

B

Anspruchsvoraussetzungen

(Erste Version des Kapitels B: Oktober 2012)

7 kumulative Anspruchsvoraussetzungen

Art. 8 Abs. 1 AVIG

B1 Die versicherte Person hat Anspruch auf ALE, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllt:

- ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10 AVIG);
- einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11 und 11a AVIG);
- in der Schweiz wohnt (Art. 12 AVIG);
- die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und das Referenzalter noch nicht erreicht hat (Art. 21 Abs. 1 AHVG);
- die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14 AVIG);
- vermittlungsfähig ist (Art. 15 AVIG) und
- die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17 AVIG).¹¹

B2 Die Arbeitslosenkassen klären die Anspruchsberechtigung ab, soweit diese Aufgabe nicht ausdrücklich einer anderen Durchführungsstelle vorbehalten ist (Art. 81 AVIG).

Die im Gesetz aufgezählten Aufgaben der KAST (Art. 85 AVIG) können den RAV übertragen werden (Art. 85b AVIG). Je nach kantonaler Delegationsordnung beinhaltet der Begriff der «zuständigen Amtsstelle» das RAV oder die KAST.

Die persönliche Anmeldung zur Arbeitsvermittlung kann entweder über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1^{bis} Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen beim zuständigen RAV erfolgen.¹²

¹¹ B1 geändert im Januar 2024

¹² B2 geändert im Juli 2021 und Januar 2022

Altersgrenze

Art. 8 Abs. 1 Bst. d AVIG

B3 Das AVIG enthält eine untere und eine obere Altersgrenze für den Versicherungsschutz. Die ALV versichert die Arbeitnehmenden somit nur während der üblichen beruflichen Aktivitätsperiode. Folgende Personenkategorien sind altersmässig vom Versicherungsschutz ausgeschlossen:

- Personen, welche die obligatorische Schulzeit noch nicht zurückgelegt haben;
- Personen, die das Referenzalter erreicht haben (Art. 21 Abs. 1 AHVG).¹³

Obligatorische Schulzeit (untere Altersgrenze)

B4 Die obligatorische Schulzeit dauert in den einzelnen Kantonen unterschiedlich lang. Die untere Altersgrenze ist somit nicht einheitlich bestimmt, d. h. der frühestmögliche Beginn des Versicherungsschutzes hängt von dem im betreffenden Kanton vorgeschriebenen Ende der obligatorischen Schulzeit ab. Entscheidend sind die schulrechtlichen Vorschriften im Wohnkanton der Person zur Zeit der Anmeldung zum Leistungsbezug.

B5 Die Dauer der obligatorischen Schulzeit bestimmt sich ausschliesslich nach den schweizerischen Rechtsvorschriften.¹⁴

B6 Die AHV/ALV-Beitragspflicht erwerbstätiger Jugendlicher beginnt ab dem 1.1. nach dem 17. Geburtstag.¹⁴

Referenzalter (Art. 21 Abs. 1 AHVG)

B7 Spätestens mit Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) endet die Anspruchsberechtigung auf ALE. Dies unabhängig davon, ob die versicherte Person die Rente bezieht oder aufgeschoben hat (Art. 39 AHVG).¹⁵

B8 Das Referenzalter wird nach Vollendung des 65. Altersjahres erreicht (Art. 21 Abs. 1 AHVG). Mit der Reform AHV 21 wird das Referenzalter der Frauen schrittweise erhöht (vgl. C94a).

Der Anspruch auf die Altersrente entsteht am ersten Tag des Monats, welcher dem Erreichen des Referenzalters der versicherten Person folgt. Der Anspruch auf ALE erlischt am Ende des Monats, in welchem die versicherte Person das Referenzalter erreicht hat.¹⁵

B9 *B9 gestrichen*¹⁶

¹³ B3 geändert im Januar 2024

¹⁴ B5–B6 geändert im Januar 2022

¹⁵ B7–B8 geändert im Januar 2024

¹⁶ B9 gestrichen im Januar 2024

Heimarbeitnehmende

Art. 8 Abs. 2, 18b AVIG; Art. 3 AVIV

B10 Heimarbeitnehmende sind Personen, die aufgrund eines Heimarbeitsvertrages nach Art. 351 OR Heimarbeit verrichten.

Der Bundesrat kann für Heimarbeitnehmende, welche ihren letzten Verdienst vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug durch Heimarbeit erzielt haben, die Anspruchsvoraussetzungen abweichend von der allgemeinen Regelung festlegen. Er darf jedoch dabei von der allgemeinen Regelung nur soweit abweichen, als die Besonderheiten der Heimarbeit dies gebieten

B11 Im Bereich der ALE gibt es für Heimarbeitnehmende in Art. 14 Abs. 2 AVIV (Vermittlungsfähigkeit) eine Sonderbestimmung.

Arbeitgeberähnliche Stellung

(vgl. auch B34a)

Art. 8 i.V.m. Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG

B12 In einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden sich Personen, die nach AHVG als unselbstständig Erwerbende Lohn erzielen (z. B. in AG, GmbH oder Genossenschaft) und einen massgebenden Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebes haben.

B13 Personen, die nach AHVG als selbstständig Erwerbende gelten (z. B. Inhaber einer Einzelfirma), sind nicht beitragspflichtig und somit von der Anspruchsberechtigung in der ALV ausgeschlossen.

Können jedoch solche Personen die Mindestbeitragszeit aus einem Drittbetrieb nachweisen, ist die Vermittlungsfähigkeit zu prüfen und allenfalls der anrechenbare Arbeitsausfall zu ermitteln.

B14 Personen, die infolge teilweisem oder vollständigem Verlust ihrer Stelle in einem Betrieb arbeitslos werden, in dem sie eine arbeitgeberähnliche Stellung beibehalten, haben aufgrund der analogen Anwendung von Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG rechtsprechungsgemäss keinen Anspruch auf ALE, da sie die Entscheidungsfindung im Betrieb weiterhin bestimmen oder massgeblich beeinflussen können.

Solange diese Personen nicht definitiv aus dem Betrieb ausgeschieden und ihre arbeitgeberähnliche Stellung nicht endgültig aufgegeben haben, besteht kein Anspruch auf ALE.

Nimmt eine versicherte Person während der laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug eine arbeitgeberähnliche Stellung auf, kann ihr Anspruch nicht unter analoger Anwendung von Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG abgelehnt werden. Dagegen ist die Vermittlungsfähigkeit zu prüfen. Dies gilt ebenfalls für eine Folgerahmenfrist (BGE 8C_635/2009 vom 1.12.2009).

Nicht unter die analoge Anwendung von Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG fallen Personen, die aufgrund des Verlustes einer Tätigkeit, in der sie keine arbeitgeberähnliche Stellung innehatten, ALE geltend machen und daneben in einem Drittbetrieb eine arbeitgeberähnliche Stellung bekleiden. In einem solchen Fall ist zu prüfen, ob aufgrund der Tätigkeit im Drittbetrieb die Vermittlungsfähigkeit noch gegeben ist.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 234 (Grundsatzentscheid: Die Rechtsprechung zur arbeitgeberähnlichen Stellung will nicht nur dem ausgewiesenen Missbrauch an sich begegnen, sondern bereits dem Risiko eines solchen, das der Ausrichtung von ALE an arbeitgeberähnliche Personen inhärent ist. Amtet ein Arbeitnehmer als Verwaltungsrat, so ist eine massgebliche Entscheidungsbefugnis im Sinne der betreffenden Regelung ex lege gegeben)

EVG C 180/04 vom 22.3.2005 (Ein Geschäftsführer in einer GmbH, der aus diesem Arbeitsverhältnis entlassen wird, seine Einzelunterschriftsberechtigung verliert, jedoch weiterhin Gesellschafter mit der bisherigen Stammeinlage von CHF 12 000 bleibt, verbleibt in arbeitgeberähnlicher Stellung. Es ist weiterhin möglich, massgebend auf den Gang der Geschäfte Einfluss zu nehmen)

EVG C 32/04 vom 23.5.2005 (Es gibt keine rechtliche Grundlage, einen Versicherten pauschal von der Anspruchsberechtigung auf ALE auszunehmen, nur weil er oder seine Ehepartnerin noch [irgend]ein Verwaltungsratsmandat innehat)

EVG C 102/04 vom 15.6.2005 (Der Anspruch auf ALE einer versicherten Person mit arbeitgeberähnlichen Stellung kann nicht in Anlehnung an Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG verneint werden,

wenn sie einerseits im Zeitpunkt der Gründung der Gesellschaft bereits ALE bezog und andererseits ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt worden ist. Hingegen ist die Vermittlungsfähigkeit zu prüfen)

B15 Der Leistungsausschluss dieser Personen ist absolut zu verstehen, d. h. es muss kein Rechtsmissbrauch bzw. keine absichtliche Rechtsumgehung von Kurzarbeit nachgewiesen werden. Der Ausschluss hat bereits dann zu erfolgen, wenn aufgrund der arbeitgeberähnlichen Stellung lediglich das Risiko bzw. die Möglichkeit eines Missbrauchs oder einer Gesetzesumgehung besteht (BGE 123 V 234).

B16 Für die Prüfung, ob die versicherte Person eine arbeitgeberähnliche Stellung innehat, ist die Arbeitslosenkasse zuständig. Diese muss jede versicherte Person, die sich zum Bezug von ALE anmeldet (inkl. Wiederanmeldungen) – ungeachtet der Antworten auf die diesbezüglichen Fragen im Antragsformular – auf ihre arbeitgeberähnliche Stellung im zuletzt gearbeiteten Betrieb prüfen. Ein allfälliger Eintrag ist im Dossier der versicherten Person mittels Handelsregistrauszug zu dokumentieren.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_293/2008 vom 30.7.2009 (Publizitätswirkung des Handelsregisters gilt selbst dann, wenn die Fragen betreffend arbeitgeberähnlicher Stellung falsch beantwortet wurden)

Ergibt sich der Leistungsausschluss wegen arbeitgeberähnlicher Stellung im Laufe des Bezugsrechts, so hat die Arbeitslosenkasse die zu Unrecht bezogenen Leistungen zurückzufordern (vgl. B33).

Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs

Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidgremiums: Ohne Prüfung der effektiven Entscheidungsbefugnisse

- B17** Bei Verwaltungsräten/-innen einer AG (Art. 716 ff. OR) und Gesellschafter/-innen einer GmbH (Art. 804 ff. OR) ergibt sich die massgebliche Einflussnahme von Gesetzes wegen. Die Arbeitslosenkasse hat in diesen Fällen ohne weitere Prüfung den Leistungsausschluss zu verfügen.¹⁷

⇒ Beispiel

Ein Mitglied des Verwaltungsrates, welches lediglich 2 % der Aktien besitzt und über Kollektivunterschrift zu zweien verfügt, ist ohne weitere Prüfung von der ALE ausgeschlossen. Dieser Ausschluss gilt unabhängig seines Aufgabenbereiches und der internen Aufgabenteilung sowie ungeachtet der Tatsache, dass z. B. der Verwaltungsratspräsident 95 % der Aktien besitzt und einzelunterschriftsberechtigt ist.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 373/00 vom 19.3.2002 (Der gekündigte Geschäftsführer einer AG, der über die Firma als Liquidator amtiert, deren Mehrheitsaktionär und Verwaltungsrat er weiterhin ist, kann die Weiterführung des Geschäfts bis zu dessen Verkauf oder Auflösung beschliessen. Aus diesem Grund hat er in Anlehnung an Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG keinen Anspruch auf ALE)

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 den Verwaltungsräten/-innen von Gesetzes wegen)

Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidgremiums: Mit Prüfung der effektiven Entscheidungsbefugnisse

- B18** Bei den Mitgliedern eines obersten betrieblichen Entscheidgremiums ist, mit Ausnahme von Verwaltungsräten/-innen einer AG und Gesellschafter/-innen einer GmbH, jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Entscheidungsbefugnisse den Personen aufgrund der internen betrieblichen Struktur tatsächlich zukommen. Die Grenze zwischen dem obersten betrieblichen Entscheidungsgremium und den unteren Führungsebenen lässt sich nicht allein anhand formaler Kriterien beurteilen. 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 im Betrieb abgeleitet werden. Diese einzelfallbezogene Prüfung der Entscheidungsbefugnisse gilt auch für Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer 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.¹⁸

¹⁷ B17 geändert im Oktober 2015

¹⁸ B18 geändert im Oktober 2015

Bei einem nicht dem Verwaltungsrat angehörenden einzelzeichnungsberechtigten Generaldirektor, der für die Bereiche Administration und Finanzen verantwortlich ist, kann ohne Bezugnahme auf die intern herrschenden Verhältnisse noch nicht zwingend eine massgebliche Beeinflussung der Willensbildung im Betrieb 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, massgebende Einflussnahme auch nachgewiesen werden können.

⇒ Rechtsprechung

BGE 120 V 521 (Es ist unzulässig, Angestellte in leitenden Funktionen allein deswegen generell vom Anspruch auszuschliessen, weil sie für einen Betrieb zeichnungsberechtigt und im Handelsregister eingetragen sind)

BGE 8C_252/2011 vom 14.6.2011 (Die Einzelunterschriftsberechtigung, die Bezeichnung als «Managing Partner», die wenig ausgeprägten Organisationsstrukturen und flachen Hierarchien eines Kleinbetriebes lassen auf einen massgeblichen Einfluss des Versicherten schliessen)

B18a Wenn den mitarbeitenden Familienmitgliedern aufgrund ihrer Stellung im Familienbetrieb ein massgebender Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen nachgewiesen werden kann und sie somit eine arbeitgeberähnliche Stellung haben, dann besteht für sie ebenfalls kein Anspruch auf ALE.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 273/01 vom 27.8.2003 (Unterzeichnete die in der Bauunternehmung des Vaters tätige versicherte Person verschiedene Geschäftsurkunden, namentlich eine Offerte für Baumeisterarbeiten, Aufträge für Bankbürgschaften, eine Kündigung eines leitenden Mitarbeiters, eine Arbeitgeberbescheinigung an die Arbeitslosenkasse sowie einen Werkvertrag, ist von einem massgeblichen Einfluss der versicherten Person auszugehen).¹⁹

B19 Für die Beurteilung, ob eine versicherte Person mit Blick auf die konkreten Umstände des Einzelfalles tatsächlich einen massgeblichen 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 versicherten Person und des Arbeitgebers über die effektiven Aufgaben, die Kompetenz- und Entscheidungsbefugnisse, die finanzielle Beteiligung, die Handlungsvollmachten, die Zeichnungsbefugnisse;
- Steuerveranlagung für die Überprüfung der finanziellen Beteiligung.

¹⁹ B18a eingefügt im Juli 2017

Finanzielle Beteiligung

- B20** Wenn aufgrund des Ausmasses der finanziellen Beteiligung der arbeitnehmenden Person massgebende Entscheidbefugnisse zukommen, liegt eine arbeitgeberähnliche Stellung vor, d. h. ein Anspruch auf ALE ist ausgeschlossen. Die Beurteilung, ob einer Person aufgrund der finanziellen Beteiligung eine massgebende Entscheidbefugnis zukommt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Der blosse Besitz von z. B. Mitarbeiteraktien führt nicht zu einem Leistungsausschluss.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_1044/2008 vom 13.2.2009 (Eine versicherte Person, die 40 % der Aktien besitzt, kann sich mit je einem der Partner, die je 30 % der Aktien besitzen, zusammenschliessen und die Geschicke der Gesellschaft steuern. Auch wenn sie kein Amt innehat, schliesst diese finanzielle Beteiligung den Anspruch auf Leistungen aus)

Mitarbeitende Eheleute oder Personen in eingetragener Partnerschaft

- B21** Neben den Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung sind auch ihre im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten oder Ehegattinnen nicht anspruchsberechtigt.

- B22** Eine versicherte Person, welche während einer laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug im Betrieb ihres Ehegatten oder ihrer Ehegattin eine Stelle antritt, bleibt nach deren Aufgabe während der Rahmenfrist anspruchsberechtigt. Für eine Folgerahmenfrist gilt die versicherte Person hingegen erst dann als anspruchsberechtigt, wenn sie entweder mindestens eine sechsmonatige beitragspflichtige Beschäftigung nach Aufgabe der Tätigkeit im ehelichen Betrieb ausgeübt hat oder die Mindestbeitragszeit von 12 Monaten alleine ausserhalb des ehelichen Betriebes erfüllt.

- B23** Anspruch auf ALE besteht erst ab Datum des Urteils der Ehescheidung oder der gerichtlichen Auflösung der eingetragenen Partnerschaft.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_639/2015 vom 6.4.2016 (Erst mit dem Scheidungsurteil ist der Wille definitiv und die Parteien sind endgültig finanziell entflechtet)²⁰

- B24** Dieser persönliche Ausschlussgrund erfasst ausschliesslich Eheleute und darf grundsätzlich nicht auf andere verwandtschaftliche Verhältnisse ausgedehnt werden.²⁰

Endgültige Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung

- B25** Damit eine versicherte Person Anspruch auf ALE hat, muss ihr Ausscheiden aus der Firma bzw. die Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung definitiv sein. Dieses Ausscheiden muss anhand eindeutiger Kriterien beurteilt werden können, welche keinen Zweifel am definitiven Austritt aus der Firma übrig lassen. Mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist noch nichts über die Beendigung der arbeitgeberähnlichen Stellung entschieden.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 150/04 vom 7.12.2004 (Auch wenn die Ehefrau ihre Anstellung in der Firma ihres Ehegatten verliert, hat sie keinen Anspruch auf ALE, weil er den Geschäftsverlauf seiner Firma massgeblich beeinflussen und seine Frau jederzeit wieder anstellen kann)

²⁰ B23–B24 geändert im Juli 2017

- B26** Eine Überschuldung des Betriebes, die Gewährung einer Nachlassstundung oder eine vorübergehende Betriebseinstellung/Betriebsstillegung ist nicht geeignet, ein definitives Ausscheiden der arbeitgeberähnlichen Person zu belegen.

Die Nachlassstundung führt nicht zwingend zu einer Auflösung einer Gesellschaft: Während der Stundungs- und der Prozentvergleich (Art. 314 ff. SchKG) die Sanierung des Schuldners oder der Schuldnerin anstreben, steht beim Liquidationsvergleich (Art. 317 ff. SchKG) die wirtschaftliche Liquidation im Vordergrund. Anders als beim Konkurs bleibt es dem Schuldner oder der Schuldnerin überdies möglich, den Betrieb weiterzuführen. Bis zum Abschluss des Nachlassstundungsverfahrens bleibt daher offen, ob ein Betrieb definitiv geschlossen wird.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 235/03 vom 22.12.2003 (Dass die GmbH seit einiger Zeit keinen Umsatz mehr erzielt, hindert die versicherte Person nicht daran, die Firma allenfalls zu reaktivieren. Eine vorübergehende Stilllegung des Betriebs beendet die arbeitgeberähnliche Stellung ebenso wenig wie die blosse Absichtsausschüttung, die Unternehmung zu liquidieren)

- B27** Folgende Sachverhalte führen zum definitiven Ausscheiden bzw. zur endgültigen Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung:

- Auflösung des Betriebes;
- Konkurs des Betriebes;
- Verkauf des Betriebes oder der finanziellen Beteiligung mit Wegfall der arbeitgeberähnlichen Stellung;
- Kündigung mit gleichzeitigem Verlust der arbeitgeberähnlichen Stellung.

- B28** Der Eintrag im Handelsregister wird von der Rechtsprechung als wichtiges und einfach zu handhabendes Kriterium berücksichtigt, um eine arbeitgeberähnliche Stellung zu beurteilen. Grundsätzlich wird erst mit der Löschung des Eintrags der arbeitgeberähnlichen Person im Handelsregister (SHAB-Publikation) für Dritte in verlässlicher Weise kundgetan, dass die Person definitiv aus der Firma ausgetreten ist bzw. die arbeitgeberähnliche Stellung endgültig aufgegeben hat.

Widersprechen die tatsächlichen Gegebenheiten eindeutig und nachweislich dem HR-Eintrag, ist von ersteren auszugehen. Kann z. B. der tatsächliche Rücktritt in zeitlicher Hinsicht anhand eines Beschlusses der Generalversammlung (Rücktritt aus dem Verwaltungsrat) oder einer notariellen Urkunde (z. B. Übertragung der GmbH-Stammanteile an Drittperson) nachgewiesen werden, ist bereits dieser Zeitpunkt für das definitive Ausscheiden entscheidend.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 110/03 vom 8.6.2004 (Dem Handelsregistereintrag und dessen Löschung kommt erhebliche Bedeutung zu; denn erst mit der Löschung ist nach aussen hin für Dritte unmissverständlich kundgetan, dass die betreffende Person definitiv aus dem Betrieb ausgeschieden ist und all jene Eigenschaften verloren hat, welche sie zu einer arbeitgeberähnlichen Person machten)

EVG C 210/03 vom 16.6.2004 (Das Ausscheiden aus der Firma muss anhand eindeutiger Kriterien gemessen werden können, welche keinen Zweifel am definitiven Austritt übrig lassen)

EVG C 278/05 vom 15.3.2006 (Fehlen irgendwelche Bemühungen der versicherten Person, die sich verzögernde Löschung im Handelsregister zu beschleunigen, hat der Beschwerdegegner immer noch die Möglichkeit, seine arbeitgeberähnliche Stellung zu benutzen)

BGE 8C_245/2007 vom 22.2.2008 (Es ist der tatsächliche Rücktritt aus dem Verwaltungsrat, welcher unmittelbar wirksam wird, massgebend und nicht der Zeitpunkt der Löschung im Handelsregister)

B29 Mit dem Konkurs eines Betriebes geht grundsätzlich die Beendigung der arbeitgeberähnlichen Stellung einher.

Personen, welche jedoch gemäss Liquidationsbeschluss weiterhin für die Firma in Liquidation tätig sind, d. h. die gesetzlichen und statutarischen Befugnisse für die Liquidation beibehalten, haben in der Regel keinen Anspruch auf ALE. Für die Liquidation kann z. B. auch die Weiterführung des Geschäfts bis zu dessen Verkauf oder Auflösung gehören. Der Zustand der Liquidation dauert bis zur Löschung der Firma im Handelsregister.

Ist eine Person Inhaberin mehrerer Unternehmen und fällt eine davon in Konkurs, und hat sie die Möglichkeit, eine gleiche Tätigkeit in einem dieser Unternehmen auszuüben, ist der Anspruch auf ALE zu verneinen. In derartiger Konstellation ist die Missbrauchsgefahr immer noch erfüllt (EVG C 65/04 vom 29.6.2004).

⇒ Beispiel

Bei einem Mehrheitsaktionär und Geschäftsführer, welcher z. B. als Liquidator mit arbeitgeberähnlicher Stellung für die Auflösung der AG bestimmt war, besteht bis zur Eintragung der Auflösung der Firma im Handelsregister kein Anspruch auf ALE.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 373/00 vom 19.3.2002 (Der Zustand der Liquidation dauert auch nach Einstellung des Konkurses mangels Aktiven an, In dieser Zeit können Gesellschaftsorgane – vorliegend der Versicherte als Verwaltungsrat – unter anderem die Weiterführung des Geschäfts bis zu dessen Verkauf oder Auflösung beschliessen. Dieser Umstand schliesst die versicherte Person vom Anspruch auf ALE aus)

EVG C 83/03 vom 14.7.2003 (Wird das Konkursverfahren mangels Aktiven eingestellt, entfällt die damit zusammenhängende Beschränkung des Verfügungsrechts der Gemeinschuldnerin und der Vertretungsbefugnis ihrer Organe. Die Gesellschaftsorgane behalten während der Liquidation ihre gesetzlichen und statutarischen Befugnisse bei, weshalb ein Anspruch auf ALE zu verneinen ist)

EVG C 324/05 vom 2.6.2006 (Wird die versicherte Person nicht als Liquidatorin der Firma eingesetzt, sondern führt das zuständige Konkursamt das Konkursverfahren zu Ende, können keine durch das Konkursverfahren eingeschränkten Befugnisse vom Konkursamt auf sie zurückfallen. Der Anspruch auf ALE ist demnach zu bejahen)

EVG C 267/04 vom 3.4.2006 (Bei einer von Amtes wegen anstehenden Löschung der Gesellschaft im Handelsregister kann vor der Löschung im Handelsregister nichts Relevantes mehr geschehen. Insbesondere besteht kaum noch die Möglichkeit, dass sich die versicherte Person wieder in seiner GmbH einstellt, womit das Missbrauchsrisiko entfällt)

BGE 8C_850/2010 vom 28.1.2011 (Eine beschlossene oder angeordnete Liquidation ist kein taugliches Kriterium dafür, das Ausscheiden einer Person in arbeitgeberähnlicher Stellung zu belegen)

Arbeitgeberähnliche Stellung in Betrieb A und unselbstständige Erwerbstätigkeit in Betrieb B

- B30** Eine versicherte Person mit arbeitgeberähnlicher Stellung hat auch dann keinen Anspruch auf ALE, wenn sie nur für kurze Zeit in einem Drittbetrieb unselbstständigerwerbend tätig war.

Hat eine versicherte Person weiterhin eine arbeitgeberähnliche Stellung im Betrieb A inne und macht sie den Verlust einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ohne arbeitgeberähnliche Stellung im Betrieb B geltend, so kann der Arbeitsausfall rechtsprechungsgemäss nur dann entschädigt werden, wenn die beitragspflichtige Beschäftigung im Drittbetrieb wenigstens 6 Monate gedauert hat und die Mindestbeitragszeit von 12 Monaten insgesamt erfüllt ist (EVG C 171/03 vom 31.3.2004).

- B31** Die mitarbeitenden Ehegatten oder Ehegattinnen, die aus dem Betrieb – welcher vom anderen Ehe teil weitergeführt wird – ausgeschieden sind, gelten erst dann als anspruchsberechtigt, wenn sie entweder mindestens eine sechsmonatige beitragspflichtige Beschäftigung nach Aufgabe der Tätigkeit im ehelichen Betrieb ausgeübt haben oder die Mindestbeitragszeit von 12 Monaten alleine ausserhalb des ehelichen Betriebes erfüllen.

