a vor.

Persönliche Verhältnisse (Betreuungspflichten usw.), Alter, Gesundheitszustand

Art. 16 Abs. 2 Bst. c AVIG

B287 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist.

B288 Unter den Begriff der persönlichen Verhältnisse fallen Zivilstand, Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen, Wohnverhältnisse (Eigenheim, geographische Mobilität), konfessionelle Einschränkungen usw.

⇒ Beispiele

- Einer alleinstehenden Person kann eine längere Abwesenheit vom Wohnort (Wochenaufenthalt) eher zugemutet werden als einer Person mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern.
- Wird einer versicherten Person mit Kleinkindern aus betrieblichen Gründen angeboten, die bisherige Teilzeitbeschäftigung von 50 % von zu Hause in die Räume der Arbeitgeberin zu verlegen, so ist diese Vertragsänderung grundsätzlich zumutbar.
- Will die versicherte Person eine ihr zugewiesene Arbeit unter Berufung auf die Glaubens- und Gewissensfreiheit nicht annehmen, sind die beiden Interessen gegeneinander abzuwägen. Die religiöse Vorschrift, nicht mit Fleisch oder Fisch in Berührung zu kommen, wurde beispielsweise höher eingestuft als die Pflichtverletzung durch die Ablehnung einer zugewiesenen Stelle in einem Restaurant.
- Eine Arbeit in einem Raucherlokal oder –raum ist ohne schriftliches Einverständnis der versicherten Person nicht zumutbar (Schutz vor Passivrauchen).

⇒ Rechtsprechung

ARV 1995 S. 72 (Zu den persönlichen Verhältnissen gehören unter anderem der Zivilstand und die Zahl der betreuungsbedürftigen Kinder)

ARV 1998 S. 276 ff. (Für eine Muslimin ist eine Arbeitsstelle nicht zumutbar, bei der am Arbeitsplatz aus Sicherheitsgründen kein Kopftuch getragen werden darf)

EVG C 10/01 vom 30.7.2003 (Unzumutbar sind unter anderem Stellen, welche den persönlichen Verhältnissen, zu denen auch Betreuungspflichten gehören, nicht angemessen Rechnung tragen)

EVG C 274/04 vom 29.3.2005 (Die Arbeit am Empfang eines Hotels eines religiösen Zentrums durch einen Nichtgläubigen im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms wurde als zumutbar erachtet)

BGE 8C_958/2008 vom 30.4.2009 (Eine Mutter eines betreuungsdürftigen Kindes kann nach erfolgloser Stellensuche ihre Stelle kündigen und an den neuen Wohnort des Ehemannes ziehen. Aufgrund der persönlichen Verhältnisse wie Dauer des Arbeitsweges, Betreuungspflichten, Kindeswohl, Achtung des Privat- und Familienlebens sowie der Finanzierung von 2 Haushalten war die Arbeit unzumutbar)

- B289** Eine Nacht- oder Schichtarbeit ist zumutbar, wenn das Alter, die persönlichen Verhältnisse oder der Gesundheitszustand der versicherten Person nicht dagegen sprechen.
- B290** Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein aussagekräftiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt sein.
- B291** Eine arbeitsmarktliche Massnahme kann nur zugewiesen werden, wenn sie den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der versicherten Person angemessen ist.

Relativer Berufsschutz

Art. 16 Abs. 2 Bst. d AVIG

- B292** Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie die Wiederbeschäftigung der versicherten Person in ihrem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht. Beide Bedingungen müssen kumulativ erfüllt sein. Daraus ergibt sich kein absoluter, sondern lediglich ein relativer Berufsschutz.

Kollektive Arbeitsstreitigkeit

Art. 16 Abs. 2 Bst. e AVIG

- B293** Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie in einem Betrieb auszuführen ist, in dem wegen einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit nicht normal gearbeitet wird.