Tatsächlicher Lohnbezug

- B32** Für den Nachweis der erforderlichen Beitragszeit ist massgebend, dass die versicherte Person eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Der Nachweis, dass tatsächlich Lohn ausbezahlt worden ist, ist ein erhebliches Indiz für den Beweis der tatsächlich ausgeübten Arbeitnehmertätigkeit (B144 ff.).

Bei versicherten Personen, die vor der Anmeldung zum Bezug von ALE eine arbeitgeberähnliche Stellung innehatten, sowie bei deren mitarbeitenden Ehegatten bzw. Ehegattinnen und Partner bzw. Partnerinnen in eingetragener Partnerschaft, muss die Arbeitslosenkasse hinsichtlich des Lohnflusses weitergehende Abklärungen treffen (B146 ff.).²¹

Rückforderung von unrechtmässig bezogenen Leistungen

- B33** Stellt die Arbeitslosenkasse erst im Laufe des Leistungsbezuges fest, dass die versicherte Person immer noch eine arbeitgeberähnliche Stellung innehat, hat sie die unrechtmässig bezogene ALE zurückzufordern.

Nach Art. 25 ATSG verwirkt der Rückforderungsanspruch innert 3 Jahren, nachdem die Arbeitslosenkasse zumutbarerweise Kenntnis von einem unrechtmässigen Leistungsbezug erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach der Auszahlung der Leistung. Die 3-jährige Frist beginnt erst in jenem Zeitpunkt zu laufen, in welchem die Arbeitslosenkasse Kenntnis vom rückforderungsbegründenden Sachverhalt hatte.

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

²¹ B32 geändert im Januar 2020

Stellung als Verwaltungsrat oder Verwaltungsrätin in einer AG oder die Geschäftsführung in einer GmbH im Handelsregister ersichtlich ist (BGE 122 V 270).²²

B34 Die Rechtsprechung in Bezug auf den Ausschluss von arbeitgeberähnlichen Personen im Bereich der ALE sowie für die Leistungsbereiche KAE/SWE und IE ist sehr umfangreich. Nachfolgend werden einige ausgewählte Beispiele und EVG-Entscheide aufgeführt.

⇒ Beispiele

- Verwaltungsratsmitglied einer AG:

Als einziges Verwaltungsratsmitglied einer AG hat die versicherte Person die Eigenschaften beibehalten, welche sie zu einer arbeitgeberähnlichen Person in diesem Betrieb machen. Namentlich steht es ihr frei, die Aktivitäten dieses Betriebes beliebig auszudehnen, sich selbst wieder anzustellen und somit den Gang des Geschäftes massgebend zu beeinflussen. Es fehlen jegliche Hinweise auf eine Absicht, diese Firma endgültig zu liquidieren. Selbst wenn die versicherte Person in der Vergangenheit keine Verwaltungsrats honorare bezogen hat, ändert sich nichts an ihrer nach wie vor andauernden arbeitgeberähnlichen Stellung. Ebenso irrelevant ist die Frage, ob sie Aktien ihrer Firma besitzt oder nicht. Unabhängig davon, ob die versicherte Person allenfalls in der Lage gewesen wäre, als Angestellte für einen anderen Arbeitgeber tätig zu werden, muss der Anspruch auf ALE verneint werden.

- Vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit in einer GmbH:

Kündigen sich 2 Gesellschafter einer GmbH infolge Bestellerückgang gegenseitig und stellen sie sich in der Folge im Umfang einer Teilzeittätigkeit wieder an, erwerben sie keinen Anspruch auf ALE.

- Angestellt in der Einzelfirma des Ehegatten:

Ein Versicherter ist Angestellter in der Einzelfirma seiner Ehefrau. Das anfänglich volle Pensum wird auf 50 % reduziert. Der Versuch, die jeweils umsatzschwache Zeit mittels Taggeldern der ALV zu überbrücken, kommt einer rechtsmissbräuchlichen Umgehung der Regelung über die KAE gleich und begründet keinen Anspruch auf ALE.

- Geschäftsführer einer GmbH:

Eine versicherte Person, die ihre Stelle in einer GmbH aufgibt, jedoch ihre Organstellung als Geschäftsführer beibehält, hat eine arbeitgeberähnliche Funktion im Betrieb und kann die Entscheidungen der GmbH weiterhin bestimmen oder zumindest massgeblich beeinflussen. Daran vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, dass sämtliches Inventar veräussert wurde und die Firma in der Folge inaktiv war. Infolge ihrer Funktion als massgebliches Organ der GmbH ist es ihr unbenommen, den Betrieb wieder zu aktivieren. Ein Anspruch auf ALE ist demzufolge zu verneinen.

- Vermittlungsfähigkeit/arbeitgeberähnliche Stellung:

Dass die versicherte Person in der streitigen Zeitspanne möglicherweise vermittlungsfähig gewesen wäre, vermag ihr keinen Anspruch auf ALE zu verschaffen, so lange sie die arbeitgeberähnliche Stellung nicht endgültig aufgegeben hat.

- Liquidation eines Betriebes:

Ist die versicherte Person nach dem Liquidationsbeschluss weiterhin als Geschäftsführerin und überdies als Liquidatorin für die aufgelöste Firma tätig, hat sie bis zur Eintragung der Auflösung im Handelsregister eine arbeitgeberähnliche Stellung inne. Bis zu diesem Zeitpunkt besteht kein Anspruch auf ALE.

²² B33 geändert im Januar 2021

⇒ Rechtsprechung

EVG C 219/03 vom 2.6.2004 (Es ist entscheidend, dass im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitslosigkeit der Versicherte und seine Ehegattin in massgeblicher Weise an der Firma mitwirkten und der eine Ehegatte diese Stellung weiter beibehielt)

EVG C 13/07 vom 2.11.2007 (Bei Aufnahme einer arbeitgeberähnlichen Stellung während laufender Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann der Anspruch auf ALE nicht von vorneherein in analoger Anwendung von Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG verneint werden)

BGE 8C_656/2011 vom 14.2.2012 (Die falsche Antwort auf dem Formular «Antrag auf Arbeitslosenentschädigung» auf die Frage nach einer Beteiligung am Betrieb oder leitenden Funktion ist in casu irrelevant. Die den Anspruch ausschliessende Eigenschaft des Versicherten als Person in arbeitgeberähnlicher Stellung muss sich die Arbeitslosenkasse aufgrund der Publizitätswirkung des Handelsregisters entgegenhalten lassen)

Unterscheidung zwischen selbstständiger Erwerbstätigkeit und arbeitgeberähnlicher Stellung im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung

B34a Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung im Sinne der ALV unterscheiden sich massgeblich von Personen, die einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (SE) im Sinne der AHV nachgehen.

Nachfolgend sollen die Unterschiede zwischen SE und arbeitgeberähnlicher Stellung aufgezeigt werden.

I. Selbstständigkeit (Art. 8 Abs. 1 Bst. e AVIG nicht erfüllt)

Personen, die eine SE ausüben (z. B. Inhaber einer Einzelfirma), sind nicht ALV-beitragspflichtig und somit von der Anspruchsberechtigung in der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich ausgeschlossen.

II. Arbeitgeberähnliche Stellung (Art. 8 i.V.m. Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG)

Bei Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung handelt es sich um Arbeitnehmende, die massgebenden Lohn im Sinne des AHVG erhalten und Beitragszeit nach Art. 13 AVIG zurücklegen. Dieser Lohn bildet dann versicherten Verdienst gemäss Art. 23 AVIG.

In einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden sich Personen, die nach AHVG als unselbstständig Erwerbende Lohn erzielen (z. B. in AG, GmbH oder Genossenschaft) und einen massgebenden Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebes haben (AVIG-Praxis ALE B12 bzw. B17 ff.).

Personen, die infolge Verlusts ihrer Stelle in einem Betrieb arbeitslos werden, in dem sie eine arbeitgeberähnliche Stellung beibehalten, haben in Analogie zu Art. 31 Abs. 3 Bst. c AVIG keinen Anspruch auf ALE, da sie die Entscheidungsfindung im Betrieb weiterhin bestimmen oder massgeblich beeinflussen können (AVIG-Praxis ALE B14).

III. Unterschiedliche Behandlung selbstständige Erwerbstätigkeit / arbeitgeberähnliche Stellung

Vorbemerkung: Die folgende Tabelle erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Selbstständige Erwerbstätigkeit	Arbeitgeberähnliche Stellung
Beitragszeit (AVIG-Praxis ALE B13): Bildet keine Beitragszeit.	Beitragszeit (AVIG-Praxis ALE B12): Bildet eine Beitragszeit.
Vermittlungsfähigkeit (AVIG-Praxis ALE B238 ff.): Eine auf Dauer ausgerichtete SE schliesst die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich nicht aus. Es ist zu prüfen, ob und in welchem Umfang ein anrechenbarer Arbeitsausfall infolge Verlusts der unselbstständigen Erwerbstätigkeit vorliegt.	Vermittlungsfähigkeit (AVIG-Praxis ALE B25 ff.): Sobald die versicherte Person definitiv aus dem Betrieb ausgeschieden ist und ihre arbeitgeberähnliche Stellung endgültig aufgegeben hat, ist die Vermittlungsfähigkeit gegeben.
Versicherter Verdienst: Wenn der Anspruch auf ALE infolge Verlusts der unselbstständigen Erwerbstätigkeit bejaht werden kann, ist der Verdienst aus SE nie im vV zu berücksichtigen.	Versicherter Verdienst: Wenn der Anspruch auf ALE bejaht werden kann, ist der in arbeitgeberähnlicher Stellung erzielte Lohn im vV zu berücksichtigen (vgl. auch Lohnfluss, AVIG-Praxis ALE B32).
Zwischenverdienst: Bei auf Dauer ausgerichteter SE bildet der Verdienst aus dieser Tätigkeit nie ZV. Der anrechenbare Arbeitsausfall reduziert sich im Umfang der SE (AVIG-Praxis ALE B238 ff.). <i>=> kein Anspruch auf Kompensationszahlungen</i> Bei vorübergehender SE bildet der Verdienst ZV, wenn sich die versicherte Person intensiv um eine unselbstständige Arbeit bemüht und der ZV leicht aufgelöst werden kann (AVIG-Praxis ALE B236). <i>=> Anspruch auf Kompensationszahlungen</i>	Zwischenverdienst: Wenn der Anspruch auf ALE bejaht werden kann, ist der in arbeitgeberähnlicher Stellung erzielte Lohn als ZV anzurechnen (vgl. auch Audit Letter 2014/1, S. 2 ff.). <i>=> Anspruch auf Kompensationszahlungen</i>

23

²³ B34a eingefügt im Januar 2019

Rahmenfristen

Art. 9, 9a, 9b, 27 Abs. 3, 66c Abs. 4, 71d Abs. 2 AVIG; Art. 3a, 3b, 41b AVIV

Arten der Rahmenfristen

- B35** Das AVIG unterscheidet 2 Arten von Rahmenfristen:
- die Rahmenfrist für den Leistungsbezug;
 - die Rahmenfrist für die Beitragszeit.
- B36** Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist.
- B37** Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Dauer der Rahmenfristen

Grundsatz²⁴

- B38** Für den Leistungsbezug und die Erfüllung der Beitragszeit gelten grundsätzlich 2-jährige Rahmenfristen. Die Rahmenfristen für die Beitragszeit und den Leistungsbezug sind zusammenhängend.
- B39** Mit Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug endet der Anspruch auf Taggelder und Kursauslagenersatz selbst dann, wenn die arbeitsmarktliche Massnahme zur Wiedereingliederung zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist (EVG C 445/99 vom 6.11.2000).

Ausnahmen

- B40** Das Gesetz sieht folgende Ausnahmen vom Grundsatz der 2-jährigen Rahmenfristen vor:
- Für versicherte Personen, die einen Wechsel zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Förderung durch die ALV vollzogen haben, wird je nach Sachverhalt die Rahmenfrist für die Beitragszeit um bis zu 2 Jahre oder die Rahmenfrist für den Leistungsbezug um 2 Jahre verlängert (Art. 9a AVIG).
 - Für versicherte Personen, die sich der Erziehung von unter 10-jährigen Kindern gewidmet haben, wird je nach Sachverhalt die Rahmenfrist für die Beitragszeit oder die Rahmenfrist für den Leistungsbezug um 2 Jahre verlängert. Bei mehreren Kindern erfolgen weitere Verlängerungen der Rahmenfrist für die Beitragszeit (Art. 9b AVIG).
 - Für versicherte Personen, die sich innerhalb der letzten 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) arbeitslos melden, wird die Rahmenfrist für den Leistungsbezug um höchstens 2 Jahre verlängert (Art. 27 Abs. 3 AVIG).
 - Für versicherte Personen, die mit Ausbildungszuschüssen eine Ausbildung absolvieren, verlängert sich die Rahmenfrist für den Leistungsbezug bis zum Ende der bewilligten Ausbildung (Art. 66c Abs. 4 AVIG).

²⁴ Vgl. Pandemie bedingte Sonderregelung in Weisung 2021/22: Anpassungen der AVIG-Praxen Rz. B38a–c

- Für versicherte Personen, die von der Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit profitieren und nach Abschluss der Planungsphase selbstständig erwerbend sind, dauert die Rahmenfrist für den Leistungsbezug 4 Jahre (Art. 71d Abs. 2 AVIG).²⁵

Beginn der Rahmenfristen

- B41** Massgebender Zeitpunkt für die Festsetzung der beiden Rahmenfristen ist der erste Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt an diesem Tag. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt 2 Jahre vor diesem Tag. Den Beginn der Rahmenfristen setzt die Arbeitslosenkasse fest.

⇒ Beispiel

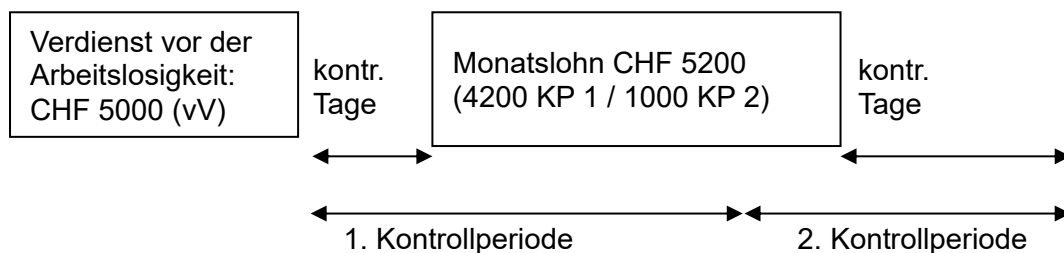
Versicherte Person erfüllte am 10.5.2017 alle Anspruchsvoraussetzungen zum Taggeldbezug.

Dauer der Rahmenfrist für den Leistungsbezug: 10.5.2017–9.5.2019

Dauer der Rahmenfrist für die Beitragszeit: 10.5.2015–9.5.2017

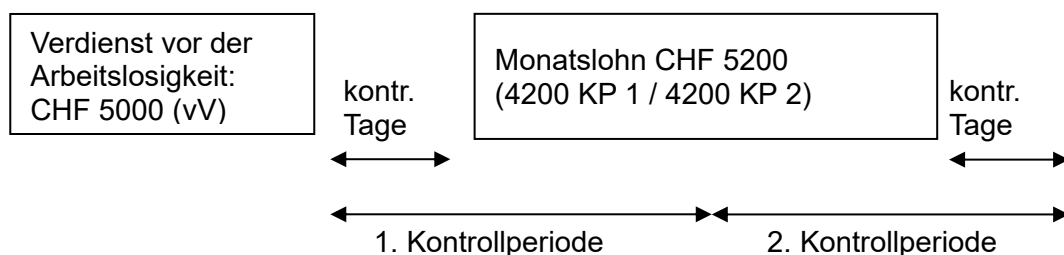
- B42** Wenn die versicherte Person bereits im Verlauf der ersten Kontrollperiode wieder eine finanziell zumutbare, aber weniger als eine ganze Kontrollperiode dauernde Beschäftigung aufnehmen konnte und danach erneut Anspruch auf ALE stellt, beginnt die Rahmenfrist für den Leistungsbezug je nach Sachverhalt wie folgt:

Sachverhalt 1



Aufgrund der im Verlauf der 1. Kontrollperiode aufgenommenen finanziell zumutbaren Arbeit erhält die versicherte Person für diesen Monat keine ALE. Da die versicherte Person bereits zu Beginn der 1. Kontrollperiode Anspruch auf ALE gestellt hat, ist die finanzielle Zumutbarkeit in der Folge jeweils für die ganze Kontrollperiode zu prüfen. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt daher nicht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen, sondern zu Beginn der 2. Kontrollperiode, für die sie nun erstmals alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Für diese 2. Kontrollperiode erhält sie Kompensationszahlungen.

Sachverhalt 2



²⁵ B40 geändert im Januar 2024

Die versicherte Person erleidet weder in der 1. noch in der 2. Kontrollperiode einen anrechenbaren Verdienstausfall. Da sie auch in diesem Beispiel bereits zu Beginn der 1. Kontrollperiode Antrag auf ALE gestellt hat, ist die finanzielle Zumutbarkeit in der Folge jeweils für die ganze Kontrollperiode zu prüfen. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt daher nicht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen, sondern zu Beginn der 3. Kontrollperiode, für welche die versicherte Person nun erstmals alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.

Anders würde es sich verhalten, wenn die finanziell zumutbare Arbeit mindestens eine ganze Kontrollperiode gedauert hätte. Damit wäre die Arbeitslosigkeit vorläufig beendet worden. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug würde in beiden Sachverhaltskonstellationen zu Beginn der 1. Kontrollperiode einsetzen und die einzelnen Tage der kontrollierten Arbeitslosigkeit vor und nach der zumutbaren Arbeit wären ohne Anrechnung eines Zwischenverdienstes zu entschädigen (vgl. C139).

- B43** Der Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann nur auf einen Werktag (Montag bis Freitag) fallen, da die Kontrollvorschriften nur an Werktagen erfüllt werden können. Kann sich jedoch eine versicherte Person wegen eines auf einen Werktag fallenden Feiertages erst am nächstmöglichen Arbeitstag als arbeitslos melden, so ist das Datum des Feiertags für den Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug massgebend.

Weist eine versicherte Person nur deshalb zu wenig Beitragszeit nach, weil sie sich infolge Wochenende nicht am ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit, sondern erst am Montag zum Taggeldbezug anmeldet, ist der Beginn der RFL auf den Samstag bzw. Sonntag vorzuerlegen.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person hat vom 1.6.2010 bis 31.1.2011 und vom 1.2.2012 bis 29.6.2012 (Freitag) eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Bei Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug per Montag, 2.7.2012, würde die Person in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 2.7.2010 bis 1.7.2012 die Beitragszeit nicht erfüllen. Erfüllt die Person aber bereits am Samstag 30.6.2012 alle Anspruchsvoraussetzungen und meldet sie sich am Montag, 2.7.2012 zur Arbeitsvermittlung an, kann die Rahmenfrist für den Leistungsbezug am Samstag, 30.6.2012 beginnen, womit in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 30.6.2010 bis 29.6.2012 genügend Beitragszeit nachgewiesen werden kann.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1990 S. 78 (Massgebend für den Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist der Zeitpunkt, in dem alle Voraussetzungen gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind)

Feste Rahmenfristen

- B44** Nach der Eröffnung der Rahmenfrist darf diese grundsätzlich nicht mehr verschoben werden.

Sofern zum Zeitpunkt der Rahmenfristeröffnung alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt waren, wird die Rahmenfrist auch dann nicht verschoben, wenn die erstmalige Geltendmachung von ALE erst für eine spätere Kontrollperiode erfolgt.

Stellt sich nachträglich jedoch heraus, dass bei Beginn der Arbeitslosigkeit eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen für die Ausrichtung von ALE nicht erfüllt waren, ist eine Aufhebung oder allenfalls eine Neufestsetzung der Rahmenfristen vorzunehmen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 127 V 475 (Erstmalige Auszahlung von Taggeldern schliesst das Verschieben der Rahmenfristen aus, ausser im Falle von Wiedererwägung oder Revision)

- B45** Solange die Arbeitslosenkasse noch keine Leistungen ausgerichtet hat und noch keine Einstellungsverfügung ergangen ist, kann die versicherte Person ihren Antrag auf ALE zurückziehen. Ein Rückzug muss in schriftlicher Form erfolgen. Wurden die Leistungen hingegen nicht ausgerichtet, weil die versicherte Person ihren Entschädigungsanspruch nicht rechtzeitig geltend gemacht hat (Art. 20 Abs. 3 AVIG), so sind ein Rückzug des ALE-Antrags bzw. eine Verschiebung der Rahmenfrist nicht möglich.
- B46** Wurde während dem Bestehen der besonderen Wartezeiten (vgl. C113 ff.) die Mindestbeitragszeit erfüllt, hat die Arbeitslosenkasse die laufende Rahmenfrist aufzuheben und aufgrund der Beitragszeit neu zu eröffnen.²⁶

Rahmenfristen bei zweifelhaften Lohnansprüchen

- B47** Hat die Arbeitslosenkasse begründete Zweifel darüber, ob die versicherte Person für die Zeit des Arbeitsausfalls gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber Lohn- oder Entschädigungsansprüche hat oder ob sie erfüllt werden, zahlt sie Leistungen gestützt auf Art. 29 AVIG aus (vgl. C198 ff.). Die Arbeitslosenkasse legt auf den ersten anspruchsberechtigten Tag den Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug fest. Eine spätere vollständige oder teilweise Realisierung der Lohn- oder Entschädigungsansprüche führt zu keiner Verschiebung bzw. Neufestsetzung der Rahmenfristen.

⇒ Beispiele

- Hat die Arbeitslosenkasse einer versicherten Person aufgrund von Art. 29 Abs. 1 AVIG ALE gewährt, findet keine Verschiebung der Rahmenfrist statt, wenn die Arbeitslosenkasse nachträglich in den Genuss von Zahlungen des ehemaligen Arbeitgebers der versicherten Person kommt. Die nachträgliche Leistung des Arbeitgebers aus Arbeitsvertrag führt nämlich nicht dazu, dass die für den Beginn der Rahmenfrist erforderliche Anspruchsvoraussetzung des anrechenbaren Arbeitsausfalls rückwirkend zu verneinen wäre (EVG C 426/99 vom 7.8.2000).
- Der versicherten Person steht es grundsätzlich frei, ob sie Leistungen nach Art. 29 Abs. 1 AVIG beanspruchen oder die arbeitsvertraglichen Ansprüche selber geltend machen und sich erst für eine anschliessende Arbeitslosigkeit zum Leistungsbezug bei der ALV anmelden will. Eine diesbezügliche Aufklärungspflicht der Arbeitslosenkassen besteht indessen nicht und eine solche ist auch zu verneinen, wenn die versicherte Person bei einem Zuwarten mit der Anmeldung zum Bezug von ALE bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in den Genuss einer Verlängerung der Rahmenfrist nach Art. 27 Abs. 3 AVIG und Art. 41b AVIV (Verlängerter Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit kurz vor Pensionierung) gekommen wäre.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 426/99 vom 7.8.2000 (Eine Rahmenfrist wird zum Zeitpunkt, bei dem sämtliche Anspruchsvoraussetzungen gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind, eröffnet)

EVG C 91/00 vom 15.1.2001 (Der ursprünglich festgesetzte Beginn der Rahmenfrist bleibt unverändert, auch wenn nachträglich Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen von Art. 29 AVIG eingebracht werden können)

²⁶ B46 geändert im Januar 2022

Neue Rahmenfristen

- B48** Eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann frühestens nach Ablauf der alten Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet werden.
- B49** Ist die Rahmenfrist für den Leistungsbezug abgelaufen und beansprucht die versicherte Person erneut oder weiterhin Leistungen, so hat die Arbeitslosenkasse zu prüfen, ob sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, um eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu eröffnen.
- Schliesst sich die neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug unmittelbar an die alte an, so kann ihr Beginn auf einen Samstag oder Sonntag fallen.
- B50** Beim Rahmenfristenwechsel werden grundsätzlich alle Anspruchszähler auf Null gestellt. Das heisst, ein Übertrag von nicht bezogenen Taggeldern, von nicht beanspruchten Taggeldern nach Art. 28 AVIG oder von nicht bezogenen kontrollfreien Tagen auf die neue Rahmenfrist ist nicht möglich.
- Ebenfalls auf Null gestellt wird der Zähler «Wartetage», d. h. noch nicht bestandene Wartetage werden nicht auf die neue Rahmenfrist übertragen. Mit dem Rahmenfristenwechsel wird die 30-Tagefrist nach Art. 28 Abs. 1 AVIG nicht unterbrochen.
- B51** Noch nicht bestandene Einstelltage werden, sofern noch nicht verwirkt, auf die neue Rahmenfrist übertragen.
- B52** Bei einem Rahmenfristenwechsel muss die Arbeitslosenkasse ein neues Dossier anlegen, mit den in Art. 29 Abs. 1 AVIV vorgesehenen Unterlagen. Der versicherte Verdienst und die Taggeldhöhe sind neu zu bestimmen. Fällt der Rahmenfristenwechsel nicht auf den Beginn einer Kontrollperiode, so sind für die betreffende Kontrollperiode 2 getrennte Abrechnungen erforderlich.