Arbeitsweg

Art. 16 Abs. 2 Bst. f AVIG

- B294** Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie einen Arbeitsweg von mehr als 2 Stunden je für Hin- und Rückweg notwendig macht. Massgebend ist dabei der Zeitaufwand von Tür zu Tür mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Unter Umständen kann von der versicherten Person die Benützung eines vorhandenen privaten Verkehrsmittels verlangt werden, namentlich wenn ihre Mobilität aufgrund der schlechten Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr sehr eingeschränkt ist.
- B295** Mit dieser Bestimmung wird von der versicherten Person eine hohe geographische Mobilität verlangt. Das AVIG sieht Pendler- und Wochenaufenthalterbeiträge vor (vgl. AVIG-Praxis AMM). Allerdings ist den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person (Betreuungspflichten, gesuchter Beschäftigungsgrad usw.) angemessen Rechnung zu tragen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 386/00 vom 16.5.2001 (Von einer versicherten Person kann im Rahmen der Schadenminderungspflicht unter Umständen verlangt werden, dass sie das private Fahrzeug gebraucht, das im Gegensatz zum öffentlichen Verkehr, einen Arbeitsweg von unter 2 Stunden je Weg ermöglicht)

EVG C 22/04 vom 8.10.2004 (Beträgt der Arbeitsweg weniger als 4 Stunden, ist eine Prüfung, ob nicht eine zumutbare Unterkunft am Arbeitsort vorhanden gewesen wäre, nicht nötig)

EVG C 137/03 vom 5.4.2004 (Mit Wortlaut und Systematik von Art. 16 Abs. 2 AVIG ist die Betrachtungsweise unvereinbar, welche die einzelnen Tatbestände in der Weise kombiniert, dass der eine [Arbeitsweg Bst. f] auf den anderen [persönliche Verhältnisse Bst. c] bezogen und gewürdigt wird. Demzufolge kann die geltend gemachte Unzumutbarkeit des Arbeitsweges in Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse nicht anerkannt werden)

Ständige Abrufbereitschaft

Art. 16 Abs. 2 Bst. g AVIG

B296 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie eine ständige Abrufbereitschaft über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert. Die Annahme einer solchen Arbeit liegt nicht im Interesse der ALV, da die ständige Abrufbereitschaft ohne garantierten Beschäftigungsumfang die Vermittlungsfähigkeit in Frage stellen und die Zuweisung einer zumutbaren Arbeit verhindern kann. Ist jedoch das Arbeitsverhältnis auf Abruf so ausgestaltet, dass die versicherte Person jeweils frei entscheiden kann, ob sie das Arbeitsangebot annehmen will, gilt dieses als zumutbar.

Neu- und Wiedereinstellungen / Änderungskündigung

Art. 16 Abs. 2 Bst. h AVIG; Art. 41a Abs. 3 AVIV

B297 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie in einem Betrieb auszuführen ist, der Entlassungen zum Zwecke vorgenommen hat, Neu- oder Wiedereinstellungen zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Damit soll Lohndumping zu Lasten der ALV verhindert werden. Von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann nicht gesprochen werden, wenn eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde, welche eine zum Beschäftigungsgrad proportionale Lohnkürzung vorsieht.

Finanzielle Zumutbarkeit

Art. 16 Abs. 2 Bst. i AVIG; Art. 24 AVIG; 41a Abs. 2 AVIV

B298 Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte Kompensationszahlungen. Die lohnmäßige Zumutbarkeit bestimmt sich durch Vergleich des Bruttolohnes und der ALE, auf welche die versicherte Person ohne Beschäftigung Anspruch hätte. Solange eine versicherte Person Anspruch auf Kompensationszahlungen nach Art. 24 Abs. 4 AVIG hat, liegt die Zumutbarkeitsgrenze bei 70 % bzw. 80 % des versicherten Verdienstes. Für Personen mit einem Taggeld von 80 % des versicherten Verdienstes ist ein Lohn von 70 % also erst dann zumutbar, wenn der Anspruch auf Kompensationszahlungen ausgeschöpft ist.

Für die Beurteilung der Frage, ob die massgebende Grenze von 70 % bzw. 80 % des versicherten Verdienstes erreicht wird, ist das Gesamteinkommen aus allenfalls mehreren Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf Kompensationszahlungen

nach Art. 24 AVIG besteht nur dann, wenn das Total dieser Einkommen die mögliche ALE nicht erreicht (BGE 127 V 479).

⇒ Beispiel

Bei einer versicherten Person mit Entschädigungssatz 80 %, jünger als 45 Jahre und ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren fällt nach Ausschöpfung des 12-monatigen Anspruchs auf Kompensationszahlungen die finanzielle Zumutbarkeitsgrenze auf 70 %.

B299 Die Zumutbarkeitsgrenze (Kippgrösse) bei Zwischenverdienst im Monats- und Stundenlohn wird wie folgt berechnet:

$$\frac{vV}{21,7} \times \text{Taggeldansatz} = \text{Taggeld (Kippgrösse)}, \text{ z. B. } \frac{5000}{21,7} \times 80 \% = \text{CHF } 184.33 \text{ (Kippgrösse)}$$

⇒ ZV im Monatslohn:

$$\frac{\text{Bruttomonatsverdienst}}{21,7} = \text{Tagesverdienst, z. B. } \frac{3819}{21,7} = \text{CHF } 176$$

⇒ ZV im Stundenlohn:

$$\frac{\text{Bruttomonatsverdienst}}{\text{Anz. Tage kontr. Arbeitslosigkeit}} = \text{Tagesverdienst, z. B. } \frac{3520 (1)}{20} = \text{CHF } 176$$

(1) Monat Februar mit 20 möglichen Arbeitstagen zu 8 Std./Tag x CHF 22/Std. = CHF 3520

B300 Nach Art. 16 Abs. 2 Bst. i AVIG gibt es Ausnahmen hinsichtlich der finanziellen Zumutbarkeit:

- Ein Zwischenverdienst gilt in lohnmässiger Hinsicht als zumutbar, solange die versicherte Person Anspruch auf Kompensationszahlungen hat. Damit ist die Pflicht zur Suche und Annahme eines Zwischenverdienstes gesetzlich verankert.
- Mit Zustimmung der tripartiten Kommission kann die KAST in Ausnahmefällen nach Art. 17 AVIV auch eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlöhnung weniger als 70 % des versicherten Verdienstes beträgt.
- Diese Bestimmung dürfte z. B. auf gut bezahlte Spitzensportler anzuwenden sein. Bevor die KAST einen solchen Entscheid trifft, hat sie die versicherte Person davon in Kenntnis zu setzen und ihr Gelegenheit zu geben, sich vorgängig zu äussern. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist zeitlich so zu terminieren, dass die tripartite Kommission vor ihrer Zustimmung von der Stellungnahme der versicherten Person Kenntnis nehmen kann.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1995 S. 73 (Übersteigt das zumutbare Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung das im Falle von Ganzarbeitslosigkeit zustehende Taggeld, besteht kein Anspruch auf ALE)

ARV 1995 S. 98 (Zur Beurteilung der Frage, ob das mit einer Teilzeitbeschäftigung erzielte Einkommen lohnmässig zumutbar ist, ist das auf der Grundlage des versicherten Tagesverdienstes berechnete Taggeld mit dem Bruttotagesverdienst zu vergleichen)

BGE 128 V 311 (Entgegen dem Gesetzeswortlaut von Art. 16 Abs. 2 lit i AVIG kann die KAST und nicht das RAV eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlöhnung weniger als 70 % des versicherten Verdienstes beträgt)

EVG C 377/00 vom 7.2.2001 (Art. 16 Abs. 2 lit i AVIG ist namentlich auf gut bezahlte Spitzensportler anzuwenden) ↓