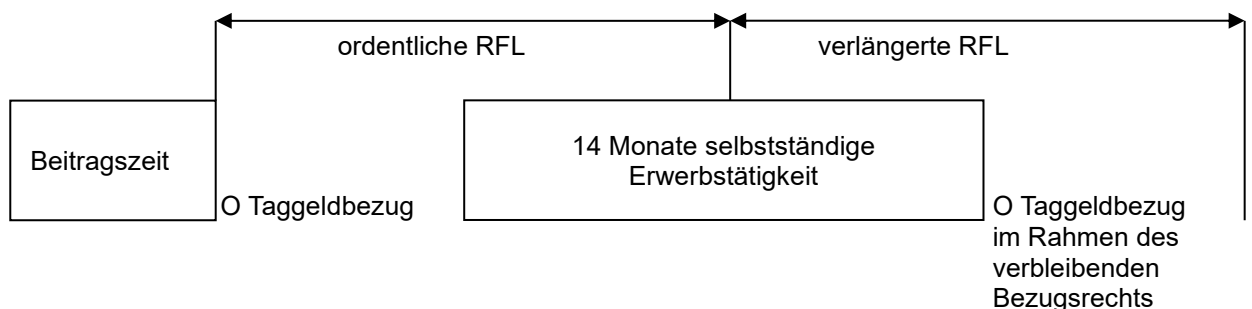
Rahmenfristen nach Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Förderung durch die ALV

Art. 9a AVIG; Art. 3a AVIV; Art. 12 ATSG

Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug

B53 Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug von versicherten Personen, die den Wechsel zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Bezug von Leistungen nach den Artikeln 71a–71d AVIG vollzogen haben, wird um 2 Jahre verlängert, wenn:

- im Zeitpunkt der Aufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit bereits eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug lief;
- während der Ausübung der selbstständigen Erwerbstätigkeit keine Kompensationszahlungen bezogen worden sind; und
- die selbstständige Erwerbstätigkeit definitiv aufgegeben worden ist.



B54 Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird nicht verlängert, wenn im Zeitpunkt der Wiederanmeldung eine genügende Beitragszeit für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist nachgewiesen werden kann

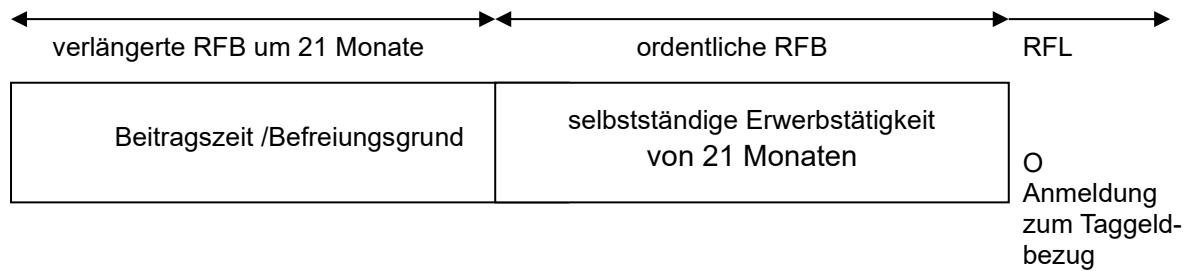
B55 Mit der Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist keine Erhöhung des Taggeldanspruchs verbunden.

B56 Die verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird durch eine neue Rahmenfrist ersetzt, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist erfüllt.

Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit

B57 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit wird für die Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit, jedoch höchstens um 2 Jahre verlängert, wenn

- im Zeitpunkt der Aufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug lief;
- während dem Wechsel zur selbstständigen Erwerbstätigkeit und für die Dauer dieser Tätigkeit kein Bezug von Leistungen der ALV erfolgt ist; und
- die selbstständige Erwerbstätigkeit in der ordentlichen Rahmenfrist für die Beitragszeit aufgegeben worden ist.



B58 Bei einer Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit kann auch ein Befreiungsgrund einen Anspruch auf ALE begründen.

B59 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit wird um die gesamte Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit verlängert. Die Verlängerung darf jedoch 2 Jahre nicht übersteigen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 138 V 50 (Eine versicherte Person übte während 23 Monaten eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus. Von den 23 Monaten fallen 13 in die ordentliche Rahmenfrist für die Beitragszeit und 10 Monate in die Zeit davor. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit wird um 23 Monate verlängert)²⁷

B60 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit ist auch dann zu verlängern, wenn in der ordentlichen Rahmenfrist die Mindestbeitragszeit ausserhalb der selbstständigen Erwerbstätigkeit zurückgelegt worden ist. Die Anwendung von Art. 37 Abs. 3 AVIV kann dazu führen, dass für die Ermittlung des versicherten Verdienstes Beitragsmonate in der verlängerten Rahmenfrist zu berücksichtigen sind, auch wenn in der ordentlichen Rahmenfrist die Mindestbeitragszeit erfüllt worden ist.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person ist vor der Anmeldung zum Taggeldbezug während 2 Jahren einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Umfang von 50 % nachgegangen und hat dabei monatlich einen Lohn von CHF 3000 verdient. Gleichzeitig übte sie eine selbstständige Erwerbstätigkeit im Umfang von 50 % aus. Vor diesen 2 Jahren hatte sie während 18 Monaten vollzeitlich eine unselbstständige Erwerbstätigkeit zu einem Monatslohn von CHF 6000 ausgeübt. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit wird um 2 Jahre verlängert. In Anwendung von Art. 37 Abs. 3 AVIV kann die 50 %-Stelle im Bemessungszeitraum unberücksichtigt bleiben und der versicherte Verdienst beläuft sich bei einem anrechenbaren Arbeitsausfall von 100 % auf CHF 6000.

B61 *B61 gestrichen*

Bestimmungen, die für die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit und für die Rahmenfrist für den Leistungsbezug gelten

B62 Eine selbstständige Erwerbstätigkeit gilt als aufgenommen, wenn die versicherte Person nach AHV-Beitragsstatut als Selbstständige qualifiziert worden ist.

Nicht massgebend ist, ob aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit ein Einkommen erzielt worden ist oder die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet worden sind.

B63 *B63 gestrichen*

²⁷ B59 geändert im Januar 2019

- B64** Die versicherte Person muss die Aufgabe der selbstständigen Erwerbstätigkeit nachweisen. Dieser Nachweis muss durch eine Bestätigung der AHV-Ausgleichskasse und einem Handelsregistrauszug erbracht werden.
- ⇒ Rechtsprechung
EVG C 188/06 vom 8.5.2007 (Die definitive Aufgabe der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist erforderlich für die Geltendmachung des Anspruchs und die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit oder für den Leistungsbezug)
- B65** Für die Rahmenfristverlängerungen ist keine Mindestdauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit erforderlich.
- B66** Eine selbstständige Erwerbstätigkeit im Nebenerwerb kann nicht zu Rahmenfristverlängerungen führen.
- B67** Eine im nicht EU-/EFTA-Raum ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit kann nicht zu Rahmenfristverlängerungen führen (EVG C 350/05 vom 3.5.2006).

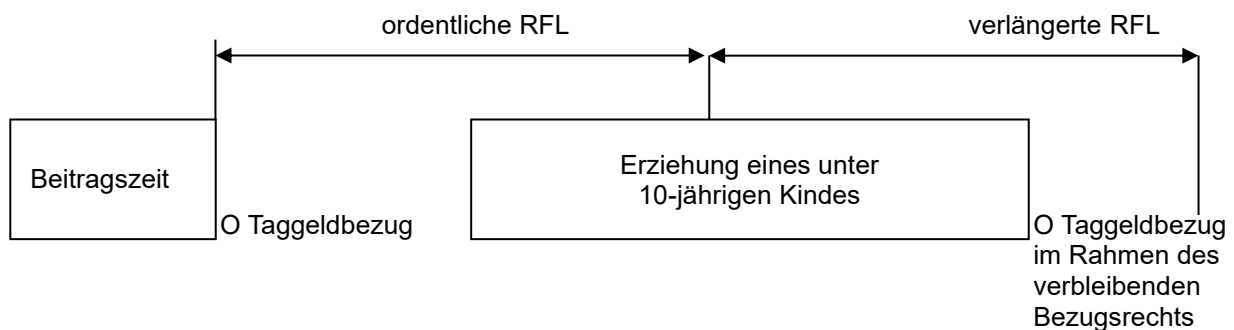
Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten

Art. 9b AVIG; Art. 3b AVIV

Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug

B68 Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird um 2 Jahre verlängert, wenn:

- die versicherte Person sich während der ordentlichen Rahmenfrist für den Leistungsbezug der Erziehung eines unter 10-jährigen Kindes gewidmet hat;
- im Zeitpunkt der Wiederanmeldung zum Taggeldbezug das Kind noch nicht 10-jährig ist; und
- im Zeitpunkt der Wiederanmeldung zum Taggeldbezug die Mindestbeitragszeit für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht erfüllt ist.



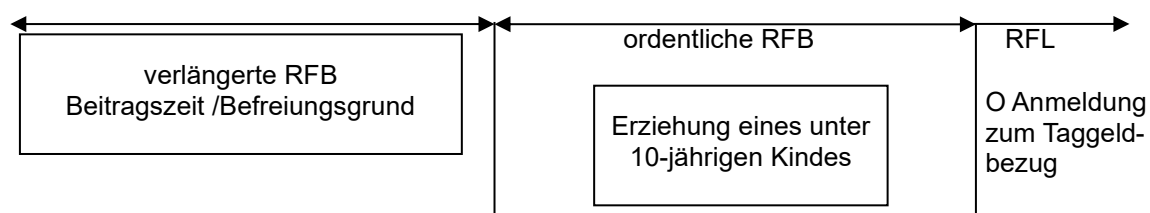
B69 Mit der Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist keine Erhöhung des Taggeldhöchstanspruchs verbunden.

B70 Die verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird durch eine neue Rahmenfrist ersetzt, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist erfüllt.

Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit

B71 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beträgt 4 Jahre, wenn:

- die versicherte Person sich während der Rahmenfrist für die Beitragszeit der Erziehung eines unter 10-jährigen Kindes gewidmet hat;
- im Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug das Kind noch nicht 10-jährig ist; und
- zu Beginn der Erziehungszeit keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug lief.



B72 Bei einer Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit kann auch ein Befreiungsgrund einen Anspruch auf ALE begründen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_973/2009 vom 3.3.2010 (Art. 9b Abs. 2 AVIG findet nach dem klaren gesetzlichen Wortlaut nur Anwendung, wenn zu Beginn der einem Kind unter 10 Jahren gewidmeten Erziehung keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug lief)

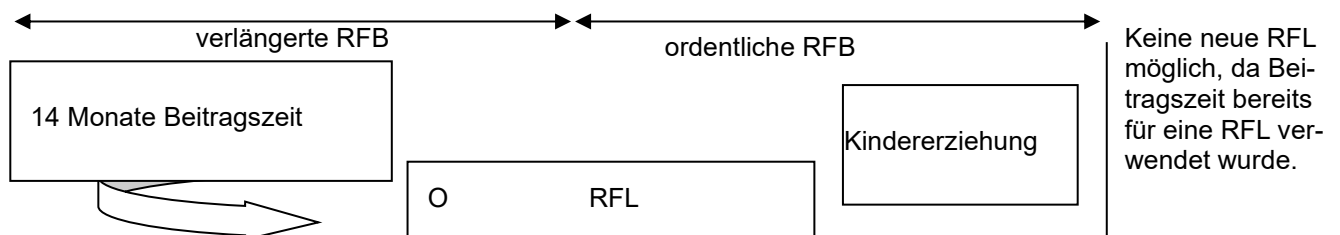
B73 Kann in der ordentlichen Rahmenfrist für die Beitragszeit lediglich ein Befreiungsgrund geltend gemacht werden, ist unter Mitberücksichtigung der verlängerten Rahmenfrist für die Beitragszeit zu prüfen, ob die Mindestbeitragszeit erfüllt ist. Wenn nicht, kommt der Befreiungsgrund zum Tragen.²⁸

B74 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit ist auch dann zu verlängern, wenn in der ordentlichen Rahmenfrist die Mindestbeitragszeit zurückgelegt worden ist. Die Anwendung von Art. 37 Abs. 3 AVIV kann dazu führen, dass für die Ermittlung des versicherten Verdienstes Beitragsmonate in der verlängerten Rahmenfrist zu berücksichtigen sind, auch wenn in der ordentlichen Rahmenfrist die Mindestbeitragszeit erfüllt worden ist.

⇒ Beispiel

- Eine versicherte Person ist vor der Anmeldung zum Taggeldbezug während 2 Jahren einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 50 % nachgegangen und hat dabei monatlich einen Lohn von CHF 3000 verdient. Gleichzeitig hat sie ihr unter 10-jähriges Kind erzogen. Vor diesen 2 Jahren hatte sie während 18 Monaten Vollzeit, zu einem Monatslohn von CHF 6000, gearbeitet.
- Die Rahmenfrist für die Beitragszeit wird um 2 Jahre verlängert. In Anwendung von Art. 37 Abs. 3 AVIV kann die 50 %-Stelle im Bemessungszeitraum unberücksichtigt bleiben und der versicherte Verdienst beläuft sich bei einem anrechenbaren Arbeitsausfall von 100 % auf CHF 6000.

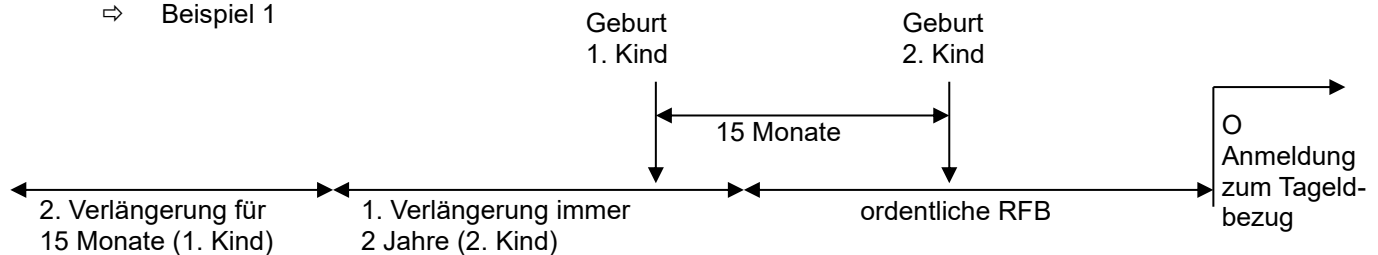
B75 Beitragszeiten, die bereits für die Eröffnung einer Rahmenfrist für den Leistungsbezug verwendet wurden, können nach einer Erziehungszeit kein zweites Mal berücksichtigt werden.



²⁸ B73 geändert im April 2013 (f und it)

- B76** Die bereits auf 4 Jahre verlängerte RFB wird für jede weitere Geburt um höchstens 2 Jahre zusätzlich verlängert. Ist der Zeitraum zwischen den Geburten geringer als 2 Jahre, entspricht die zusätzliche Verlängerung der RFB nur dem Zeitraum zwischen diesen Geburten.

⇒ Beispiel 1



⇒ Beispiel 2

Bei 3 Kindern im Alter von 9, 13 und 17 Jahren wird die RFB um 6 Jahre verlängert, obwohl nur das jüngste Kind noch nicht 10-jährig ist.²⁹

Bestimmungen, die für die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit und für die Rahmenfrist für den Leistungsbezug gelten

- B77** Als Erziehungszeiten berücksichtigt wird die Zeitdauer, während der die versicherte Person sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hat, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen.³⁰

- B77a** Als Erziehungszeiten werden für die Verlängerung der Rahmenfristen für die Beitragszeit und für den Leistungsbezug diejenigen Zeiträume anerkannt, in denen die versicherte Person ihre Kinder betreut, sowie Kinder des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Partners oder der Partnerin in eingetragener Partnerschaft, Adoptivkinder und Kinder, die im Hinblick auf eine Adoption betreut werden.

Die Zeiträume, in denen Kinder von Konkubinatspartnern/-partnerinnen betreut werden, können hingegen nicht als Erziehungszeiten anerkannt werden.³¹

- B77b** Die Zeit, in der Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsentschädigung), Betreuungs- oder Adoptionsentschädigung (EO-Taggeld) ausgerichtet wird, gilt nicht als Erziehungszeit und ermöglicht deshalb keine Verlängerung der Rahmenfristen. Nur entsprechende Zeiträume, die nicht von der EO entschädigt werden, können als Erziehungszeiten angerechnet werden.^{31 32}

- B78** Für dasselbe Kind kann nur einmal und nur von einem Elternteil eine Rahmenfristverlängerung beansprucht werden.

²⁹ B76 geändert im Januar 2025

³⁰ B77 geändert im Januar 2020

³¹ B77a–B77b eingefügt im Januar 2020

³² B77b geändert im Juli 2022 und Juli 2024

B79 Um die Verlängerung der Rahmenfristen beanspruchen zu können, muss die Erziehungszeit mindestens einen Monat oder, falls sich die versicherte Person während des laufenden Monats anmeldet, 30 aufeinanderfolgende Tage gedauert haben.³³

B80 Für die Rahmenfristverlängerungen können auch Erziehungszeiten im Ausland berücksichtigt werden.

⇒ Rechtsprechung

Keine Rahmenfristverlängerung für die Beitragszeit für eine Versicherte, die sich nur während des Mutterschaftsurlaubs vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hat, da diese Zeit als Beitragszeit gilt (BGE 140 V 379, Erw. 3).

Die Rahmenfristverlängerung für den Leistungsbezug im Falle von Erziehungszeiten gilt nur für Versicherte, die während einer laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug aufgrund der Kindererziehung vorübergehend auf die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung verzichtet haben (BGE 139 V 482 Erw. 9).³³

³³ B79–B80 geändert im Januar 2020

Arbeitslosigkeit

Art. 10 AVIG

Begriff der Arbeitslosigkeit

- B81** Arbeitslos ist, wer eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung verloren hat und wieder eine solche sucht. ALV-rechtlich gilt eine arbeitssuchende Person frühestens dann als ganz oder teilweise arbeitslos, wenn sie sich persönlich über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1^{bis} Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen beim zuständigen RAV zur Arbeitsvermittlung angemeldet hat.³⁴
- B82** Personen, die gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber Lohn- oder Entschädigungsansprüche haben, jedoch aus ihrem Arbeitsverhältnis definitiv ausgeschieden sind, gelten ebenfalls als arbeitslos. Arbeitslosigkeit beginnt praxis- und rechtsprechungsgemäss nicht erst mit der rechtlichen, sondern schon mit der tatsächlichen, definitiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist danach, ob die für ein Arbeitsverhältnis typischen Leistungen der Vertragsparteien (Arbeit und Lohn) noch erbracht werden oder nicht. Dagegen ist die erst in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren feststellbare Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Arbeit und Lohnzahlung rechtlich weiterbestand, nicht relevant.
- ⇒ Beispiele
- Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist gilt die versicherte Person als arbeitslos, sofern sie sich der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellt (= faktische Arbeitslosigkeit). Dabei ist unerheblich, dass das Arbeitsverhältnis nach Beendigung von Arbeit und Lohnzahlung aufgrund der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist noch rechtlich weiterbestand (BGE 119 V 156).
 - Arbeitnehmende, die noch in einem sogenannten Rahmenarbeitsvertrag stehen, gemäss welchem die Lohnzahlungspflicht der Temporärfirma ohne Zusicherung einer bestimmten Einsatzdauer nur für die Zeit des jeweiligen Arbeitseinsatzes besteht, gelten im Falle einer Einsatzlücke grundsätzlich als arbeitslos.
- B83** Wird ein Arbeitsverhältnis auf den Beginn der Betriebsferien aufgelöst, um dieses nach Beendigung derselben wieder fortzusetzen, besteht für die Zeit der Betriebsferien kein Anspruch auf ALE. Dieses Vorgehen ist vermutungsweise als rechtsmissbräuchlich zu qualifizieren und verdient keinen Rechtsschutz (ARV 1990 S. 128).
- Eine versicherte Person, die während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Temporärarbeitsverhältnis eingegangen ist, hat während den Betriebsferien des Einsatzbetriebes Anspruch auf ALE.
- B84** Nicht als arbeitslos gilt, wer in einem Arbeitsverhältnis steht, dessen normale Arbeitszeit jedoch aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge schlechten Wetters vorübergehend verkürzt wird (Kurzarbeit / Schlechtwetter).

³⁴ B81 geändert im Juli 2021 und Januar 2022

Elemente der Ganzarbeitslosigkeit

- B85** Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht. Dabei ist unerheblich, ob es sich um ein privat- oder öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt. Massgebend ist allein, dass die versicherte Person eine unselbstständige Vollzeitbeschäftigung sucht.

Elemente der teilweisen Arbeitslosigkeit

- B86** Als teilweise arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht. Ebenfalls als teilweise arbeitslos gilt, wer bereits eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeitbeschäftigung oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht. Dies setzt voraus, dass die versicherte Person beim Auffinden einer Stelle im gesuchten Gesamtpensum grundsätzlich bereit sein muss, ihre bisherige Teilzeitbeschäftigung aufzugeben.

Arbeitslosigkeit und Zwischenverdienst

- B87** Für die Dauer eines unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdienstes nach Art. 24 AVIG gilt die versicherte Person, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, weiterhin als arbeitslos.

Anrechenbarer Arbeitsausfall

Art. 11 AVIG

Allgemeines

B88 Ein Arbeitsausfall ist anrechenbar und damit entschädigungsberechtigt, wenn ein zeitlicher Mindestarbeitsausfall erreicht wird und dieser mit einem Mindestverdienstausschlag verbunden ist.

B89 Der Entschädigungsanspruch richtet sich nach dem anrechenbaren Arbeitsausfall während einer Kontrollperiode. Als Kontrollperiode gilt jeder Kalendermonat.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person, die sich im Umfang von 40 % einer Vollzeitbeschäftigung dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, erleidet nur in diesem Umfang einen anrechenbaren Arbeitsausfall. Verdiente die versicherte Person z. B. vor der Arbeitslosigkeit in einer 100 % Beschäftigung CHF 8000 ergibt sich beim anrechenbaren Arbeitsausfall von 40 % ein versicherter Verdienst von CHF 3200.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 175/00 vom 5.8.2003 (Anrechenbar ist der Arbeitsausfall einer anderen Tätigkeit bei teilweiser selbstständiger Tätigkeit/Nebenverdienst als Geschäftsführer und Teilhaber eines christlichen Verlages)

BGE 8C_787/2009 vom 1.6.2010 (Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohn- oder Entschädigungsansprüche zustehen)

Mindestarbeitsausfall bei Ganzarbeitslosigkeit

Art. 11 Abs. 1 AVIG; Art. 4 AVIV

B90 Der Arbeitsausfall ist erst entschädigungsberechtigt, wenn er mindestens 2 aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Als voller Arbeitstag gilt der 5. Teil der wöchentlichen Arbeitszeit, die die arbeitslose Person normalerweise während ihres letzten Arbeitsverhältnisses geleistet hat. Als ausgefallener voller Arbeitstag gilt jeder Tag an dem sie ganz arbeitslos ist. Die beiden Ausfalltage müssen zeitlich aufeinanderfolgen. Als aufeinanderfolgend gelten auch 2 volle Arbeitstage, wenn der eine Ausfalltag auf den letzten Tag des Kalendermonats und der andere auf den ersten Tag des folgenden Kalendermonats fällt.

Mindestarbeitsausfall bei Teilarbeitslosigkeit

Art. 11 Abs. 1 AVIG; Art. 5 AVIV

B91 Der Arbeitsausfall von teilweise Arbeitslosen ist entschädigungsberechtigt, wenn er innerhalb von 2 Wochen mindestens 2 volle Arbeitstage ausmacht. Dabei genügt es, wenn der Arbeitsausfall in 2 aufeinanderfolgenden Wochen den Stundenwert von 2 vollen Arbeitstagen ausmacht.

⇒ Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit vor der Arbeitslosigkeit 20 Stunden pro Woche. Berechnung Mindestarbeitsausfall: 20 Stunden : 5 Arbeitstage = 4 Stunden pro Tag. Mindestarbeitsausfall ist gegeben, wenn innerhalb von 2 Wochen mindestens 8 Stunden ausfallen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_455/2008 vom 24.10.2008 (Der Arbeitsausfall von teilweise Arbeitslosen ist anrechenbar, wenn er innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei volle Arbeitstage ausmacht [Art. 5 AVIV]. Der Versicherungsträger ist im Rahmen seiner Aufklärungs- und Beratungspflicht im Sinne von Art. 27 ATSG nicht verpflichtet, dem Versicherten Gelegenheit zur Änderung seiner Situation zu geben, wenn dieser einen zu niedrigen, einen Leistungsanspruch ausschliessenden Arbeitsausfall geltend macht)

Mindestverdienstaussfall

- B92** Das Taggeld beträgt 70 bzw. 80 % des versicherten Verdienstes. Ein Verdienstaussfall liegt nur vor, wenn der Einkommensverlust mehr als 20 bzw. 30 % des versicherten Verdienstes beträgt.

Arbeits- und Verdienstaussfall bei Zwischenverdienst

Arbeitsausfall

- B93** Für den Anspruch auf Kompensationszahlungen bildet der Mindestarbeitsausfall keine Anspruchsvoraussetzung. Dabei ist trotz des Wortlautes von Art. 24 Abs. 5 AVIG nicht entscheidend, ob es sich beim Zwischenverdienst um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt.

Für den Anspruch auf Differenzzahlungen nach Art. 41a Abs. 4 AVIV ist das Ausmass des Mindestarbeitsausfalls ebenfalls nicht Anspruchsvoraussetzung.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 135/98 vom 5.6.2001 (Das Einkommen aus einer Vollzeittätigkeit kann als Zwischenverdienst anerkannt werden)

Verdienstaussfall

- B94** Sowohl für die Kompensationszahlungen als auch für die Differenzzahlung ist der Verdienstaussfall eine zentrale Anspruchsvoraussetzung. Ein entschädigungsberechtigter Verdienstaussfall liegt vor, wenn das erzielte Einkommen geringer ist, als die der versicherten Person zustehende ALE. Demzufolge sind Verdienstaussfälle, die nicht mehr als 20 bzw. 30 % des versicherten Verdienstes betragen, nicht entschädigungsberechtigt, weil sie im Sinne von Art. 16 AVIG zumutbar sind.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_1027/2008 vom 8.9.2009 (Berechnung des Verdienstaussfalls bei Zwischenverdienst)

Arbeitsverhältnisse auf Abruf

Definition

- B95** Arbeit auf Abruf ist in der Regel ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das sich durch unregelmässige Arbeitszeiten auszeichnet.

Die arbeitnehmende Person übt die Tätigkeit aus, wenn der Arbeitgeber ihre Dienste verlangt. Die Anzahl entlohnter Arbeitsstunden hängt somit von den Ansprüchen und Bedürfnissen des Arbeitgebers ab.

Endet das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist und sind alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllt, so hat die Person Anspruch auf ALE. Wird das Arbeitsverhältnis auf Abruf hingegen fortgesetzt oder unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst, finden die Randziffern B97 ff. Anwendung.³⁵

Grundsatz der Nichtanrechenbarkeit

- B96** Während der Zeit, in der die arbeitnehmende Person nicht zur Arbeit aufgefordert wird, erleidet sie keinen Arbeits- und Verdienstausschlag (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Bei dieser Art von Arbeitsverhältnis ist die unregelmässige Arbeitszeit als normal zu betrachten (BGE 107 V 59). Die arbeitnehmende Person hat somit keinen Anspruch auf ALE.³⁵

Ausnahme vom Grundsatz

- B97** Von diesem allgemeinen Grundsatz (B96) kann abgewichen werden, wenn sich die arbeitnehmende Person dazu verpflichtet, unbefristet Arbeit auf Abruf zu leisten, sie dann aber vorübergehend gar nicht mehr oder weniger zur Arbeit aufgefordert wird. Wurde die Person während einer gewissen Zeit (Beobachtungszeitraum) mehr oder weniger regelmässig zur Arbeit aufgefordert, ist der Arbeitsausfall anrechenbar.

Als Beobachtungszeitraum zu wählen sind die letzten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses oder die gesamte Dauer, sofern es zwischen 6 und 12 Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate gedauert, kann keine Normalarbeitszeit ermittelt werden.

Damit von einer Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20 % nach unten oder nach oben ausmachen. Bei einem Beobachtungszeitraum von 6 Monaten beträgt die maximale zulässige Beschäftigungsschwankung 10 %. Bei einem Beobachtungszeitraum zwischen 6 und 12 Monaten ist die maximale zulässige Beschäftigungsschwankung proportional anzupassen, d. h. bei einem Beobachtungszeitraum von z. B. 8 Monaten beträgt diese 13 % (20 %: 12 x 8). Übersteigen die Beschäftigungsschwankungen bereits in einem Monat die maximal zulässige Abweichung, kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der Arbeits- und Verdienstausschlag nicht anrechenbar ist.

Hat das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert, ist es gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts (EVG C 9/06 vom 12.5.2006; BGE 8C_625/2013 vom 23.1.2014, veröffentlicht in der ARV 2014 S. 62 ff.) gerechtfertigt, den Beobachtungszeitraum auf mehr als 12 Monate auszudehnen. In diesem Fall müssen die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr und die Schwankungen gegenüber dem Jahresdurchschnitt berücksichtigt werden (BGE 8C_379/2010 vom 28.2.2011). Abzustellen ist somit auf die Anzahl der pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden (rückwirkend ab dem Datum der Anmeldung bei der ALV), wobei zu prüfen ist, in welchem Umfang diese vom Jahresdurchschnitt abweicht, d. h. von der

³⁵ B95 bis B96 geändert im Oktober 2016

durchschnittlichen Anzahl der pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden. Die Arbeitslosenkasse stützt sich dabei höchstens auf die 5 Jahre vor dem Beschäftigungsrückgang ab.

Lässt sich die Normalarbeitszeit bei mehrjährigen Arbeitsverhältnissen aus dem Vergleich der monatlichen Arbeitsstunden ermitteln, erübrigt sich ein zusätzlicher Vergleich der jährlichen Arbeitsstunden.

⇒ Beispiel

Eine seit 3½ Jahren auf Abruf arbeitende Person meldet sich aufgrund einer Abnahme des Beschäftigungsvolumens am 1. Juli 2015 bei der Arbeitslosenkasse an

Sie hat die folgende Anzahl Arbeitsstunden geleistet:

1.7.2014–30.6.2015: 400 Stunden

1.7.2013–30.6.2014: 500 Stunden

1.7.2012–30.6.2013: 600 Stunden

1.1.2012–30.6.2012: 200 Stunden

Jahresdurchschnitt der letzten 2 Jahre: 450 Stunden (900 Stunden: 2 Jahre).

Die prozentualen Schwankungen sehen wie folgt aus:

1.7.2014–30.6.2015: 11,1 % ($50 : 450 \times 100$)

1.7.2013–30.6.2014: 11,1 % ($50 : 450 \times 100$)

Da die Schwankungen 20 % nicht überschreiten, handelt es sich hierbei um eine Normalarbeitszeit. Somit hat die versicherte Person Anspruch auf ALE. Die Prüfung weiterer Jahresvergleiche erübrigt sich somit.

Der Verdienst aus dem weiterbestehenden Arbeitsverhältnis ist als Zwischenverdienst anzurechnen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 284/00 vom 7.3.2002 (Es lässt sich keine Normalarbeitszeit ermitteln, wenn Abweichungen vom Monatsmittel nach unten um bis zu 25 % und nach oben um bis zu 59 % bestehen)

EVG C 9/06 vom 12.5.2006 (da das Arbeitsverhältnis bereits seit mehr als 12 Jahren bestand, lässt sich gegen die Ausdehnung des Beobachtungszeitraumes auf 5 Jahre nichts einwenden)³⁶

Zur Schadenminderung aufgenommene Arbeitsverhältnisse

B97a *B97a bis B97b gestrichen*

Kündigungsfrist

- B98** Bestätigt der Arbeitgeber, dass er die arbeitnehmende Person nicht nur vorübergehend weniger oder gar nicht mehr zur Arbeit aufgefordert hat und dass er auch weiterhin nicht beabsichtigt, sie wie bisher zur Arbeit aufzufordern, ist dies als eine nicht fristgerechte Kündigung anzusehen. Es ist nicht zulässig, dass der Arbeitgeber den verbindlichen Schutz der Kündigungsfrist aushöhlt, indem er unvermittelt beschliesst, die Dienste der

³⁶ B97 geändert im Oktober 2016

arbeitnehmenden Person nicht mehr in Anspruch zu nehmen, anstatt das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu beenden. Die Arbeitslosenkasse richtet in diesem Fall die ALE ab dem Beginn der Kündigungsfrist (Arbeitslosigkeit) aus, wobei alle Ansprüche der versicherten Person gegenüber dem Arbeitgeber auf die Arbeitslosenkasse übergehen (Art. 29 AVIG, C198 ff.).

⇒ Rechtsprechung

BGE 125 III 65 (Im Falle der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses auf Abruf hat die arbeitnehmende Person während der Kündigungsfrist Anspruch auf die Fortzahlung ihres Lohnes, wobei dieser auf Basis des durchschnittlichen Verdienstes berechnet wird, den sie vor der Kündigung erhalten hat)³⁷

Einstellung

B99 Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen (im Sinne von Art. 16 Abs. 2 Bst. g AVIG), ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG abzusehen (D26).³⁸

Arbeitsverhältnis auf Abruf zur Schadenminderung

B100 Ist eine Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf ursprünglich eingegangen, um den Schaden der ALV zu mindern, wirkt sich das bei der Eröffnung einer Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht automatisch anspruchsausschliessend aus (B96). Dauert dieses Arbeitsverhältnis allerdings länger, wird es für die Person zur Normalität und der Gedanke der Schadenminderung geht verloren. Indiz für eine inzwischen als normal zu qualifizierende Arbeitszeit ist eine länger als ein Jahr andauernde Tätigkeit auf Abruf mit der Folge, dass die versicherte Person während der Zeit, während der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, keinen anrechenbaren Arbeitsausfall mehr erleidet.

Bei einer Folgerahmenfrist muss immer eine Neuprüfung aller Anspruchsvoraussetzungen durchgeführt werden (einschliesslich Prüfung der Beschäftigungsschwankungen und der Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten nach B97). In diesem Fall ist nicht mehr entscheidend, dass das Arbeitsverhältnis auf Abruf vor Beginn oder während der ersten Rahmenfrist für den Leistungsbezug zur Schadenminderung eingegangen wurde.

Kann ein Arbeitsverhältnis auf Abruf nicht mehr als zur Schadenminderung bestehend betrachtet werden, ist für dieses B96 ff. anwendbar.

⇒ Beispiele

- Eine Person verliert ihre 100 %-Stelle und nimmt daraufhin ein Arbeitsverhältnis auf Abruf an, ohne sich sofort zum Taggeldbezug anzumelden. Nach 7 Monaten meldet sie sich bei der ALV an, ohne die Abrufstätigkeit aufzugeben. Der Anspruch ist zu bejahen, da das Arbeitsverhältnis auf Abruf zur Schadenminderung aufgenommen wurde.
- Meldet sich die gleiche Person erst nach 13 Monaten bei der ALV an, ohne die Abrufstätigkeit aufzugeben, hat sie keinen Anspruch nach B100, da die Abrufstätigkeit zur normalen Tätigkeit geworden ist. Die Arbeitslosenkasse muss jedoch prüfen, ob ein Arbeitsausfall nach B96 ff. vorliegt.
- Hat eine Person während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zur Schadenminderung eine Abrufstätigkeit aufgenommen, erhält sie Kompensations- oder Differenzzahlungen.

³⁷ B98 geändert im Oktober 2016

³⁸ B99 geändert im Oktober 2016

Weist sie für eine Folgerahmenfrist lediglich eine Beitragszeit aus einer Abrufstätigkeit aus und wird die Abrufstätigkeit fortgesetzt, muss der Anspruch für die Folgerahmenfrist insbesondere gestützt auf B96 ff. geprüft werden.

⇒ **Rechtsprechung**

BGE 8C_46/2014 vom 24.4.2014 (Bei einem Arbeitsverhältnis auf Abruf, das während einer laufenden Rahmenfrist aufgenommen und auch in der folgenden Leistungsrahmenfrist als Tätigkeit im ZV abgerechnet worden war, kann im Rahmen der Neuprüfung der Anspruchsvoraussetzungen zur allfälligen Eröffnung einer weiteren Rahmenfrist angesichts der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht mehr von einer zur Schadenminderung überbrückungsweise ausgeübten Tätigkeit gesprochen werden)

BGE 146 V 112 (Für Arbeitsverhältnisse auf Abruf muss wie für andere Arbeitsverhältnisse bei der Eröffnung einer Folgerahmenfrist eine Neuprüfung aller Anspruchsvoraussetzungen durchgeführt werden. Kann die versicherte Person für eine Folgerahmenfrist lediglich eine Beitragszeit aus einer Abrufstätigkeit nachweisen und wird die Abrufstätigkeit fortgesetzt, muss ihr Anspruch gestützt auf B96 ff. geprüft werden. B100 ist in diesem Fall nicht anwendbar.)³⁹

Arbeitsverhältnis auf Abruf als Zwischenverdienst

B101 Nimmt eine versicherte Person nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht ein Arbeitsverhältnis auf Abruf auf, so gilt dies als ZV (ARV 1996/97 S. 209)

Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit

B101a Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit beruht auf einer Vervielfachung von Arbeitsverträgen (BGE 8C_859/2012 vom 29.7.2013). Dieses Arbeitsverhältnis weist gewisse Ähnlichkeiten mit der Arbeit auf Abruf auf, da der Arbeitgeber die Dienste der arbeitnehmenden Person je nach Bedarf in Anspruch nimmt.

Für Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeitsverhältnisse gelten in Bezug auf die Ermittlung eines allfälligen Arbeitsausfalls die gleichen Regeln wie für Arbeit auf Abruf (BGE 8C_379/2010 vom 28.2.2011 Erw. 2.3, ARV 2011 S. 149). Denn obwohl die arbeitnehmende Person die angebotenen Einsätze nicht annehmen muss, kann die Anzahl der entlöhnten Stunden ebenfalls je nach Einsatz variieren.⁴⁰

³⁹ B100 geändert im Oktober 2016 und Januar 2024

⁴⁰ B101a eingefügt im Oktober 2016

Lohn- und Entschädigungsansprüche

Art. 11 Abs. 3 AVIG

- B102** Nicht entschädigungsberechtigt ist ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen.

Begriff der Lohn- und Entschädigungsansprüche

- B103** Unter den Begriff der Lohnansprüche fällt der Lohn bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist (Art. 335c OR) und der Lohn bei Kündigung zur Unzeit (336c OR). Zur Entstehung solcher Ansprüche vgl. C206 ff.

⇒ Beispiele

- Wenn die arbeitnehmende Person während ihrer Freistellung Lohn bezieht, hat sie mangels eines Verdienstaufschlags keinen Anspruch auf ALE.
- Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmerin aufgrund der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung, ist der Arbeitsausfall im entsprechenden Umfang nicht entschädigungsberechtigt.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 36/00 vom 11.7.2000 (Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtete Überstundenentschädigungen beeinflussen die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls nicht)

- B104** Unter den Begriff der Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses fallen Ansprüche gestützt auf Art. 337b und 337c Abs. 1 OR, also Ansprüche infolge fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Durch eine fristlose Kündigung, selbst wenn sie ungerechtfertigterweise erfolgt ist, wird das Arbeitsverhältnis rechtlich und faktisch sofort beendet. Zur Entstehung solcher Ansprüche vgl. C210 ff. (ARV 1996/97 S. 113).

- B105** Leistungen anderen Ursprungs, d. h. freiwillige Arbeitgeberleistungen wie z. B. Leistungen aus Sozialplänen, Härtefallleistungen, Abfindungen, Treueprämien, Abgangsentschädigungen fallen nicht unter diesen Entschädigungsbegriff. Unabhängig davon, ob es sich um massgebenden Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung handelt, bleiben diese sogenannten freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers für die Berechnung des Verdienstaufschlags unberücksichtigt, soweit sie CHF 148 200 nicht übersteigen (vgl. B122 ff.).

Zweifel über Lohn- oder Entschädigungsansprüche

- B106** Ein Arbeitsausfall ist nicht entschädigungsberechtigt, wenn die Lohn- oder Entschädigungsansprüche unzweifelhaft bestehen und realisierbar scheinen. Bestehen dagegen begründete Zweifel am Bestand oder der Realisierbarkeit der Lohn- oder Entschädigungsansprüche, gelangt Art. 29 Abs. 1 AVIG zur Anwendung. Dabei kann sich die Arbeitslosenkasse ihrer Zahlungspflicht nicht mit dem Hinweis entziehen, es sei vorerst Sache der versicherten Person, die zweifelhaften Ansprüche gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber durchzusetzen (vgl. dazu C198 ff.).

- B107** In der Regel begründen Rahmenverträge von Temporärfirmen keine Lohnansprüche bei Einsatzlücken, weshalb diese Arbeitsausfälle grundsätzlich als entschädigungsberechtigt gelten.

Sanktionen bei Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche

- B108** Wenn die versicherte Person auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche verzichtet hat oder ihr solche Ansprüche nicht zustehen, weil sie das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst hat, ist die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls gegeben. Allerdings hat die Arbeitslosenkasse die versicherte Person dafür angemessen in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. AVIG-Praxis Teil D).

Arbeitsausfall und Ferienentschädigung

Art. 11 Abs. 4 AVIG

Grundsatz

- B109** Die versicherte Person hat Anspruch auf ungekürzte Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, auch wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ferienentschädigung zur Auszahlung gelangte oder eine solche im Lohn eingeschlossen war. Ein beendiges Arbeitsverhältnis wird durch die Auszahlung einer Ferienentschädigung nicht verlängert und es kann dadurch keine Beitragszeit entstehen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 130 V 492 (Die Abgeltung des Ferienanspruches in Form eines Zuschlages zum Stunden- oder Monatslohn führt nicht zu einer Erhöhung der anrechenbaren Beitragszeit entsprechend der auf Ferientage oder -wochen umgerechneten Ferienentschädigung)

Ausnahme

- B110** In Sonderfällen muss vom Grundsatz der ungekürzten Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls abgewichen werden. Erhält die versicherte Person eine Ferienentschädigung in der Höhe von mindestens 20 % des AHV-pflichtigen Lohnes, so ist die entsprechende Anzahl Ferientage vom anrechenbaren Arbeitsausfall abzuziehen, sofern:
- die Ferienzeiten im betroffenen Berufszweig vorgegeben sind; und
 - der Arbeitsausfall in eine solche Ferienzeit fällt.

Die Anzahl Ferientage, welche vom anrechenbaren Arbeitsausfall abzuziehen sind, gelten als Beitragszeit.

- B111** Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass versicherte Personen aus dem pädagogischen Bereich während der Schulferien Leistungen aus der ALV beziehen, ohne sich die aus ihrer beruflichen Tätigkeit erworbenen Ferienentschädigungen anrechnen lassen zu müssen.
- B112** Wird beispielsweise eine solche Person im Anschluss an eine bis zu den Schulferien befristete Stellvertretung arbeitslos, muss sie sich den seit den letzten vorhergehenden Schulferien erworbenen Ferienanspruch vom anrechenbaren Arbeitsausfall abziehen lassen. Als letzte vorhergehende Schulferien gelten Ferien, die mindestens 2 Wochen gedauert haben.
- B113** Beansprucht eine solche Person ausserhalb von Schulferien ALV-Taggelder, bleiben ihre Ferienansprüche solange unangetastet, als sie nicht zu Beginn der Schulferien weiterhin arbeitslos ist. War sie in der zu beurteilenden Zeitspanne auch ausserberuflich tätig, finden

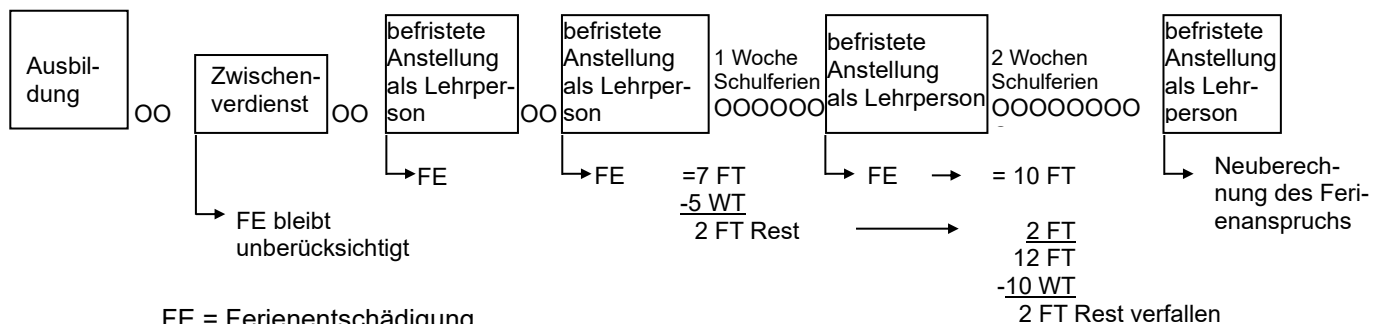
nur jene Ferienentschädigungen Anrechnung, welche mindestens 20 % des AHV-pflichtigen Lohnes erreichen.

- B114** Als bezogene Ferientage gelten auch Tage, an denen die versicherte Person weder in einem Arbeitsverhältnis stand noch ALE beanspruchte. Besuchte sie jedoch während den Schulferien eine bezahlte Weiterbildung (Lehrerfortbildungskurs), reduziert diese Zeit das Ferienguthaben nicht.
- B115** Hat die versicherte Person innerhalb der betroffenen Schulferien nachweislich Ferien gebucht, die sie nicht ohne Kostenfolge rückgängig machen kann, darf der erworbene Ferienanspruch auf diese Zeit verlegt werden. Nicht zulässig wäre dagegen ein Aufsparen von Ferienansprüchen auf spätere Schulferien.
- B116** Die Umrechnung des Ferienanspruchs in Arbeitstage erfolgt wertmässig.

⇒ Beispiel 1

Eine Lehrerin hat sich im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitslosigkeit seit den letzten Schulferien von 2 Wochen eine Ferienentschädigung von CHF 2700 erarbeitet. Nach einigen Wochen Taggeldbezug beginnen dreiwöchige Schulferien. Bei einem versicherten Verdienst von CHF 5425 bzw. einem Tagesverdienst von CHF 250 (CHF 5425: 21,7) hat die Versicherte während den ersten 10 Tagen (CHF 2700: 250, immer abrunden) der Schulferien keinen Anspruch auf Taggelder der ALV.

⇒ Beispiel 2



- B117** Aus Zwischenverdiensten erarbeitete Ferienentschädigungen von mindestens 20 % sind in den nächsten Schulferien als Zwischenverdienst anzurechnen, auch wenn das Arbeitsverhältnis bereits vorher beendet worden ist. Damit erfolgt eine sachgerechte Anwendung von Art. 11 Abs. 4 AVIG i.V.m. Art. 9 AVIV bei Zwischenverdiensten mit einer Ferienentschädigung von mindestens 20 %.

⇒ Beispiele

- Eine arbeitslose Person mit einem versicherten Verdienst von CHF 6000 erzielt in einem auf 2 Monate befristeten Arbeitsverhältnis als Lehrerin im Mai einen Verdienst von CHF 3000 und im Juni von CHF 2000. Dazu erhält sie bei einem Ferienanspruch von 13 Wochen/Jahr eine Ferienentschädigung von 33,33 % bzw. CHF 1666 für beide Monate. Vom 14.7. bis 10.8. sind Schulferien.
- Vorliegend handelt es sich um ein finanziell unzumutbares Arbeitsverhältnis. Im Mai sind CHF 3000 und im Juni CHF 2000 als Zwischenverdienst anzurechnen. Obschon das Arbeitsverhältnis per Ende Juni definitiv beendet wurde, sind während den Schulferien von 14.7. bis 10.8. die Ferienentschädigung von CHF 1666 als Zwischenverdienst anzurechnen. Die Person hat sich in den 2 gearbeiteten Monaten 10,8 Ferientage erworben (65 Ferientage/Jahr: 12 x 2). Die Ferienentschädigung kann in der Kontrollperiode Juli vollständig

angerechnet werden, da die KP ab 14.7. noch mehr als 10 entschädigungsberechtigte Tage aufweist. Die anzurechnenden Ferientage bilden 0,504 Monate Beitragszeit (10,8 Ferientage x 1,4: 30).

NB: Würde die Ferienentschädigung von CHF 1666 aus einem zumutbaren Arbeitsverhältnis als Lehrerin stammen, hätte die versicherte Person ab Schulferienbeginn während 6 Tagen keinen Anspruch auf ALE (CHF 1666: CHF 276.50 Tagesverdienst; Tagesverdienst = vV: 21,7). vgl. B109 ff.

Vorläufige Suspendierung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

Art. 11 Abs. 5 AVIG; Art. 10 AVIV

- B118** Hat die versicherte Person gegen die Einstellung der Lohnzahlung, die mit einem Verfahren zur Auflösung ihres öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses verbunden ist, Beschwerde erhoben, so ist der bis zum Abschluss des Hauptverfahrens erlittene Arbeitsausfall vorläufig anrechenbar. Die Anrechenbarkeit setzt jedoch die Einstellung der Lohnzahlung d. h. einen Verdienstausschlag voraus.
- B119** Mit der Zahlung von ALE gehen die im Verfahren festgestellten oder vom Arbeitgeber anerkannten Lohn- oder Schadenersatzansprüche der versicherten Person im Umfang der Entschädigung an die Arbeitslosenkasse über (Art. 29 AVIG). Die Arbeitslosenkasse muss diese Subrogationsansprüche unverzüglich beim Arbeitgeber geltend machen.
- B120** Zeigt das Beschwerdeverfahren, dass die versicherte Person durch ihr Verhalten, namentlich wegen Verletzung dienstrechtlicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, so ist sie von der Arbeitslosenkasse in der Anspruchsberechtigung einzustellen.
- B121** Ob die versicherte Person an der Entlassung ein Verschulden trifft, wird erst bei Abschluss des Gerichtsverfahrens feststehen. In diesem Zeitpunkt ist aber möglicherweise die Frist für den Vollzug einer Einstellungsverfügung gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bereits abgelaufen.

Eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist zu verfügen und zu vollziehen, wenn – nach Gewährung des rechtlichen Gehörs – erhebliche Indizien für ein Verschulden vorliegen. Erhebt die versicherte Person gegen den Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Beschwerde, so muss bei der Beschwerdeinstanz beantragt werden, das Verfahren bis zum Abschluss des öffentlich-rechtlichen Hauptverfahrens zu sistieren. Stellt sich im öffentlich-rechtlichen Verfahren heraus, dass die versicherte Person an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Verschulden trifft, ist die Einstellungsverfügung aufzuheben.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 242/99 vom 31.7.2001 (Es ist nicht möglich, die Auszahlung der Taggelder mit dem Vorbehalt zu verbinden, nachträglich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen und gegebenenfalls Zahlungen zurückzufordern. Die Einstellung muss innert der sechsmonatigen Frist vollstreckt werden)

EVG C 260/01 vom 5.3.2002 (Bei einer definitiven administrativen oder disziplinarischen Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit Entzug der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde besteht kein Unterschied zur [fristlosen] Beendigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses)

Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 11a AVIG; Art. 10a–10h AVIV; Art. 8 BVG, Art. 5 BVV 2

Freiwillige Leistungen, die zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall führen

B122 Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses führen freiwillige Leistungen des Arbeitgebers erst dann zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall, wenn sie den Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG bzw. CHF 148 200 überschreiten.

B123 Als freiwillige Leistungen gelten sämtliche Entschädigungen mit Ausnahme von Lohn- und Entschädigungsansprüchen nach Art. 11 Abs. 3 AVIG, wobei es keine Rolle spielt, ob diese nach AHVG massgebenden Lohn darstellen.

⇒ Beispiele

- Leistungen aus Sozialplänen oder nach Art. 339b OR, Härtefallleistungen, in GAV vorgesehene Abgangsentschädigungen oder bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses spontan ausgerichtete Abfindungen gelten als freiwillige Leistungen.
- Eine Abgangsentschädigung nach GAV von CHF 150 000 führt zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall im Umfang von CHF 1800 (150 000–148 200).
- Lohn- und Entschädigungsansprüche von z. B. CHF 15 000 aufgrund einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung führen im Umfang dieser Entschädigung zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall.

B124 Die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, welche für die berufliche Vorsorge verwendet worden sind, werden von den freiwilligen Leistungen bis zum oberen Grenzbetrag des Jahreslohnes nach Art. 8 BVG i.V.m. Art. 5 BVV 2 zusätzlich zu den CHF 148 200 abgezogen. Dieser Grenzbetrag beträgt CHF 90 720 und wird regelmässig angepasst. Die Arbeitslosenkasse muss sich die Zweckbindung durch die Vorsorgeeinrichtung bestätigen lassen.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person erhält eine freiwillige Leistung von CHF 250 000. Davon verwendet sie CHF 100 000 für die berufliche Vorsorge.

Gesamte freiwillige Leistung	CHF 250 000
Freibetrag	- CHF 148 200
	CHF 101 800
Grenzbetrag des Jahreslohnes nach BVG	- CHF 90 720
zu berücksichtigende freiwillige Leistung	CHF 11 080

⇒ Beispiel 2

Ein Arbeitgeber zahlt einer arbeitnehmenden Person im Rahmen einer Kündigung eine freiwillige Leistung in die Pensionskasse, was zu einer höheren Altersleistung führt. Gleichzeitig wird die Person vorzeitig unfreiwillig pensioniert und meldet sich zum ALE-Bezug an. Muss die Altersleistung in vollem Umfang von der ALE abgezogen werden, obschon die freiwillige Leistung bereits einen nicht anrechenbaren Arbeitsausfall zur Folge hatte?

Auch wenn aufgrund der freiwilligen Leistung für eine gewisse Zeit der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist, muss die BVG-Rente in der Folge gemäss Art. 18c AVIG vollumfänglich von der ALE abgezogen werden (vgl. C165).

Die Anrechnung einer freiwilligen Leistung und der Abzug einer Altersleistung von der ALE sind zwei verschiedenartige Ereignisse, welche voneinander zu trennen sind. Ob eine

Altersleistung der beruflichen Vorsorge durch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers finanziert worden ist, spielt keine Rolle.

- B125** Legt eine versicherte Person nach einem Arbeitsverhältnis, für das eine freiwillige Leistung ausgerichtet worden ist, mit anderen Arbeitsverhältnissen die Mindestbeitragszeit zurück, wird die freiwillige Leistung nicht mehr berücksichtigt.

Beginn und Dauer der Frist, während welcher der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist

- B126** Die Frist, während welcher der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist, beginnt mit dem ersten Tag nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses, für das die freiwillige Leistung ausgerichtet worden ist. Der Zeitpunkt der Taggeldanmeldung hat somit auf den Fristenlauf keinen Einfluss. Der Fristenlauf wird durch die Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen.

- B127** Die Dauer der Frist berechnet sich wie folgt:

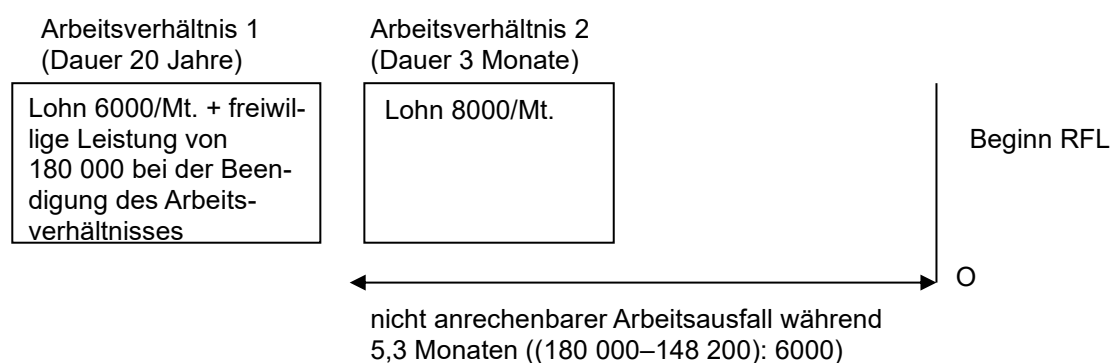
Zu berücksichtigende freiwillige Leistung geteilt durch den Monatsverdienst des Arbeitsverhältnisses, welches die Leistungen ausgelöst hat.

Bei unregelmässigen Verdiensten ist der Durchschnittslohn der letzten 6 bzw. 12 Monate nach Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV massgebend. Bei Arbeitsverhältnissen, die weniger als 6 Monate gedauert haben, ist vom Durchschnittslohn des gesamten Arbeitsverhältnisses auszugehen.

Massgebend für die Berechnung der Dauer des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalls ist der effektiv erzielte Lohn inkl. Anteil. 13. Monatslohn, Gratifikation usw. (vgl. C2), auch wenn dieser über dem Höchstbetrag des versicherten Verdienstes von gegenwärtig CHF 12 350 liegt.

Beschäftigungs- und Vermittlungsgrad haben auf die Berechnung des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalls keinen Einfluss.

⇒ Beispiel 1



⇒ Beispiel 2⁴¹

Monatslohn: CHF 13 000

Sozialplanleistung anlässlich Auflösung des Arbeitsverhältnisses: CHF 210 000

Zu berücksichtigende freiwillige Leistung: CHF 61 800 (210 000 – 148 200)

Dauer des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalles: 4,75 Monate (61 800 : 13 000)

Umrechnung von 0,75 Monaten in Werktage: 16,1 bzw. abgerundet 16 (0,75 x 30: 1,4; immer auf ganze Tage abrunden)

Die versicherte Person hat erst 4 Monate und 16 Werktage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen anrechenbaren Arbeitsausfall.

B128 Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt mit dem ersten Tag, für den der Arbeitsausfall anrechenbar ist und die übrigen Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von ALE erfüllt sind.

Beitragszeit

B129 Die Zeiten, während denen der Arbeitsausfall wegen berücksichtigter freiwilliger Leistungen nicht anrechenbar ist, gelten als Beitragszeiten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich bei den freiwilligen Leistungen um massgebenden Lohn nach AHVG handelt.

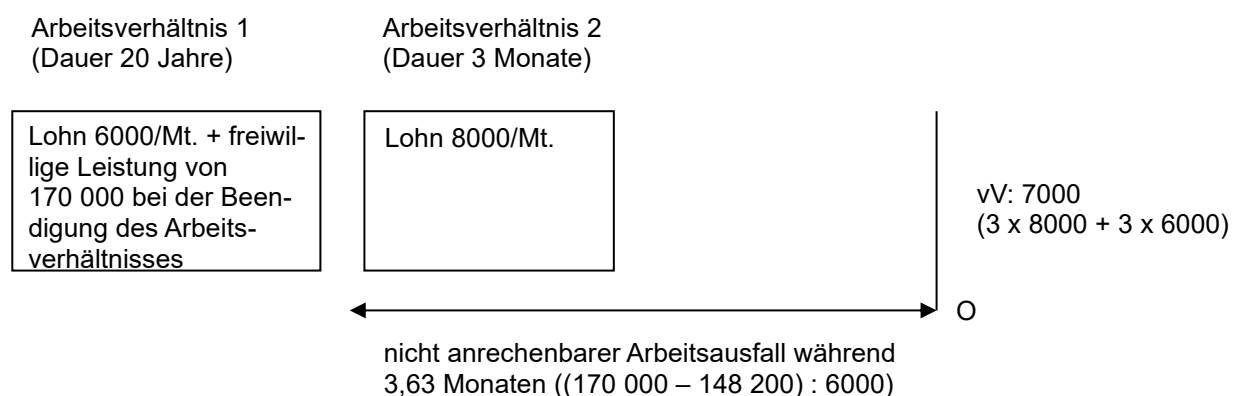
Die freiwilligen Leistungen, welche nicht zu einem Aufschub des Leistungsanspruchs führen, ergeben keine Beitragszeit.

Versicherter Verdienst

B130 Zeiten von nicht anrechenbarem Arbeitsausfall aufgrund freiwilliger Leistungen werden für die Berechnung des versicherten Verdienstes nach Art. 37 AVIV miteinbezogen.

Stand die versicherte Person während der Zeit des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalls in einem Arbeitsverhältnis, so ist derjenige Lohn zu berücksichtigen, der für die versicherte Person günstiger ist. Das Zusammenzählen der freiwilligen Leistung mit effektivem Lohn ist unzulässig.

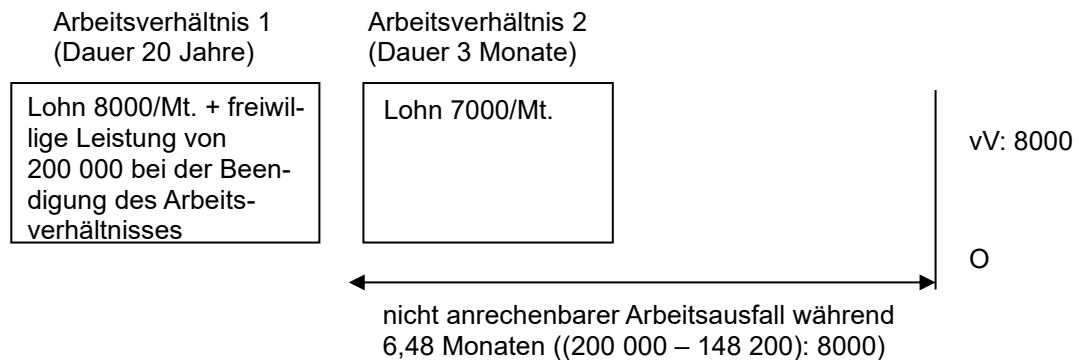
⇒ Beispiel 1



Der Lohn des Arbeitsverhältnisses 2 wird im Bemessungszeitraum mitberücksichtigt, da dieser höher ist als derjenige im Arbeitsverhältnis 1.

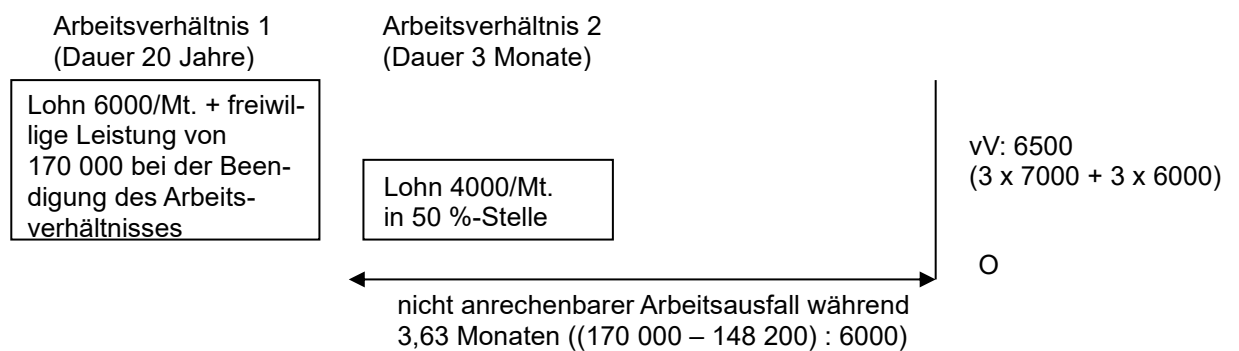
⁴¹ B127, Beispiel 2 angepasst im April 2013

⇒ Beispiel 2



Der Lohn des Arbeitsverhältnisses 2 wird im Bemessungszeitraum nicht mitberücksichtigt, da dieser tiefer ist als derjenige im Arbeitsverhältnis 1.

⇒ Beispiel 3



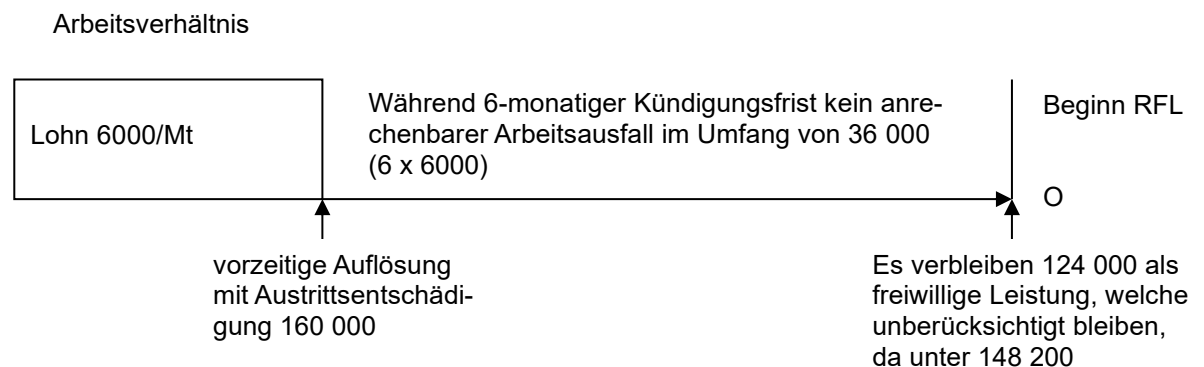
Der Lohn des Arbeitsverhältnisses 2 wird im Bemessungszeitraum mitberücksichtigt, da er gemessen am Beschäftigungsgrad höher ist als derjenige im Arbeitsverhältnis 1. Die CHF 4000 werden um CHF 3000 (50 % von CHF 6000) aus dem Arbeitsverhältnis 1 aufgestockt, womit für die letzten 3 Monate des Bemessungszeitraums von CHF 7000 pro Monat auszugehen ist.

Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

- B131** Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder durch den Arbeitgeber vorzeitig aufgelöst, entsteht während der ordentlichen Kündigungsfrist oder der Restlaufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses so lange kein Arbeitsausfall, als die freiwillige Leistung des Arbeitgebers den Einkommensverlust in dieser Zeit deckt.⁴²

Soweit die freiwillige Leistung den bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohn übersteigt, führt diese anschliessend nach Abzug des Freibetrages zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall.

⇒ Beispiel



In Raten ausgerichtete freiwillige Leistungen

- B132** Wird die freiwillige Leistung in Monatsraten ausgerichtet, besteht ohne zeitlichen Aufschub Anspruch auf ALE. Von der Summe der auszurichtenden freiwilligen Leistung wird der Freibetrag abgezogen und das Resultat durch die Anzahl der vorgesehenen Monate geteilt. Der sich aus dieser Rechnung ergebende Betrag wird von der ALE abgezogen.

Wurde kein fester Zeitraum für die auszurichtende freiwillige Leistung bestimmt, berechnet sich der monatlich von der ALE abzuziehende Betrag aufgrund der Anzahl Monate bis zum Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG).

⇒ Beispiel 1

Der Arbeitgeber verpflichtet sich für die Dauer von 2 Jahren – höchstens bis zum Auffinden einer neuen Stelle – eine freiwillige Leistung in Monatsraten von CHF 7000 auszurichten.

Summe der für 2 Jahre vorgesehene Leistung	CHF 168 000	(24 Mte x 7000)
Freibetrag	- CHF 148 200	
	CHF 19 800	
monatlich von der ALE abzuziehender Betrag	CHF 825	(19 800: 24 Mte)

⇒ Beispiel 2

Erfolgt die freiwillige Leistung nicht in Monatsraten, sondern z. B. in Quartalszahlungen von CHF 20 000 während 2 Jahren, ergibt sich folgende Rechnung:

Summe der für 2 Jahre vorgesehene Leistung	CHF 160 000	(8 Quartale x 20 000)
Freibetrag	- CHF 148 200	
	CHF 11 800	
monatlich von der ALE abzuziehender Betrag	CHF 491.70	(11 800: 24 Mte)

⁴² B131 geändert im April 2013 (f)

⇒ Beispiel 3

Ein Arbeitgeber zahlt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses für eine versicherte Person im Rahmen einer «externen Mitgliedschaft» freiwillig die BVG-Beiträge bis zum ordentlichen Pensionierungsalter weiter. Gelten diese Beitragszahlungen als freiwillige Leistungen?

Es handelt sich um eine freiwillige Leistung, welche monatlich von der ALE abzuziehen ist. Bei der Berechnung des Abzugs ist neben dem Freibetrag von CHF 148 200 auch der maximale Freibetrag BVG von 90 720 zu berücksichtigen.⁴³

B133 Auch wenn die in Raten ausgerichteten freiwilligen Leistungen vorzeitig nicht mehr zur Auszahlung gelangen, weil die versicherte Person z. B. eine neue Stelle gefunden hat, erfolgt keine rückwirkende Korrektur der bisher angerechneten freiwilligen Leistungen.

B134 Zeiten, für die freiwillige Leistungen wie ein Ersatzeinkommen angerechnet worden sind, gelten unabhängig davon, ob es sich um massgebenden Lohn nach AHVG handelt, als Beitragszeiten. Der von der ALE abzuziehende Betrag gilt für die Berechnung des versicherten Verdienstes als massgebender Lohn im Sinne von Art. 23 AVIG.

⁴³ B132 geändert im Januar 2024

Wohnen in der Schweiz

Art. 8 Abs. 1 Bst. c, 12 AVIG

Grundsatz⁴⁴

B135 Eine versicherte Person, die ALE beziehen will, muss in der Schweiz wohnen. Diese Anspruchsvoraussetzung ist nicht nur bei der Eröffnung der Rahmenfrist zu erfüllen, sondern erstreckt sich auf die gesamte Dauer des Taggeldbezuges.

Begriff des Wohnens in der Schweiz⁴⁴

B136 Nach konstanter Rechtsprechung muss der Begriff des «Wohnens in der Schweiz» nicht identisch mit dem Wohnsitz im Sinne von Art. 23 ff. ZGB sein. Die Anspruchsvoraussetzung des Wohnens in der Schweiz richtet sich nicht nach dem zivilrechtlichen Wohnsitzbegriff, sondern rechtsprechungsgemäss nach dem Begriff des gewöhnlichen Aufenthalts (BGE C 290/03 vom 6.3.2006).

Dieser Begriff gilt sowohl für Schweizer/-innen als auch für Ausländer/-innen, unabhängig von ihrer Aufenthaltsbewilligung.

Für die Anerkennung des gewöhnlichen Aufenthalts in der Schweiz müssen drei Voraussetzungen erfüllt werden:

- die Person muss sich tatsächlich in der Schweiz aufhalten;
- sie muss die Absicht haben, diesen Aufenthalt während einer gewissen Zeit aufrechterhalten und
- sie muss in dieser Zeit den Schwerpunkt der Lebensbeziehungen hier haben.

Wohnort und Vermittlungsfähigkeit⁴⁴

B137 Ausländer/-innen ohne Niederlassungsbewilligung müssen ausserdem über eine gültige Aufenthaltsbewilligung verfügen, die sie zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit ermächtigt. Nach Ablauf der Bewilligung ist diese Voraussetzung nicht mehr erfüllt, selbst wenn sie sich weiter in der Schweiz aufhalten. Von diesem Grundsatz ist abzuweichen, wenn die ausländische Person, deren Aufenthaltsbewilligung abgelaufen ist, fristgemäss ihre Erneuerung beantragt hat und damit rechnen kann, diese zu erhalten, sofern sie eine zumutbare Stelle findet. Die Arbeitslosenkasse informiert sich in dieser Hinsicht bei den kantonalen Arbeitsmarktbehörden und der Fremdenpolizei.

Das Recht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit setzt zugleich die Vermittlungsfähigkeit der Ausländer/-innen ohne Niederlassungsbewilligung voraus (B230 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG 8C_479/2011 vom 10.2.2012 (russischer Doktorand: die Arbeitsbewilligung ist ausschlaggebend für den Aufenthalt in der Schweiz)

⁴⁴ B135–B141, angepasst im Juli 2013

Wohnort und Erreichbarkeit (vgl. AVIG-Praxis ALE B342)⁴⁴

- B138** Ein nicht bewilligter Auslandsaufenthalt führt zur Verneinung des Leistungsanspruchs während dessen Dauer, selbst wenn der Versicherte leicht erreichbar ist und rasch in die Schweiz zurückkehren kann, um einer Zuweisung Folge zu leisten.

Überprüfung des Bestehens eines Wohnortes in der Schweiz⁴⁴

- B139** Die Bevölkerung ist heutzutage extrem mobil und die von der Gemeinde ausgestellte Bestätigung sowie der Besitz einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung garantieren noch keinen tatsächlichen Aufenthalt in der Schweiz. Im Zweifelsfall haben die Durchführungsstellen die notwendigen Überprüfungsmassnahmen vorzunehmen.

- B140** So reicht es nicht, über einen Briefkasten zu verfügen oder seine Steuern an einem bestimmten Ort zu bezahlen, um als «in der Schweiz wohnend» im Sinne des AVIG betrachtet zu werden.

Die Durchführungsstellen achten daher insbesondere auf

- den Wechsel von einer Adresse im Ausland zu einer Adresse in der Schweiz zum Zeitpunkt der Entlassung oder kurz vor Beginn der Arbeitslosigkeit;
- eine Adresse bei einer Drittperson;
- die Angabe einer Telefonnummer oder einer Adresse im Ausland als Kontaktadresse in den Bewerbungsschreiben.

- B141** Stellt die Kasse eines der oben genannten Anhaltspunkte fest, unternimmt sie die notwendigen Abklärungen. Es obliegt allerdings der versicherten Person, ihren tatsächlichen Aufenthalt in der Schweiz mit allen verfügbaren Mitteln (Stromrechnungen, Mietvertrag usw.) glaubhaft zu machen/nachzuweisen.

Hat die Kasse nach Anhörung der versicherten Person begründete Zweifel an ihrem Wohnen in der Schweiz, muss sie das Einschreiten der Polizei oder der zuständigen kantonalen Dienste im Rahmen der Amts- und Verwaltungshilfe (Art. 32 ATSG) beantragen.

⇒ Beispiele

Ein Versicherter, der sich der obligatorischen Kontrolle in der Schweiz unterzieht, seinen Lebensmittelpunkt jedoch in Frankreich hat, hat keinen Anspruch auf ALE. Die Gründe weshalb der Versicherte zum Beispiel eine Wohnung in Frankreich gekauft hat oder seine Ehefrau sich nicht in der Schweiz niederlassen konnte, sind dabei unerheblich, ebenso der Ort, wo der Versicherte seine Steuern bezahlt oder andere Bürgerpflichten erfüllt.

Ein Ausländer im Besitz einer Niederlassungsbewilligung, der nur in die Schweiz fährt, um sich der obligatorischen Kontrolle zu unterziehen, sich die übrige Zeit aber bei seiner Familie in Italien aufhält, hat keinen Anspruch auf ALE. Dies gilt auch, wenn er eine Wohnadresse in der Schweiz nachweist. Der Schwerpunkt der Lebensbeziehungen ist bei seiner Familie und seinen Kindern im Ausland. Dass sein steuerrechtlicher Wohnsitz in der Schweiz liegt, ist in diesem Fall nicht ausschlaggebend.

⇒ Rechtsprechung:

- BGE 8C_791/2011 vom 31.8.2012 (französisches Ehepaar mit mehreren Wohnungen in Frankreich und in der Schweiz)
- BGE 8C_658/2012 vom 15.2.2013 (Wohnadresse zugelassen, obwohl der Versicherte auf einer Matratze im Wohnzimmer einer von seinen Eltern und seiner Schwester bewohnten Dreizimmerwohnung schlief, während seine persönlichen Effekte an einem anderen Ort zwischengelagert waren)

- BGE 8C_777/2010 vom 20.6.2011 (Aufenthalt in der Schweiz nicht anerkannt, da der Versicherte, obwohl er einige Abende pro Woche in Genf verbrachte, vorwiegend mit seinen Kindern in Frankreich lebte, die dort zur Schule gingen)

Rheinschifferabkommen

- B142** Nach dem Übereinkommen über die soziale Sicherheit der Rheinschiffer können arbeitslose Rheinschiffer ihren Leistungsanspruch entweder im Land des Sitzes der Reederei (ehemalige Arbeitgeberin) oder im Land ihres Aufenthaltes geltend machen (vgl. Weisung ALE 883 D11b–D11d).

Beitragszeit

Art. 13 AVIG

Mindestbeitragszeit von 12 Monaten

Art. 2 Abs. 1 Bst. a, Art. 13 Abs. 1 AVIG

B143 Die Beitragszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist für die Beitragszeit während mindestens 12 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Nach Art. 2 Abs. 1 Bst. a AVIG ist für die ALV beitragspflichtig, wer nach AHVG obligatorisch versichert und für Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit beitragspflichtig ist (vgl. A2).

⇒ Beispiele

- Ein Stipendium ist nicht als unselbstständiges Erwerbseinkommen zu qualifizieren. Danach Art. 2 Abs. 1 Bst. a AVIG nur beitragspflichtig ist, wer Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit erzielt bzw. AHV-Beiträge als unselbstständig erwerbende Person zu entrichten hat, fehlt es bei einem Stipendienbezug damit an einer beitragspflichtigen Beschäftigung.
- Die Besorgung des Konkubinatshaushaltes im Rahmen der Unterhaltspflicht gegenüber der eigenen Tochter kann nicht einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt und als beitragspflichtige Beschäftigung nach Art. 13 Abs. 1 AVIG anerkannt werden. Sie stellt auch kein Befreiungsgrund im Sinne von Art. 14 Abs. 2 AVIG dar.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 329/00 vom 20.2.2001 (Die gegen – mit der AHV abgerechnetes – Entgelt erledigte Pflege der Mutter stellt eine beitragspflichtige Beschäftigung dar)

EVG C 158/03 vom 30.4.2004 (Nur wenn sich trotz zumutbarer Abklärung bei Ausgleichskasse und Arbeitgebern kein formell rechtskräftiges AHV-Beitragsstatut eruieren lässt, kommt eine freie Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft durch die Arbeitslosenkasse in Betracht)

EVG C 313/05 vom 22.3.2006 (Jeder Monat ist als voller Kalendermonat anzurechnen, in welchem die versicherte Person aufgrund eines während dieses ganzen Monats dauernden Arbeitsverhältnisses eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Ausser Betracht fallen jene Kalendermonate innerhalb des Arbeitsverhältnisses, in denen an gar keinem Tag gearbeitet hat)

BGE 133 V 515 (Keine beitragspflichtige Beschäftigung übt aus, wer auf Grund eines mit dem Kanton im Wesentlichen zur Eröffnung einer (neuen) Rahmenfrist abgeschlossenen Temporärarbeitsvertrags einen Lohn bezieht, ohne dass die vereinbarte Entlöhnung an die tatsächliche Ausübung einer Tätigkeit für den Arbeitgeber gebunden wäre)

Tatsächlicher Lohnbezug

B144 Neben der Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung ist erforderlich, dass der vereinbarte Lohn auch tatsächlich ausbezahlt worden ist. Obwohl es sich beim Erfordernis des tatsächlichen Lohnbezugs nicht um eine Anspruchsvoraussetzung handelt, kommt diesem doch entscheidende Bedeutung bei der Anerkennung einer beitragspflichtigen Beschäftigung zu.

Liegt der fehlende Lohnfluss in einem IE-Ereignis nach Art. 51 Abs. 1 AVIG begründet, wird die Zeit der offenen Lohnforderungen als Beitragszeit anerkannt.

Personen ohne arbeitgeberähnliche Stellung

- B145** Für Personen, die vor der Anmeldung zum Bezug von ALE keine arbeitgeberähnliche Stellung innehatten, gelingt der Nachweis des Lohnbezuges und damit der beitragspflichtigen Beschäftigung in der Regel mittels Arbeitgeberbescheinigungen und Lohnabrechnungen.

Nicht entscheidend ist hingegen, ob der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge tatsächlich an die Ausgleichskasse überwiesen hat.

Hat die Arbeitslosenkasse jedoch begründete Zweifel, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der versicherten Person korrekt bescheinigt oder ob ein solches überhaupt bestanden hat, muss sie weitergehende Abklärungen treffen. Begründete Zweifel können sich z. B. bei Anstellungsverhältnissen unter Verwandten ergeben.

⇒ Rechtsprechung

BGE 128 V 189 (Auf die Lohnabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nur in begründeten Ausnahmefällen abzustellen. Eine Besonderheit besteht dort, wo der im Beruf oder Gewerbe des anderen mitarbeitenden Ehegatten für diese Tätigkeit Anspruch auf angemessene Entschädigung nach Art. 165 Abs. 1 ZGB hat)

Personen mit arbeitgeberähnlicher Stellung

- B146** Bei versicherten Personen, die vor der Anmeldung zum Bezug von ALE eine arbeitgeberähnliche Stellung innehatten, sowie bei deren mitarbeitenden Ehegatten bzw. Ehegattinnen und Partner bzw. Partnerinnen in eingetragener Partnerschaft, muss die Arbeitslosenkasse hinsichtlich des Lohnflusses weitergehende Abklärungen treffen.

- B147** Lassen sich in Fällen, die weitergehende Abklärungen bedingen, Bank- oder Postbelege beibringen, ist damit der Lohnfluss und die Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung in der Regel nachgewiesen.

- B148** Wurde der Lohn bar bezogen, können das bei der Steuerverwaltung mit Lohnausweis deklarierte Einkommen, Lohnquittungen oder durch ein Treuhandbüro geführte Geschäftsbücher jeweils in Verbindung mit einem entsprechenden individuellen Kontoauszug der AHV als Nachweis für den Lohnbezug akzeptiert werden. Widersprechen die genannten Beweismittel dem individuellen Kontoauszug der AHV, so ist für die Bestimmung des versicherten Verdienstes vom geringeren Betrag auszugehen.

Es ist denkbar, dass die versicherte Person, welche den Lohn bar bezogen hat, durch eine Kombination von anderen Beweismitteln den Lohnfluss nachzuweisen vermag.

Der Lohnfluss lässt sich z. B. allein durch eine Lohnabrechnung, eine Lohnquittung, einen Arbeitsvertrag, eine Kündigungsbestätigung oder eine Lohnforderungseingabe im Konkurs nicht nachweisen. Solche Dokumente stellen lediglich Parteibehauptungen dar, über deren Wahrheitsgehalt niemand ausser der versicherten Person selbst Angaben machen kann.

Ergeben sich aufgrund der eingereichten Belege keine klaren Rückschlüsse auf die in der fraglichen Zeit effektiv ausbezahlten Löhne, liegt Beweislosigkeit zulasten der versicherten Person vor, womit ein Anspruch auf ALE infolge fehlender Beitragszeit verneint werden muss. Dem Nachweis des tatsächlich realisierten Lohnes kommt nicht nur bei der Bestimmung der Beitragszeit, sondern auch bei der Festsetzung der Höhe des versicherten Verdienstes entscheidende Bedeutung zu. Ohne genaue Angaben über den Lohnfluss ist es nicht möglich, die Höhe des versicherten Verdienstes zu bestimmen (vgl. C2).

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person, die für ihre eigene Aktiengesellschaft tätig war, hat keinen Anspruch auf ALE, wenn sie nicht belegen kann, dass sie effektiv eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt und definitiv ihre arbeitgeberähnliche Stellung verloren hat. Indizien, wie Erhalt von Vorschüssen statt Löhnen, bzw. fehlende Belege einer regelmässigen Lohnzahlung auf privates Bank- oder Postkonto, fehlende Gesellschaftsorgane usw. zeigen auf, dass die versicherte Person nicht mittels Arbeitsvertrag mit der Aktiengesellschaft verbunden war, sondern deren Infrastruktur benutzte, um auf eigene Rechnung bestimmte Tätigkeiten auszuführen.
- Das Vorliegen einer effektiv ausgeübten beitragspflichtigen Beschäftigung ist weder bewiesen noch – wie von der Rechtsprechung gefordert – überwiegend wahrscheinlich, wenn der Alleininhaber eines Treuhandbüros und Alleinaktionär ausschliesslich eigenhändig oder von unbekannten Dritten unterschriebene Dokumente vorweist (Lohnausweise, Arbeitsvertrag, Protokolle der Generalversammlung, Bestätigung der Kündigung usw.). Diese von der versicherten Person vorgelegten Dokumente stellen lediglich Parteibehauptungen dar, über deren Wahrheitsgehalt niemand ausser der versicherten Person selbst Angaben machen kann.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 316/99 vom 5.6.2001 (Die Angaben über die Entrichtung und die Höhe des Lohnes sind mit besonderer Vorsicht zu geniessen, wenn sowohl die versicherte Person wie auch ihr Ehegatte in der GmbH, in welcher sie angestellt war, Gesellschafter und Geschäftsführer sind)

EVG C 127/02 vom 28.2.2003 (Nicht als Nachweis für den Lohnfluss geeignet sind selbstunterzeichnete AHV-Lohnblätter sowie die Steuererklärung. Fehlen Belege für eine Lohnüberweisung [Post- oder Bankkontoauszüge oder Quittungen für Lohnzahlungen] ist eine tatsächlich erfolgte Lohnentrichtung nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit erstellt)

BGE 131 V 444 (Der Nachweis, dass tatsächlich Lohn ausbezahlt worden ist, ist ein erhebliches Indiz für den Beweis der tatsächlich ausgeübten Arbeitnehmertätigkeit [Präzisierung der Rechtsprechung])

EVG C 55/05 vom 23.6.2005 (Aktenstücke, welche den Abfluss von Lohnbeträgen aus der Kasse dokumentieren, sind grundsätzlich als Beweismittel für den Lohnfluss geeignet. Ebenso können Zeugenaussagen ehemaliger Mitarbeiter allenfalls Rückschlüsse über Art und Höhe der betriebsüblichen Lohnauszahlung ermöglichen)

EVG C 273/03 vom 7.3.2005 (Der Lohnfluss kann nicht allein mit durch die versicherte Person eigenhändig unterzeichneten Belegen nachgewiesen werden)

EVG C 258/04 vom 29.12.2005 (Die Form der Lohnzahlung und der Verwendungszweck sind grundsätzlich frei. Der Umstand, dass Überweisung des Verdienstes auf ein Aktionärdarlehenskonto erfolgte, spricht nicht gegen den effektiven Lohnfluss)

EVG C 83/06 vom 18.8.2006 (Dem Nachweis tatsächlicher Lohnzahlung kommt dabei nicht der Sinn einer selbstständigen Anspruchsvoraussetzung zu, sondern lediglich derjenige eines ausschlaggebenden Indizes. Soweit eine beitragspflichtige Beschäftigung nachgewiesen, der exakte ausbezahlte Lohn jedoch unklar geblieben ist, hat eine Korrektur über den versicherten Verdienst zu erfolgen)

BGE 8C_ 913/2012 vom 10.4.2012 (Bestehen weder ordentlich und transparent geführte Geschäftsbücher, noch Bank-, Post- oder Barauszahlungsbelege oder Zeugenaussagen, die das Einkommen rechtsgenügend bestimmen lassen, ist der Lohnfluss nicht schlüssig nachgewiesen)

Ermittlung der Beitragszeit

Art. 11 AVIV

B149 Als Beitragsmonat zählt jeder ganze Kalendermonat, in dem die versicherte Person in einem Arbeitsverhältnis stand. Dabei ist unerheblich, ob sie regelmässig oder unregelmässig, stunden- oder tageweise, teilzeitlich oder vollzeitlich (z. B. in Abrufs-, Aushilfs- oder Temporärarbeitsverhältnissen im gleichen Einsatzbetrieb) beschäftigt war. Hat die versicherte Person beim gleichen Arbeitgeber und in jedem Kalendermonat gearbeitet, kann die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses als Beitragszeit angerechnet werden. Zeiten, in denen die versicherte Person z. B. wegen Krankheit oder Unfall dem Arbeitsangebot nicht Folge leisten konnte, gelten ebenfalls als Beitragszeit (vgl. B164).

B150 Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, werden zusammengezählt, wobei je 30 Kalendertage als ein Beitragsmonat gelten. Wird eine beitragspflichtige Beschäftigung nicht auf Beginn eines Kalendermonats aufgenommen bzw. nicht auf Ende eines Kalendermonats beendet, werden die entsprechenden Werktage mit dem Faktor 1,4 in Kalendertage umgerechnet. Als Werktage gelten nur die Tage von Montag bis Freitag. Es werden auch diejenigen Werktage innerhalb eines Arbeitsverhältnisses in Beitragszeit umgerechnet, an denen nicht gearbeitet worden ist. Arbeitstage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, werden Werktagen gleichgestellt, wenn diese wöchentlich deren 5 nicht übersteigen. Grundlage für die Ermittlung dieses Faktors ist die Umrechnung der 5 Werktage in 7 Kalendertage ($7:5 = 1,4$).

⇒ Beispiel

Gemäss der Arbeitgeberbescheinigung dauerte das Arbeitsverhältnis insgesamt vom 17.2. bis zum 15.8.2012:

17.2.–28.2. = 8 Werktage x 1,4 = 11,2 Kalendertage

1.3.–31.7. = 5 Monate

1.8. –15.8. = 11 Werktage x 1,4 = 15,4 Kalendertage

Die Beitragszeit beläuft sich somit auf 5 Monate und 26,6 Kalendertage.

Beitragszeit bei unregelmässigen Einsätzen im Rahmen eines einzigen Arbeitsvertrages beim gleichen Arbeitgeber

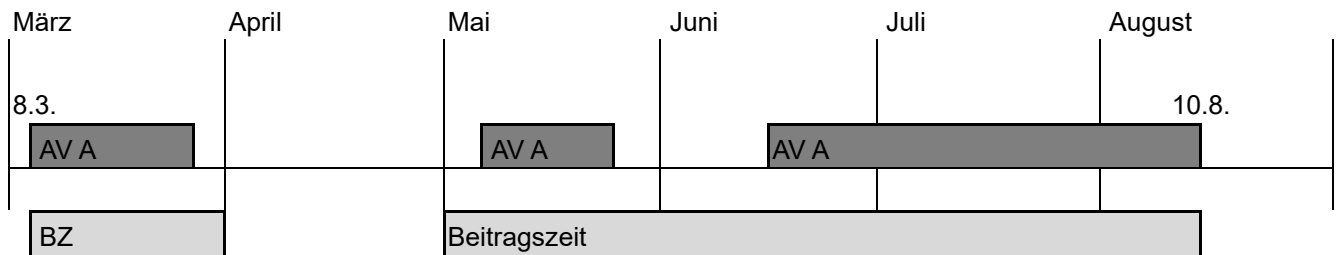
B150a Werden unregelmässige Einsätze im Rahmen eines einzigen Arbeitsvertrages geleistet (z. B. Abrufarbeitsverhältnisse), sind alle Monate, in denen gearbeitet worden ist, als ganze Beitragsmonate anzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn in einem Monat nur wenige oder sogar nur ein Tag und im vorangehenden bzw. nachfolgenden Monat nicht gearbeitet wurde. Monate in denen gar nicht gearbeitet wurde, gelten nicht als Beitragszeit (vgl. BGE 8C_20/2008 und 8C_836/2008).

Nur wenn das Arbeitsverhältnis im Verlauf eines Monats aufgenommen bzw. beendet wird, berechnet sich die Beitragszeit erst ab Zeitpunkt der Aufnahme bzw. bis Beendigung der Arbeit nach Art. 11 Abs. 2 AVIV (Proratisierung).

⇒ Beispiel

Es wurde vertraglich vereinbart, dass die Arbeitnehmerin ab 8.3. auf Abruf beschäftigt wird. Nachdem ein paar unregelmässige Arbeitseinsätze erfolgt sind, wurde die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie nach dem 10.8. nicht mehr abgerufen werde.

AV A = effektive Einsatzzeit BZ = Beitragszeit



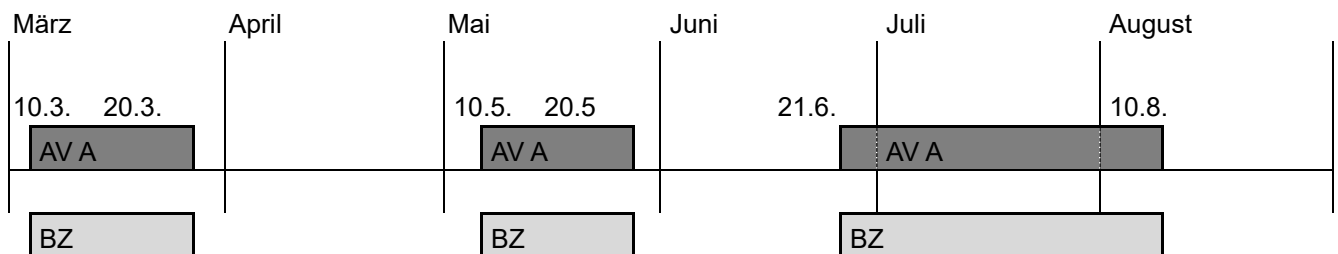
Beitragszeit bei unregelmässigen Einsätzen mit jeweils verschiedenen Arbeitsverträgen beim gleichen Arbeitgeber

B150b Beruhen die Einsätze beim gleichen Arbeitgeber jeweils auf verschiedenen, voneinander unabhängigen Arbeitsverträgen (z. B. Einsatzverträge von Temporärarbeitnehmenden), sind diese Einsätze als eigenständige Arbeitsverhältnisse zu betrachten. In diesen Fällen erfolgt eine allfällige Proratisierung der Kalendermonate für die Ermittlung der Beitragszeit zu Beginn und am Ende von jedem Arbeitseinsatz.

⇒ Beispiel

Im März und Mai wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils vom 10. bis 20. des Monats befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart. Am 21.6. wurde zwischen den gleichen Vertragspartnern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen, welches aber im Rahmen der Probezeit per 10.8. wieder gekündigt wurde.

AV A = effektive Einsatzzeit BZ = Beitragszeit



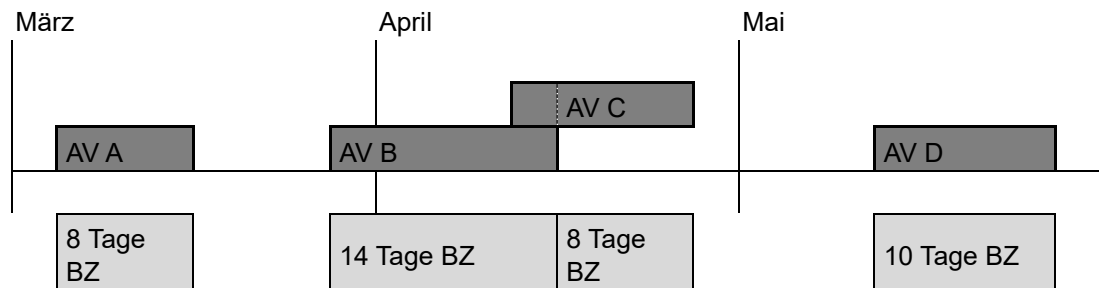
Beitragszeit bei verschiedenen Arbeitgebern

B150c Arbeitete die versicherte Person für verschiedene Arbeitgeber, kann nur die tatsächliche Dauer des jeweiligen Einsatzes an die Beitragszeit angerechnet werden. Beitragszeiten, die sich zeitlich überschneiden, werden nur einmal berücksichtigt.

⇒ Beispiel

Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern

AV = Arbeitsverhältnis BZ = Beitragszeit



B151 Eine Aufrundung der als Beitragszeit anrechenbaren Kalendertage fällt auch dann nicht in Betracht, wenn diese nur um den Bruchteil eines Tages nicht erreicht wird (BGE 122 V 256).

B152 Keine Umrechnung von Werk- in Kalendertage ist notwendig, wenn ein Arbeitsverhältnis, welches z. B. am 13. Tag eines Monats begonnen hat, am 12. Tag eines Folgemonats beendet worden ist. In einem solchen Fall sind ganze Beitragsmonate zu zählen.

Berufe mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen

B153 In Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen nach Art. 8 AVIV wird die Beitragszeit, die in den ersten 60 Kalendertagen eines befristeten Arbeitsverhältnisses zurückgelegt wurde, verdoppelt.

B154 Ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches am ersten Tag eines Kalendermonates beginnt und mindestens 2 ganze Kalendermonate dauert, ergibt 2 zusätzliche Beitragsmonate. In den übrigen Fällen sind die Werktage innerhalb der ersten 60 Kalendertage zu ermitteln, in Beitragszeit umzurechnen und zu verdoppeln.

B155 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die eine vorzeitige Kündigung zulassen (unecht befristete Arbeitsverhältnisse), wird die Beitragszeit der ersten 60 Kalendertage ebenfalls verdoppelt.

⇒ Beispiel 1

Eine Versicherte arbeitete in der Rahmenfrist für die Beitragszeit als Schauspielerin in 3 Arbeitsverhältnissen. Das unbefristete Arbeitsverhältnis A dauerte 7 Monate, das befristete Arbeitsverhältnis B 20 Werktage und das ebenfalls befristete Arbeitsverhältnis C 3 Monate.

Beitragszeit: Arbeitsverhältnis A	7 Monate	(keine Verdoppelung da unbefristet)
Arbeitsverhältnis B	1,867 Monate	(20 x 1,4 : 30 x 2)
Arbeitsverhältnis C	5 Monate	(Verdoppelung der ersten 2 Monate)

⇒ Beispiel 2

Ein Musiker hat in einem befristeten Engagement vom 14.7. bis 16.10.2011 gearbeitet. Die zu verdoppelnde Beitragszeit ermittelt sich wie folgt: Die ersten 60 Kalendertage dauern bis am 11.9.2011. Im Zeitraum vom 14.7. bis 11.9.2011 sind 42 Werktage enthalten, welche eine

Beitragszeit von 1,96 Monaten ergeben ($42 \times 1,4: 30$). Neben der ordentlich ermittelten Beitragszeit von 3,03 Monaten sind für dieses Arbeitsverhältnis zusätzlich 1,96 Beitragsmonate zu berücksichtigen.

B156 Die Verdoppelung der Beitragszeit hat auf die Berechnung des versicherten Verdienstes nach Art. 37 Abs. 1 bis 3 AVIV keinen Einfluss, d. h. der versicherte Verdienst wird durch die effektive Beitragszeit geteilt.

⇒ Beispiel

Eine Schauspielerin weist in der Rahmenfrist für die Beitragszeit 9 Beitragsmonate auf. Aufgrund von Verdoppelungen der Beitragszeit nach Art. 12a AVIV erfüllt sie die geforderte Mindestbeitragszeit von 12 Monaten. Der versicherte Verdienst bestimmt sich aus dem günstigeren Bemessungszeitraum von 6 oder 9 Monaten.

⇒ Rechtsprechung

BGE 137 V 126 (Die Verdoppelung der Beitragszeit findet auf Cabaret-Tänzerinnen mit Kurzaufenthaltsbewilligung keine Anwendung)

Verdoppelung der Beitragszeit bei parallel laufenden Arbeitsverhältnissen in Berufen gemäss Art. 8 AVIV

B156a Bei parallel laufenden Arbeitsverhältnissen können – unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses – Beitragszeiten, die sich zeitlich überschneiden, generell nur einmal berücksichtigt werden (vgl. B149 ff.). Dementsprechend kann bei parallel laufenden Arbeitsverhältnissen auch die Verdoppelung gemäss Art. 12a AVIV nur einmal berücksichtigt werden.

⇒ Beispiel

2 befristete, teilweise parallel laufende Arbeitsverhältnissen von Kunstschaffenden:

Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4
	AV B	AV B	AV B
AV A	AV A	AV A	
1 + 1 BM	1 + 1 BM	1 + 1 BM	1 BM

= 7 Beitragsmonate (In den Monaten 2 und 3 wird das Arbeitsverhältnis B verdoppelt und das Arbeitsverhältnis A für die Beitragszeit nicht mehr berücksichtigt, da ein zweites parallel laufendes Arbeitsverhältnis nie zu einer Kumulation von Beitragszeit führen kann)

Neue Rahmenfrist

B157 Die in der Rahmenfrist für den Leistungsbezug aufgrund von Zwischenverdiensten oder zumutbaren Einkommen erworbene Beitragszeit wird in einer neuen Rahmenfrist gleich ermittelt wie in der ersten Rahmenfrist.

Kündigung zur Unzeit und fristlose Kündigung

B158 Tage, an denen die versicherte Person zwar nicht mehr gearbeitet hat, die aber vom Arbeitgeber im Falle der ungerechtfertigten Entlassung bis zum Ablauf der massgebenden Kündigungsfrist noch zu entlönnen sind, gelten als Beitragszeit, sofern die strittigen Lohn- und Entschädigungsansprüche mit rechtskräftigem Urteil zugesprochen worden sind. Gleich zu behandeln ist eine im Konkursverfahren rechtskräftig kollozierte Forderung für Kündigungslohn, eine Einstellung des Konkurses mangels Aktiven sowie der Abschluss eines Vergleichs.

Hat die Arbeitslosenkasse für die Zeit der ordentlichen Kündigungsfrist Leistungen gemäss Art. 29 AVIG erbracht, so wird diese Zeit als Beitragszeit berücksichtigt, sobald die Lohnforderung richterlich anerkannt ist. Eine Rückerstattung der Forderung vom Arbeitgeber an die Arbeitslosenkasse muss noch nicht erfolgt sein (BGE 8C_226/2007 vom 16.5.2008).

Ferienlohn ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

- B159** Für die Bestimmung der Beitragszeit kommt es auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Ein beendiges Arbeitsverhältnis wird durch die Auszahlung einer Entschädigung für nicht bezogene Ferien weder verlängert, noch darf diese in Beitragstage umgerechnet und an die Beitragszeit angerechnet werden.

⇒ Rechtsprechung

BGE 130 V 492 (Die Abgeltung des Ferienanspruches in Form eines Zuschlages zum Stunden- oder Monatslohn führt nicht zu einer Erhöhung der anrechenbaren Beitragszeit entsprechend der auf Ferientage oder -wochen umgerechneten Ferienentschädigung)

Rahmenvertrag mit Temporärfirma

- B160** Kein beitragszeitrelevantes Arbeitsverhältnis begründet grundsätzlich der Rahmenvertrag mit einer Temporärfirma, da der Rahmenvertrag in der Regel keinen Anspruch auf Beschäftigung auslöst und die versicherte Person berechtigt ist, Einsätze abzulehnen. Dagegen begründen die einzelnen Einsatzverträge jeweils ein neues, in sich abgeschlossenes Arbeitsverhältnis. Massgebend für die Berechnung der Beitragszeit ist somit die Dauer jedes einzelnen Arbeitseinsatzes.

Haushaltsführung im Konkubinat

- B161** Die in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebende Person, die den gemeinsamen Haushalt führt und dafür vom Partner Naturalleistungen in Form von Kost und Logis und allenfalls ein zusätzliches Taschengeld erhält, ist hinsichtlich dieser Tätigkeit AHV-beitragsrechtlich nicht als unselbstständig erwerbend sondern als nichterwerbstätig zu qualifizieren. Daraus folgt, dass im Konkubinat die Führung des Haushalts keine Beitragszeit begründet (BGE 137 V 133).

Der Beitragszeit gleichgestellte Zeiten

Art. 13 Abs. 2 AVIG

Jugendliche Arbeitnehmende

- B162** Zeiten, in denen die versicherte Person als Arbeitnehmer/in tätig ist, bevor sie AHV-beitragspflichtig ist, werden als Beitragszeiten angerechnet. Betroffen sind Arbeitsverhältnisse von Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit bis zum 31.12. des Jahres, in welchem sie das 17. Altersjahr zurückgelegt haben.

Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub), Betreuungsurlaub und Adoptionsurlaub

- B163** Durch die EO entschädigter schweizerischer Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst wird als Beitragszeit angerechnet, unabhängig davon ob die EO-Entschädigung ALV-beitragspflichtig ist. Gleiches gilt für den durch die EO entschädigten Mutterschaftsurlaub, den Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub), den Betreuungsurlaub und den Adoptionsurlaub.⁴⁵

Kranke oder verunfallte Arbeitnehmende

- B164** Zeiten, in denen die versicherte Person zwar in einem Arbeitsverhältnis steht, aber wegen Krankheit oder Unfalls keinen Lohn erhält und daher keine Beiträge bezahlt, werden ebenfalls angerechnet.

Arbeitsunterbrüche wegen Mutterschaft

- B165** Unbezahlte Arbeitsunterbrüche während eines Arbeitsverhältnisses in Folge von Mutterschaft werden angerechnet, soweit sie durch Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorgeschrieben oder gesamtarbeitsvertraglich vereinbart sind.

Anrechnung ausländischer Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten

Bei Fallkonstellationen, die das Freizügigkeitsabkommen betreffen, ist die Weisung ALE 883 E1 ff. zu konsultieren.

- B166** *B166 bis B169 gestrichen*

⁴⁵ B163 geändert im Juli 2022 und Juli 2024

Kumulation von Beitragszeiten mit Zeiten, die Beitragszeiten gleichgestellt sind

Art. 13 Abs. 1, 2 AVIG

B170 Eine Kumulation von Beitragszeiten mit Zeiten, die Beitragszeiten gleichgestellt sind, ist möglich.

Nicht zulässig ist dagegen das Zusammenzählen von Beitragszeiten mit Zeiten der Beitragsbefreiung.

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person, die in der Rahmenfrist für die Beitragszeit während 9 Monaten eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und während 3 Monaten schweizerischen Militärdienst geleistet hat, erfüllt die Beitragszeit.
- Eine Schweizerin, die in der Rahmenfrist für die Beitragszeit während 8 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung in der Schweiz ausgeübt hat und nach einer 4-monatigen Arbeitnehmertätigkeit in den USA in die Schweiz zurückkehrt, erfüllt die Beitragszeit nicht.⁴⁶
- Eine versicherte Person, die in der Rahmenfrist für die Beitragszeit während 5 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt und während 9 Monaten eine vollzeitliche Weiterbildung absolviert hat, erfüllt die Beitragszeit nicht.

Beitragszeitregelung von vorzeitig pensionierten Personen

Art. 13 Abs. 3 AVIG; Art. 12 AVIV

B171 *B171 gestrichen⁴⁷*

B172 *B172 gestrichen⁴⁷*

Freiwillige vorzeitige Pensionierung

B173 *B173 gestrichen⁴⁷*

B174 *B174 gestrichen⁴⁷*

B175 *B175 gestrichen⁴⁷*

Unfreiwillige vorzeitige Pensionierung

B176 *B176 gestrichen⁴⁷*

B177 *B177 gestrichen⁴⁷*

B178 *B178 gestrichen⁴⁷*

⁴⁶ B170, Beispiel 2 geändert im April 2013 (f)

⁴⁷ B171–B178 gestrichen im Januar 2024

Begriff der Altersleistungen

Art. 18c Abs. 1 AVIG; Art. 32 AVIV

B179 Als Altersleistungen gelten:

- Leistungen der AHV, der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge, welche der versicherten Person vor Erreichen des Referenzalters gemäss Art. 21 Abs. 1 AHVG ausbezahlt werden;
- AHV-Überbrückungsrenten / AHV-Ersatzrenten bzw. Überbrückungsrenten, soweit sie reglementarisch vorgesehen sind;
- Kinderrenten, die zusammen mit den Altersrenten ausgerichtet werden;
- Altersleistungen einer ausländischen obligatorischen oder freiwilligen Altersversicherung, unabhängig davon, ob es sich um eine ordentliche Altersleistung oder um eine Vorruhestandsleistung handelt.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 159/02 vom 20.12.2002 (Wenn die Pensionskasse ihre Leistungen ohne weiteres erbringt, ist davon auszugehen, dass die Versicherte die reglementarische Altersgrenze für die frühzeitige Pensionierung überschritten hat und ihr ein Leistungsanspruch zusteht. Überbrückungsrenten sind nicht als Abgangsentschädigung aufzufassen, denn eine solche wäre frei verwendbar)

EVG C 72/03 vom 3.7.2003 (Vorzeitige Pensionierung im Sinne des Art. 12 AVIV bedeutet Bezug von Leistungen der beruflichen Altersvorsorge und damit Eintritt des Versicherungsfalles der 2. Säule, auch wenn das Rentenalter der 1. Säule noch nicht erreicht ist)⁴⁸

B180 Für die Qualifizierung dieser Leistungen als Altersleistungen spielt es keine Rolle, ob diese in Renten- oder Kapitalform bezogen werden. Kapitalabfindungen sind nach der Tabelle des BSV in Monatsrenten umzurechnen (vgl. C161).

B181 Nicht als Altersleistungen gelten:

- Austritts-/Freizügigkeitsleistungen nach Art. 2, 4 und 5 des Freizügigkeitsgesetzes, da diese Leistungen noch keinen vorzeitigen Altersfall begründen. Diese Leistungen dürfen nicht von der ALE abgezogen werden (vgl. C160);
- Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber freiwillig bezahlte Leistungen innerhalb oder ausserhalb eines Sozialplanes wie z. B. Härtefallleistungen, Abgangsentschädigungen, Abfindungen, Treueprämien, AHV-Übergangsrenten bzw. AHV-Überbrückungszuschüsse, welche nicht reglementarisch vorgesehen sind sowie Leistungen an die berufliche Vorsorge.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 142 (Eine versicherte Person, die eine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung verlangt und erhält, kann nicht als «vor Erreichung des Rentenalters der AHV pensioniert» gelten)

BGE 129 V 381 (Es kann keine Austrittsleistung mehr beansprucht werden, wenn die Kündigung des Arbeitsvertrages in einem Alter erfolgt, in welchem bereits ein reglementarischer Anspruch auf Altersleistungen im Sinne einer vorzeitigen Pensionierung besteht)

EVG C 28/04 vom 21.7.2005 (Wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, sich Altersleistungen von Freizügigkeitspolice und -konten frühestens 5 Jahre vor und spätestens 5 Jahre

⁴⁸ B179 geändert im Januar 2024

nach Erreichen des Rentenalters auszahlen zu lassen, ist dies der vorzeitigen Pensionierung im Sinne von Art. 32 AVIV gleichzustellen. Es ist unerheblich, ob die Altersleistungen in Kapital- oder Rentenform ausgerichtet werden)⁴⁹

⁴⁹ B181 geändert im Januar 2024

Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit

Die einzelnen Befreiungsgründe

Art. 14 Abs. 1–3 AVIG; Art. 13 AVIV

Befreiungsgründe nach Abs. 1

B182 Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind Personen, die innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit während insgesamt mehr als 12 Monaten nicht in einem Arbeitsverhältnis standen und deshalb die Beitragszeit nicht erfüllen konnten, wegen:

- a. Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung, sofern sie während mindestens 10 Jahren in der Schweiz Wohnsitz hatten;
- b. Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, sofern sie während dieser Zeit Wohnsitz in der Schweiz hatten;
- c. Aufenthalt in einer schweizerischen Haft-, Arbeitserziehungsanstalt- oder in einer ähnlichen schweizerischen Einrichtung.

Diese Befreiungsgründe sind kumulierbar.

Der Begriff «Wohnsitz» ist nicht mit dem Wohnsitzbegriff des ZGB identisch, sondern entspricht dem gewöhnlichen Aufenthalt nach Art. 12 AVIG (vgl. B136 ff.).

B183 Gemeinsam sind diesen Befreiungstatbeständen die Kausalität zwischen fehlender Beitragszeit und der Verhinderung an der Ausübung einer Arbeitnehmendentätigkeit während mehr als 12 Monaten. Bei kürzeren Verhinderungen bleibt der versicherten Person angesichts der zweijährigen Dauer der Rahmenfrist für die Beitragszeit noch genügend Zeit, um eine ausreichende beitragspflichtige Beschäftigung auszuüben.

B184 Ein Befreiungsgrund ist nur dann zu bejahen, wenn es der versicherten Person aus einem der genannten Gründe nicht möglich und zumutbar war, auch nur eine Teilzeitbeschäftigung als arbeitnehmende Person auszuüben. Das Erfordernis der Kausalität zwischen fehlender Beitragszeit und Verhinderung an der Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung zwingt dazu, im Einzelfall zu prüfen, ob und in welchem Umfang die Verhinderung begründet war. Eine versicherte Person, die z. B. aufgrund einer Krankheit lediglich zu 50 % arbeitsunfähig war, kann wegen der fehlenden Kausalität nicht von der Erfüllung der Beitragszeit befreit werden, da die verbleibende Arbeitsfähigkeit in genügendem Masse verwertbar gewesen war (BGE 121 V 336).

Die Kausalität ist jedoch dann zu bejahen, wenn die versicherte Person im Umfang ihrer verbleibenden Arbeitsfähigkeit und gleichzeitig zu ihrem teilweisen Verhinderungsgrund in einem Arbeitsverhältnis stand. Dabei müssen der Verhinderungsgrund und der Beschäftigungsgrad zusammen einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen (vgl. C17 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 238/05 vom 8.8.2006 (Eine Teilzeitbeschäftigung ist mit Bezug auf die Erfüllung der Beitragszeit einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Deshalb liegt die für die Beitragsbefreiung erforderliche Kausalität nur vor, wenn es der versicherten Person aus einem der in Art. 14 Abs. 1 Bst. a bis c AVIG genannten Gründe auch nicht möglich und zumutbar ist, ein Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen)

B185 Sämtliche Befreiungsgründe müssen überprüfbar sein bzw. nachgewiesen werden. Die Arbeitslosenkasse hat im Rahmen ihrer Abklärungspflicht die beweisrelevanten Unterlagen zu verlangen.

B186 Entscheidend bei allen Befreiungsgründen ist die Verhinderung an der Ausübung einer Arbeitnehmendentätigkeit. Bei einer versicherten Person, die vor Eintritt eines Befreiungstatbestandes selbstständig erwerbstätig war, fehlt diese Kausalität. Für Zeiten des ALE-Leistungsbezuges kann mangels Kausalität ebenfalls kein Befreiungsgrund bejaht werden.

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person kann sich nicht auf einen Befreiungsgrund nach Art. 14 Abs. 1 Bst. c AVIG berufen, wenn sie vor dem Aufenthalt in einer schweizerischen Haftanstalt eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.
- Eine versicherte Person, welche im Rahmen einer arbeitsmarktlichen Massnahme eine Aus- oder Weiterbildung absolviert und Taggelder bezieht, kann sich nicht auf die Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit infolge Aus- oder Weiterbildung berufen.

Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung

B187 Als Ausbildung im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. a AVIG gilt jeder auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Lehrgang. Unter diesen Begriff fallen u. a. auch die obligatorische Schulzeit sowie ein Praktikum als Bestandteil einer Ausbildung.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 234/02 vom 17.11.2003 (Als Ausbildung im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. a AVIG gilt jede systematische, auf der Grundlage eines ordnungsgemässen, rechtlich oder zumindest faktisch anerkannten [üblichen] Lehrgangs beruhende Vorbereitung auf eine künftige erwerbliche Tätigkeit. Zudem muss die Ausbildung, Umschulung oder Weiterbildung genügend überprüfbar sein)

EVG C 319/05 vom 10.7.2006 (Zwischen der Nichterfüllung der Beitragszeit und dem gesetzlich umschriebenen Hinderungsgrund muss ein Kausalzusammenhang bestehen)

Die versicherte Person muss den absolvierten Lehrgang mit einer Bescheinigung der Ausbildungsstätte nachweisen. Aus dieser Bescheinigung muss die Dauer (Beginn und Ende) und die zeitliche Inanspruchnahme inkl. Vorbereitungszeiten hervorgehen (z. B. Stunden pro Woche). Die im Selbststudium absolvierte Weiterbildungszeit kann in der Regel aufgrund ungenügender Überprüfbarkeit nicht anerkannt werden.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_318/2011 vom 5.3.2012 (Eine gleichzeitige Erfüllung der Beitragszeit und eine Befreiung davon ist möglich, wenn eine versicherte Person zur selben Zeit die Beitragszeit in einem weniger als 100 % ausmachenden Anteil erfüllt und im übrigen Bereich von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist)

Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung im In- oder Ausland gelten als Befreiungsgründe.

Die in einer Berufslehre zurückgelegten Beitragszeiten können als Weiterbildungszeiten im Sinne von Art. 14 Abs. 1 AVIG angerechnet werden, wenn die versicherte Person die Mindestbeitragszeit nicht erfüllt.

Der Verhinderungsgrund muss innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit mehr als 12 Monate gedauert haben. Bei einer einjährigen Ausbildung ist dies in der Regel nicht der Fall, da das Schuljahr erfahrungsgemäss keine 12 Monate dauert. Für die Ermittlung der Ausbildungsdauer gilt als Abschluss jener Zeitpunkt, in dem die auszubildende Person

vom Ergebnis der Abschlussprüfung Kenntnis erhält. Nachbesserungen von Prüfungsarbeiten oder Wiederholungen von Prüfungen zählen zur Dauer der Ausbildung, wenn die entsprechenden Vorbereitungen und Arbeiten zeitlich bedeutend und genügend überprüfbar sind (EVG C 157/03 vom 2.9.2003).

Es sind nur Personen von der Erfüllung der Beitragszeit befreit, die während mindestens insgesamt 10 Jahren in der Schweiz ihren Wohnsitz hatten. Diese 10-jährige Wohnsitzzeit muss weder unmittelbar vor der Antragstellung liegen, noch zusammenhängend sein.

B187a Ein – nach Erwerb des Diploms nicht oder nur unwesentlich entschädigtes – Praktikum, bei dem die während des Studiums erworbenen theoretischen Kenntnisse vertieft werden, gilt nicht als Ausbildungszeit, wenn dieses Praktikum im Rahmen der Ausbildung der versicherten Person nicht unbedingt notwendig ist.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_981/2010 vom 23.8.2011 (Praktikum nach Erwerb des Diploms gilt nicht als Ausbildungszeit)

Eine versicherte Person, deren Umschulung oder Weiterbildung von der ALV finanziert wurde, kann sich in der Folge für diese Zeit nicht auf einen Befreiungsgrund berufen.

Krankheit, Unfall oder Mutterschaft

B188 Krankheit, Unfall oder Mutterschaft gelten nur dann als Befreiungsgründe, wenn die versicherte Person in dieser Zeit nicht in einem Arbeitsverhältnis stand und deswegen die Beitragszeit nicht erfüllen konnte. Die Mutterschaft umfasst die Dauer der Schwangerschaft und die Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter. Die Arbeitsverhinderungen zählen nur dann als Befreiungsgründe, wenn sie ärztlich bescheinigt sind.

Es sind nur Personen von der Erfüllung der Beitragspflicht befreit, die während dieser Zeit ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die betroffene Person während dieser Zeit tatsächlich dauernd in der Schweiz aufgehalten oder ob sie sich allenfalls zu Behandlungszwecken vorübergehend ins Ausland begeben hat. Wichtig ist, dass die versicherte Person in der Schweiz ihren Wohnsitz hat.

⇒ Beispiel

EVG C 40/06 vom 26. Mai 2006 (Eine normal verlaufende Mutterschaft hindert grundsätzlich nicht an der Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung, auch wenn die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle unter Umständen erheblich erschwert sein kann. Der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen diesem Ereignis und der fehlenden oder ungenügenden Beitragszeit ist folglich nur dann gegeben, wenn eine ärztlich belegte Arbeitsverhinderung vorliegt.)⁵⁰

Aufenthalt in einer schweizerischen Haft-, Arbeitserziehungsanstalt- oder einer ähnlichen schweizerischen Einrichtung

B189 Es sind nur Personen von der Erfüllung der Beitragszeit befreit, deren Aufenthalt in einer in der Schweiz liegenden Anstalt stattgefunden hat.

Unter den Begriff der Haft- oder Arbeitserziehungsanstalt fallen alle Formen des Freiheitsentzugs inklusive Verbüssung einer Haftstrafe durch gemeinnützige Arbeit. Als ähnliche

⁵⁰ B188 geändert im Juli 2021

Anstalten gelten Anstalten zur Behandlung von Suchterkrankungen, Psychiatrische Kliniken, Rehabilitationszentren usw.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 203/03 vom 21.12.2006 (Dass eine Haftstrafe in der Schweiz verbüsst werden muss, damit die Beitragsbefreiung in Anspruch genommen kann, verstösst nicht gegen das Diskriminierungsverbot)

Befreiungsgründe nach Abs. 2

B190 Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind Personen, die

- wegen Trennung oder Scheidung ihrer Ehe,
- wegen Invalidität oder Todes eines Ehepartners oder eines ähnlichen Grundes, oder
- wegen Wegfalls einer IV-Rente

gezwungen sind, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern. Diese Regel gilt nicht, wenn das betreffende Ereignis mehr als 12 Monate zurückliegt.

⇒ Rechtsprechung

BGE 125 V 123 (Eine Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit fällt bei einer Person, die vor der Trennung einer ganztägigen selbstständigen Erwerbstätigkeit nachging, nicht in Betracht. Ihr mangelt es an der Versicherteneigenschaft)

B191 Es sind nur Personen von der Erfüllung der Beitragszeit befreit, die beim Eintritt des Ereignisses ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten. Unerheblich ist, ob die Trennung oder Scheidung von einem schweizerischen oder einem ausländischen Gericht ausgesprochen wurde, oder ob ein Ehepartner, auf dessen Invalidität oder Tod sich die versicherte Person beruft, seinen Wohnsitz im Ausland hatte.

⇒ Beispiel

Eine mit einem Jamaikaner verheiratete Schweizerin lebt in Jamaika. Nach dreijähriger Ehe trennt sie sich von ihrem Ehegatten und kehrt in die Schweiz zurück und stellt einen Antrag auf ALE. Da die versicherte Person im Zeitpunkt der Trennung ihren Wohnsitz nicht in der Schweiz hatte, kommt eine Beitragsbefreiung nicht in Frage.

B192 Diese Befreiungsgründe erfassen Personen, die nicht auf die Aufnahme oder Erweiterung einer Erwerbstätigkeit vorbereitet sind und aus wirtschaftlicher Notwendigkeit auf die veränderte Situation reagieren müssen. Eine Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit ist somit nur möglich, wenn zwischen dem geltend gemachten Grund und der Notwendigkeit der Aufnahme oder Erweiterung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ein Kausalzusammenhang gegeben ist. Dabei ist kein strikter Kausalitätsnachweis zu verlangen. Wenn es glaubwürdig und nachvollziehbar erscheint, dass der Entschluss der versicherten Person, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern, in dem als Befreiungsgrund in Frage kommenden Ereignis mitbegründet liegt, sind die finanzielle Zwangslage und die Kausalität grundsätzlich zu bejahen.

Ausgehend vom Schutzgedanken von Art. 14 Abs. 2 AVIG, der in der Abfederung unvorhersehbarer, unerwarteter Ereignisse besteht, sind für die Prüfung der finanziellen Zwangslage dem aktuellen Einkommen (inkl. Kapitaleinkünfte und angemessener Berücksichtigung des nicht gebundenen Vermögens) die notwendigen Ausgaben für die Lebenshaltung gegenüberzustellen. Nicht zu den notwendigen Lebenshaltungskosten zählen Aufwendungen, welche in erster Linie dem Komfort dienen. Rechtsprechungsgemäss können Rückstellungen für künftige (Möbel-)Anschaffungen, für Ferien usw. nicht zum kurz- und mittelfristigen notwendigen Bedarf gezählt werden. Die versicherte Person muss unter

Umständen auch Einschränkungen gegenüber dem bisher gepflegten Lebensstandard hinnehmen (EVG C 266/04 vom 22.9.2004).

⇒ Rechtsprechung

BGE 121 V 336 (Eine Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit nach Art. 14 Abs. 2 AVIG ist nur möglich, wenn zwischen dem geltend gemachten Grund und der Notwendigkeit einer Aufnahme oder Erweiterung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit ein Kausalzusammenhang gegeben ist. Dabei ist kein strikter Kausalitätsnachweis im naturwissenschaftlichen Sinne zu verlangen)

EVG C 240/02 vom 7.5.2004 (Ergibt sich, dass die versicherte Person nicht imstande ist, ihre finanziellen Verpflichtungen kurz und mittelfristig nachzukommen, ist davon auszugehen, dass der Entscheid zur Aufnahme oder Erweiterung einer Erwerbstätigkeit auf einem der in Art. 14 Abs. 2 AVIG genannten Tatbestände beruht)

EVG C 369/01 vom 4.8.2004 (Massgebend ist der Zeitpunkt, ab welchem die wirtschaftliche Unterstützung des Ehegatten dahinfällt, was nicht zwingend erst mit der Rechtskraft des Scheidungsurteils definitiv feststeht)

B193 Tritt ein Ereignis nach Art. 14 Abs. 2 AVIG während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein, kann sich eine versicherte Person für eine Folgerahmenfrist grundsätzlich nicht auf einen solchen Befreiungsgrund berufen. Es fehlt die Kausalität, da die versicherte Person bereits vor Eintritt des Ereignisses Arbeit suchte.

Ein Befreiungsgrund für eine Folgerahmenfrist kann jedoch dann anerkannt werden, wenn sich die versicherte Person in der 1. Rahmenfrist nur in reduziertem Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt hat und in Folge auf Grund eines Ereignisses nach Art. 14 Abs. 2 AVIG gezwungen ist, ihre Arbeitssuche zu erweitern.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person stellt sich in einer 1. RFL zu 60 % dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. In dieser RFL kann sie keiner beitragspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Aufgrund einer Scheidung ist sie für eine Folgerahmenfrist gezwungen, ihre Arbeitssuche auf eine Vollzeitbeschäftigung zu erweitern. Die versicherte Person hat für die Folgerahmenfrist aufgrund des Befreiungsgrundes erneut Anspruch auf ALE. Die Höhe des versicherten Verdienstes beschränkt sich vorliegend auf 40 % des massgebenden Pauschalansatzes, entsprechend der erweiterten Arbeitssuche.

B194 Wurde eine Rahmenfrist aufgrund von Art. 14 Abs. 2 AVIG eröffnet und ändern sich die Verhältnisse betreffend Vermögen, Einkommen oder Zivilstand im Laufe des Leistungsbezuges stellt dies den Anspruch nicht in Frage.

Trennung oder Scheidung der Ehe, Tod oder Invalidität eines Ehepartners (gilt auch für die eingetragene Partnerschaft)

B195 Die Trennung ist der Scheidung der Ehe gleichgestellt. Bei der Trennung unterscheidet man zwischen faktischer und richterlicher Trennung. Eine faktische Trennung wird anerkannt, wenn beide Parteien über einen eigenen Wohnsitz verfügen und die finanziellen Regelungen glaubhaft dargelegt werden können (z. B. schriftliche Abmachung eines Ehepartners). Die Arbeitslosenkasse hat sich mit geeigneten Unterlagen (z. B. Mietverträge) die faktische Trennung bestätigen zu lassen. Bei der richterlichen Trennung ist die richterliche Genehmigung über die Trennungsvereinbarung einzuholen.

Nimmt die versicherte Person nach der Trennung den gemeinsamen Haushalt wieder auf, entfällt der Versicherungsschutz ab diesem Zeitpunkt. Wurde die Trennung als Befreiungsgrund angerufen, so kann eine nachfolgende Scheidung der Ehe nicht noch einmal zu einer Beitragsbefreiung führen.

Beantragt eine versicherte Person erst nach der Scheidung Leistungen bei der ALV, ist vor allem festzustellen, welches Ereignis die wirtschaftliche Zwangslage auslöst. Wenn das Scheidungsurteil lediglich die während der Trennung vorherrschende finanzielle Situation bestätigt, so stellt es keinen Befreiungsgrund dar.

⇒ Beispiel

Die versicherte Person beantragt bei Trennung Sozialhilfe. Sie meldet sich bei der ALV an, nachdem sie im Besitz des Scheidungsurteils ist. Das Ereignis, das die Befreiung auslöst (also der Zeitpunkt, in dem die wirtschaftliche Notwendigkeit entsteht), ist die Trennung und nicht die Scheidung. War das Paar hingegen schon vor der Trennung bei der Sozialhilfe angemeldet, so stellt weder der Zeitpunkt der Trennung noch derjenige des Scheidungsurteils einen Befreiungsgrund dar.

Die Invalidität oder der Tod eines Eheteils muss zu einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation führen, welche die versicherte Person zwingt, eine Arbeitnehmertätigkeit aufzunehmen (vgl. B192).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 365/00 vom 7.12.2001 (Verzichtet eine von ihrem Ehegatten getrennt lebende Frau auf die Anwendung der ihr zustehenden rechtlichen Mittel, um die von ihm geschuldeten, gerichtlich festgesetzten Unterhaltsbeiträge durchzusetzen, kann sie sich nicht auf den Befreiungsstatbestand von Art. 14 Abs. 2 AVIG berufen)

BGE 8C_372/2009 vom 23.7.2009 (Indem eine versicherte Person bereits vor der Realisierbarkeit der Ehetrennung eine Anstellung gesucht (und für kurze Zeit auch gefunden) hat, hat sie einen Beitrag zur Schadenminderung geleistet, was ihr nicht zum Nachteil gereichen darf. Falls die Ehetrennung zudem zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit der Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit durch die Versicherte geführt hat, ist der erforderliche Kausalzusammenhang zu bejahen)

BGE 8C_610/2009 vom 28.7.2010 (Die Notwendigkeit zur Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit muss einen Eheteil abrupt treffen)

BGE 8C_345/2011 vom 12.7.2011 (Die Bestimmung von Art. 14 Abs. 2 AVIG ist in erster Linie für jene Fälle vorgesehen, in denen die Person, welche durch Geldzahlungen an den Unterhalt der Familie beiträgt, wegfällt, oder die Erwerbsquelle plötzlich ausfällt)

Ähnliche Gründe

B196 Ähnliche Gründe liegen vor, wenn die versicherte Person durch ein unerwartetes, zeitlich nicht voraussehbares Ereignis in eine finanzielle Zwangslage geraten ist.

Ähnliche Gründe können z. B. vorliegen, wenn:

- der erwerbstätige Eheteil verschwindet, ohne dass die Zurückgelassenen finanziell abgesichert sind;
- über den Betrieb eines Eheteils der Konkurs eröffnet wurde;
- der erwerbstätige Eheteil eine längere Haftstrafe zu verbüssen hat.

Ähnliche Gründe liegen z. B. nicht vor, wenn:

- der Geschäftsgang des selbstständig erwerbstätigen Eheteils rückläufig ist;
- ein Eheteil arbeitslos wird;
- ein Konkubinat aufgelöst wird.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1993/94 S. 95 (Arbeitslosigkeit und finanzielle Verluste eines Eheteils sind keine Gründe für eine Befreiung unter dem Titel «ähnliche Gründe» des anderen Eheteils)

ARV 1993/94 S. 100 (Schlechter Geschäftsverlauf eines selbstständigen Eheteils bildet keinen Tatbestand für eine Befreiung unter dem Titel «ähnliche Gründe»)

BGE 137 V 133 (Die Auflösung eines Konkubinats bildet keinen ähnlichen Grund im Sinne von Art. 14 Abs. 2 AVIG)

Betreuung von pflegebedürftigen Personen

B197 Ein ähnlicher Grund liegt ebenfalls vor, wenn Personen wegen Wegfalls der Betreuung von Pflegebedürftigen gezwungen sind, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern, sofern

- die pflegebedürftige Person dauernd auf Hilfe angewiesen war;
- die betreuende und die pflegebedürftige Person im gemeinsamen Haushalt gewohnt haben; und
- die Betreuung mehr als ein Jahr gedauert hat.

Die Anspruchsvoraussetzungen lassen sich wie folgt überprüfen:

- Dauernd auf Hilfe Dritter angewiesen
Ärztliche Bestätigung, allenfalls Bestätigung über Anspruch auf Hilfenentschädigung bei der AHV-Ausgleichskasse
- Gemeinsamer Haushalt
Bestätigung der Wohngemeinde, das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts ist erfüllt bei gleicher Wohnung, einer anderen Wohnung im gleichen Gebäude oder einer Wohnung in einem anderen Gebäude auf demselben oder einem benachbarten Grundstück.
- Betreuung von mehr als einem Jahr
Bestätigung der Ärztin oder des Arztes, allenfalls Bestätigung der AHV über Anrechnung von Betreuungsgutschriften für die betreuende Person.
- Finanzielle Kausalität (vgl. B192)
Hat z. B. eine versicherte Person mit gut verdienendem Ehegatten ihre pflegebedürftige Mutter betreut, kann nach Ableben der Mutter kein Befreiungsgrund anerkannt werden, da die versicherte Person nicht gezwungen ist, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.
Der Wegfall der Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes kann nur dann als Befreiungsgrund gelten, wenn die Pflege des Kindes von einer Versicherung entschädigt worden ist, die versicherte Person davon gelebt hat und infolge Wegfalls der Versicherungsleistung gezwungen ist, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Dieser Befreiungsgrund gilt nur, wenn der Wegfall der Betreuung nicht mehr als ein Jahr zurückliegt und die versicherte Person zu diesem Zeitpunkt in der Schweiz gewohnt hat. Es ist jedoch nicht notwendig, dass die überjährige Betreuungszeit ausschliesslich in der Schweiz zurückgelegt worden ist.

Hat sich die versicherte Person im Umfang von z. B. 50 % der Betreuung einer pflegebedürftigen Person gewidmet, reduziert sich der Pauschalansatz um 50 %.

Hat sich die versicherte Person im Umfang von z. B. 40 % der Betreuung einer pflegebedürftigen Person gewidmet und daneben eine unselbstständige Erwerbstätigkeit von 30 % ausgeübt, berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem Erwerbseinkommen und 40 % des massgebenden Pauschalansatzes. Nach dem Bezug von 90 Taggeldern reduziert sich der versicherte Verdienst auf das beitragspflichtige Einkommen, d. h. der Anteil Pauschalansatz fällt weg (vgl. C19).

Erzielt die versicherte Person während mindestens 12 Monaten mit der Betreuung der pflegebedürftigen Person ein beitragspflichtiges Einkommen, liegt kein Befreiungsgrund vor. Der versicherte Verdienst berechnet sich aufgrund des erzielten Lohnes inklusive all-fälliger Naturalbezüge.

⇒ Rechtsprechung

BGE 131 V 279 (Die Kumulationsmöglichkeit der Befreiungstatbestände der Krankheit und des Wegfalls der Betreuung einer pflegebedürftigen Person ist zu bejahen)

BGE 8C_26/2008 vom 2.6.2008 (Zwischen dem Wegfall der Betreuung einer pflegebedürftigen Person und der Notwendigkeit der Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit muss ein Kausalzusammenhang bestehen)

Kürzung oder Wegfall einer Invalidenrente

B198 Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind auch Personen, die infolge Invalidität nicht oder nur teilweise erwerbstätig waren, deren Invaliditätsgrad sich jedoch so verändert hat, dass dies zur Kürzung oder zum Wegfall ihrer Invalidenrente führt.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person hat eine Invalidenrente bezogen, die einem Invaliditätsgrad von 50 % entsprach, und daneben zu 50 % gearbeitet. Fällt die Rente weg, ist die Person gezwungen zu 100 % zu arbeiten. Der Befreiungsgrund kann anerkannt werden. Die Berechnung des vV erfolgt nach Art. 40c AVIV. Das Erwerbseinkommen ist als ZV anzurechnen.

⇒ Beispiel 2

Eine versicherte Person lebte von einer Invalidenrente, die einem Invaliditätsgrad von 50 % entsprach, ohne daneben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Aufgrund des Wegfalls dieser Rente ist sie jedoch gezwungen, eine Arbeit zu suchen. Der Befreiungsgrund kann im Umfang von 50 % anerkannt werden. Als vV ist 50 % des massgebenden Pauschalansatzes einzusetzen.

⇒ Beispiel 3

Einer versicherten Person wird die 100 % Rente auf eine 50 % Rente gekürzt, da sich der Invaliditätsgrad von 80 % auf 50 % verringert hat. Aufgrund der Kürzung ihrer Rente kann der Befreiungsgrund im Umfang von 30 % anerkannt werden. Als vV ist 30 % des massgebenden Pauschalansatzes einzusetzen.

Diese Befreiung gilt unabhängig davon, welche Sozialversicherung für die Auszahlung der Rente zuständig war (Invalidenversicherung, Unfallversicherung, Militärversicherung usw.).

Sie gilt ebenfalls bei einer Kürzung oder dem Wegfall einer Invalidenleistung des Versicherungsträgers eines Mitgliedstaates der EU/EFTA, wenn es sich um eine Invalidenleistung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Bst. c der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 handelt, die einer Rente entspricht.⁵¹

Befreiungsgründe nach Abs. 3

B199 Schweizer/-innen und EU/EFTA-Bürger/-innen mit einer Niederlassungsbewilligung, die nach einem Auslandsaufenthalt von über einem Jahr in einem Staat ausserhalb der EU/EFTA (Drittstaat) in die Schweiz zurückkehren, sind von der Erfüllung der Beitragszeit befreit, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

⁵¹ B198 geändert im Januar 2022 und Januar 2024

- die Anmeldung zum Bezug von Leistungen muss innert einem Jahr nach ihrer Rückkehr in die Schweiz erfolgen;
- während der 2-jährigen Rahmenfrist für die Beitragszeit muss eine Beschäftigung als Arbeitnehmer/-innen von mindestens 12 Monaten im Drittstaat nachgewiesen werden;
- während der zweijährigen Rahmenfrist für die Beitragszeit muss eine Beitragszeit von mindestens 6 Monaten in der Schweiz nachgewiesen werden.

Diese Bedingungen gelten auch für Drittstaatsangehörige mit einer Niederlassungsbewilligung, die nach einem Aufenthalt in einem EU-/EFTA- oder in einem Drittstaat in die Schweiz zurückkehren.⁵²

B200 Bei Fallkonstellationen, die das Freizügigkeitsabkommen betreffen, ist die Weisung ALE 883 zu konsultieren.

B201 *B201 gestrichen*

B202 Niedergelassene Ausländer/-innen sind im Anschluss an einen im Ausland absolvierten Militärdienst nicht von der Erfüllung der Beitragszeit befreit. Dies gilt sowohl für EU/EFTA-Bürger/-innen sowie für die übrigen Ausländer/-innen.

B203 Unter entsprechender Beschäftigung ist eine Arbeitnehmendentätigkeit von mindestens 12 Monaten zu verstehen. Ausländische Beschäftigungszeiten können nicht mit einer unter 12 Monaten liegenden beitragspflichtigen Tätigkeit in der Schweiz für eine Beitragsbefreiung zusammengezählt werden. Die versicherte Person hat die ausländische Beschäftigungszeit mit einer entsprechenden Bescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen.

B204 Für Auslandschweizer/-innen, die zum ersten Mal in die Schweiz ziehen, gelten die Bedingungen gemäss Randziffer B199.

Ausländer/-innen, die das erste Mal in die Schweiz einreisen und in der Folge das Schweizerbürgerrecht erlangen, können von diesem Befreiungsgrund keinen Gebrauch machen (EVG C 191/03 vom 7.7.2004).⁵³

B205 Die entlohnte Beschäftigung im Ausland von mindestens 12 Monaten und die Beitragszeit von mindestens 6 Monaten in der Schweiz müssen innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit liegen (Art. 9 Abs. 3 AVIG). Der überjährige Auslandsaufenthalt muss jedoch nicht zusammenhängend sein. Mehrere Auslandsaufenthalte, die eine kürzere Zeitspanne als ein Jahr umfassen, dürfen zusammengerechnet werden.⁵³

B206 *B206 gestrichen*

Kumulation von Befreiungsgründen

B207 Die in Art. 14 Abs. 1 und Abs. 3 AVIG sowie in Art. 13 Abs. 1bis AVIV aufgezählten Verhinderungszeiten sind grundsätzlich miteinander kumulierbar.

⁵² B199 geändert im Juli 2018

⁵³ B204–B205 geändert im Juli 2018

B208 Im Ausland zurückgelegte Beschäftigungszeiten können allerdings nur dann mit anderen Verhinderungszeiten kumuliert werden, wenn der Auslandsaufenthalt mehr als ein Jahr gedauert hat.

⇒ Beispiel

In der 2-jährigen Rahmenfrist für die Beitragszeit hat die versicherte Person 6 Monate als Arbeitnehmer/in in der Schweiz gearbeitet. Im Weiteren hat sie sich mehr als ein Jahr in Mexiko aufgehalten, wo sie während 7 Monaten eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Krankheitshalber war sie während 5 Monaten in der Schweiz vollumfänglich arbeitsunfähig. Die beiden Verhinderungszeiten können kumuliert werden, womit der Anspruch aufgrund Befreiung von der Beitragszeit bejaht werden kann.⁵⁴

B209 Die Kumulation von Beitragszeiten mit Zeiten eines Befreiungsgrundes ist ausgeschlossen (BGE 8C_750/2010 vom 11.5.2010).

⇒ Beispiel

Innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit kann eine versicherte Person 12 Monate Weiterbildung und 11 Monate Beitragszeit nachweisen. Sowohl die Voraussetzung der genügenden Beitragszeit als auch die Voraussetzung während mehr als 12 Monaten aufgrund von Ausbildung verhindert gewesen zu sein, werden vorliegend knapp verfehlt. Da eine Kumulation von Beitragszeiten und Zeiten eines Befreiungsgrundes ausgeschlossen ist, besteht kein Anspruch auf ALE.

⇒ Rechtsprechung

BGE 121 V 336 (Es muss ein Kausalzusammenhang zwischen der Nichterfüllung der Beitragszeit und der Krankheit bzw. der Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung vorliegen. Das Hindernis muss zudem während mehr als 12 Monaten bestanden haben)

EVG C 106/03 vom 13.4.2004 (Bei unterjährigen Befreiungstatbeständen verbleibt in der zweijährigen Rahmenfrist für die Beitragszeit Raum für den geforderten Beitragsnachweis)

⁵⁴ B208 geändert im Juli 2018

Verhältnis von Beitragszeiten und Befreiungsgründen

Art. 23 Abs. 2^{bis} AVIG; Art. 40c AVIV

B210 *B210 gestrichen*

Gleichzeitige Erfüllung von Beitragszeit und Befreiungsgrund nach Art. 14 Abs. 1 AVIG

B211 Weist sich eine versicherte Person über eine genügende Beitragszeit aus und erfüllt sie gleichzeitig die Voraussetzung für eine Beitragsbefreiung nach Art. 14 Abs. 1 AVIG, so berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem erzielten Lohn und dem auf den Verhinderungsgrad umgerechneten massgebenden Pauschalansatz. Voraussetzung ist jedoch, dass der bisherige Beschäftigungsgrad und der Verhinderungsgrad zusammen einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen (vgl. B184).

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person übt seit mehreren Jahren neben ihrem Hochschulstudium eine beitragspflichtige Teilzeitbeschäftigung von 12 Wochenstunden zu einem Monatslohn von CHF 1200 aus. Nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums meldet sie sich zum Taggeldbezug an.

Für die Ermittlung des versicherten Verdienstes ist nicht nur die beitragspflichtige Beschäftigung, sondern auch der Pauschalansatz im Rahmen der prozentualen Verhinderung heranzuziehen.

Berechnung des versicherten Verdienstes:

Beitragspflichtiges Einkommen aus 12 Std./W	CHF 1200
+ Anteil Pauschalansatz (28/40* von CHF 3320)	<u>CHF 2324</u>
Versicherter Verdienst	CHF 3524

* Die betriebliche Normalarbeitszeit beim Teilzeitarbeitgeber beträgt 40 Std./W

Führt die versicherte Person ihre Teilzeitbeschäftigung nach Abschluss ihres Studiums fort, werden ihr bis zum Bezug von 90 Taggeldern Kompensationszahlungen aus Zwischenverdienst vergütet. Danach wird der versicherte Verdienst auf CHF 1200 gekürzt, womit mangels anrechenbarem Verdienstausschlag ein Anspruch auf ALE entfällt.

Genügende Beitragszeit bei Eintritt eines Befreiungsgrundes nach Art. 14 Abs. 2 AVIG

B212 Kann sich eine versicherte Person in der Rahmenfrist für die Beitragszeit über eine genügende Beitragszeit ausweisen und ist sie wegen eines Ereignisses nach Abs. 2 aus finanziellen Gründen gezwungen, ihre bisherige Tätigkeit zu erweitern, berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem Erwerbseinkommen und dem um den Beschäftigungsgrad gekürzten Pauschalansatz (EVG C 61/02 vom 19.2.2003).

Beitragsbefreiung während der laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug

B213 Eine Erhöhung des Taggeldes aufgrund eines Befreiungsgrundes während der laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- die versicherte Person ist als arbeitslos gemeldet und sucht eine Teilzeitbeschäftigung;
- der Befreiungsgrund tritt während des Taggeldbezugs ein (Beendigung der Ausbildung, Trennung/Scheidung, Wegfall der IV-Rente oder ähnlicher Grund); und

- die versicherte Person ist bereit und in der Lage, sich dem Arbeitsmarkt in einem höheren Umfang zur Verfügung zu stellen als bei der Anmeldung.

Die Berechnung des versicherten Verdienstes erfolgt in diesen Fällen nach Art. 40c AVIV (vgl. C17).

Die Höchstzahl von 200, 260, 400, 520 oder 640 Taggelder, welche die versicherte Person beanspruchen kann, darf insgesamt nicht überschritten werden. Der nach Art. 40c AVIV versicherte Verdienst gilt höchstens für 90 Taggelder (bzw. 180 Taggelder).

Derselbe Befreiungsgrund kann für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht noch einmal berücksichtigt werden. Die Arbeitslosenkasse hat die versicherte Person auf diesen Umstand aufmerksam zu machen.

⇒ Beispiel 1

Eine Studentin meldet sich nach Verlust ihrer 40 %-Stelle am 2.5.2011 als arbeitslos an (Rahmenfrist für den Leistungsbezug: 2.5.2011–1.5.2013). Am 31.10.2011 schliesst sie ihr Studium ab und teilt der Arbeitslosenkasse mit, dass sie nun 100 % arbeiten möchte.

Auszahlung der Taggelder:

2.5.2011–31.10.2011:	131 Tg (40 % anrechenbarer Arbeitsausfall)
1.11.2011–5.3.2012:	90 Tg gestützt auf die Berechnung nach Art. 40c AVIV (40 % anrechenbarer Arbeitsausfall, 60 % Pauschalansatz)
6.3.2012–9.11.2012:	179 Tg (40 % anrechenbarer Arbeitsausfall)
Total:	400 Tg

⇒ Beispiel 2

Eine verheiratete Person verliert ihre 50 %-Stelle und meldet sich am 1.7.2011 als arbeitslos an; sie sucht eine 50 %-Stelle (Rahmenfrist: 1.7.2011 bis 30.6.2013). Am 20.9.2012 verlässt sie den gemeinsamen Haushalt und reicht die Scheidung ein. Sie ist nun gezwungen sich dem Arbeitsmarkt im Umfang von 80 % zur Verfügung zu stellen.

Auszahlung der Taggelder:

1.7.2011–20.9.2012:	320 Tg (50 % anrechenbarer Arbeitsausfall)
21.9.2012–10.1.2013:	80 Tg gestützt auf die Berechnung nach Art. 40c AVIV (50 % anrechenbarer Arbeitsausfall, 30 % Pauschalansatz)
Total:	400 Tg

⇒ Beispiel 3

Eine versicherte Person (mehr als 55 Jahre alt; 22 Monate Beitragszeit) ist seit mehr als einem Jahr zu 40 % arbeitsunfähig. Am 1.4.2011 (Rahmenfrist: 1.4.2011 bis 31.3.2013) meldet sie sich als arbeitslos an und teilt der Arbeitslosenkasse mit, dass sie 60 % arbeiten möchte. Am 1.12.2012 legt die versicherte Person ein Arztzeugnis vor, das ihr eine volle Arbeitsfähigkeit attestiert. Nun will sie wieder 100 % arbeiten.

Auszahlung der Taggelder:

1.4.2011–30.11.2012:	436 Tg (60 % anrechenbarer Arbeitsausfall)
1.12.2012–28.3.2013:	84 Tg gestützt auf die Berechnung nach Art. 40c AVIV (60 % anrechenbarer Arbeitsausfall, 40 % Pauschalansatz)
Total:	520 Tg

Befreiungsgrund und Einstellung

B214 Eine von der Erfüllung der Beitragszeit befreite Person kann nicht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden. Dabei ist es unerheblich aus welchen Gründen sich ein Befreiungsgrund verwirklicht hat und ob die versicherte Person eine Verantwortung für dessen Eintreten trägt.

Hat die von der Beitragszeit befreite Person jedoch zuletzt eine beitragspflichtige Beschäftigung selbstverschuldet aufgegeben, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. auch D15 ff.).

⇒ Beispiele

- Eine arbeitslose Person, welche nach Art. 14 Abs. 3 AVIG von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist, kann nicht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt werden, wenn sie ihre Arbeitsstelle im Ausland selbst gekündigt hat und in der Folge in die Schweiz zurückkehrt. Eine Einstellung wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen vor der Anspruchsstellung ist jedoch möglich (EVG C 175/01 vom 15.1.2004).
- Nach ihrer Rückkehr in die Schweiz geht eine Person zuletzt während 6 Monaten einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Nachdem sie dieses Arbeitsverhältnis selbstverschuldet aufgegeben hat, stellt sie Antrag auf ALE, worauf sie aufgrund ihrer Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit gemäss Art. 14 Abs. 3 AVIG Anspruch hat. Die versicherte Person ist wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung einzustellen.
- Eine Person geht vor ihrer Abreise ins Ausland, während 5 Monaten einer unselbstständigen beitragspflichtigen Erwerbstätigkeit nach. Nach ihrer Rückkehr in die Schweiz übt sie während 1 Monat eine beitragspflichtige Erwerbstätigkeit aus. Nachdem sie dieses Arbeitsverhältnis selbstverschuldet aufgegeben hat, stellt sie Antrag auf ALE, worauf sie aufgrund ihrer Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit gemäss Art. 14 Abs. 3 AVIG Anspruch hat. Die versicherte Person ist wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung einzustellen.⁵⁵

⁵⁵ B214 geändert im Juli 2018

Vermittlungsfähigkeit

Art. 15 AVIG; Art. 15, 24 AVIV

Begriff

B215 Vermittlungsfähig ist, wer bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Der Begriff der Vermittlungsfähigkeit enthält folgende Elemente, welche kumulativ erfüllt sein müssen:

- die Vermittlungsbereitschaft (subjektives Element)
- die Arbeitsfähigkeit (objektives Element)
- die Arbeitsberechtigung (objektives Element)
- Bereitschaft zur Teilnahme an Eingliederungsmassnahmen

B216 Der Begriff «Eingliederungsmassnahmen» umfasst alle arbeitsmarktlichen Massnahmen inkl. Informationsveranstaltungen, Beratungs- und Kontrollgespräche.

B217 Eine versicherte Person, die arbeiten will, kann und darf, und die sich um Arbeit bemüht, gilt grundsätzlich, unabhängig von der arbeitsmarktabhängigen Vermittlungschance als vermittlungsfähig. Wenn jedoch die versicherte Person aus persönlichen, familiären oder zeitlichen Gründen ihre Arbeitskraft auf dem für sie in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt, liegt Vermittlungsunfähigkeit vor.

B218 Der Begriff der Vermittlungsfähigkeit schliesst gemäss Rechtsprechung des EVG graduelle Abstufungen aus. Kann die versicherte Person nur im Umfang von weniger als 20 % einer Vollzeitbeschäftigung eine Arbeit annehmen, liegt Vermittlungsunfähigkeit vor.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 313/02 vom 15.1.2004 (Die Vermittlungsfähigkeit schliesst graduelle Abstufungen aus und ist vom anrechenbaren Arbeitsausfall zu unterscheiden. Die versicherte Person muss ferner bereit sein, eine Arbeit im Umfang von mindestens 20 % einer Vollzeitbeschäftigung anzunehmen)

Die einzelnen Elemente der Vermittlungsfähigkeit

Art. 15 Abs. 1, 16, 17 AVIG

Vermittlungsbereitschaft

- B219** Wesentliches Element der Vermittlungsbereitschaft ist die Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitnehmendentätigkeit. Die bloss verbal geäußerte Vermittlungsbereitschaft genügt nicht. Vielmehr muss sich die versicherte Person der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen, jede zumutbare Arbeit annehmen, sich selbst intensiv um eine zumutbare Arbeit bemühen und an Eingliederungsmassnahmen teilnehmen.
- B220** Die Vermittlungsbereitschaft muss auf die Suche und Annahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Rahmen des gewünschten Beschäftigungsgrades gerichtet sein. Die versicherte Person muss im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht auch bereit sein, zumutbare befristete Beschäftigungen oder auch Zwischenverdienste anzunehmen.
- B221** Sowohl fortdauernd ungenügende Arbeitsbemühungen als auch wiederholte Ablehnungen von zumutbarer Arbeit und Verweigerung an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen, lassen auf fehlende Vermittlungsbereitschaft schliessen. Für die Annahme fehlender Vermittlungsbereitschaft aufgrund ungenügender Stellensuche bedarf es jedoch besonders qualifizierter Umstände (vgl. B326 ff.).

⇒ Rechtsprechung

BGE 122 V 265 (Vermittlungsfähigkeit eines Versicherten, der während der Arbeitslosigkeit einen Kurs besucht, ohne dass die Bedingungen von Art. 59 ff. AVIG gegeben sind)

ARV 1996/97 S. 98 (Wenn Arbeitsbemühungen nicht nur ungenügend und dürftig sondern derart unbrauchbar sind, dass sie besonders qualifizierte Umstände (pro-forma Bewerbungen) darstellen, führt dies ohne vorgängige Einstellungen zur Vermittlungsunfähigkeit)

EVG C 174/03 vom 25.9.2003 (Einem Spitzensportler, der nicht bereit ist, eine Stelle ausserhalb des bezahlten Fussballs anzunehmen, fehlt die subjektive Vermittlungsfähigkeit)

Arbeitsfähigkeit

- B222** Unter Arbeitsfähigkeit (in der Lage sein) ist insbesondere die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie die örtliche und zeitliche Verfügbarkeit zu verstehen. Die versicherte Person muss in der Lage sein, ihre Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwerten. Dabei ist der Begriff der Arbeitsfähigkeit nicht berufsbezogen, sondern im Zusammenhang mit der zumutbaren Arbeit nach Art. 16 AVIG zu verstehen (ARV 1992 S. 79).
- B223** In gesundheitlicher Hinsicht setzt die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich volle Arbeitsfähigkeit voraus. Bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ist zu unterscheiden zwischen vorübergehend und dauernd fehlender oder verminderter Arbeitsfähigkeit.

Bestehen erhebliche Zweifel an der Arbeitsfähigkeit einer versicherten Person, so kann die KAST eine vertrauensärztliche Untersuchung auf Kosten der Versicherung anordnen. Die beigezogene vertrauensärztliche Person hat den Gesundheitszustand der versicherten Person zu beurteilen und insbesondere Auskunft zu geben über den Umfang ihrer Arbeitsfähigkeit, die für sie in Frage kommenden Tätigkeiten und allfällige Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 178/00 vom 8.5.2002 (Verweigert eine versicherte Person, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, hat die kantonale Amtsstelle unter Ansetzung einer Frist

und Androhung der Säumnisfolgen die versicherte Person zur Mitwirkung bei der medizinischen Abklärung aufzufordern. Ihr werden die ALV-Leistungen verweigert, wenn sie diesen Aufforderungen nicht nachkommt)

EVG C 230/02 vom 21.1.2003 (Bei einer vertrauensärztlichen Untersuchung obliegt die Beurteilung über die Vermittlungsfähigkeit nicht dem Vertrauensarzt sondern der Verwaltung)

- B224** Kann eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt, ist sie nicht vermittlungsfähig.

Der Umstand, dass eine versicherte Person sich im Hinblick auf anderweitige, namentlich familiäre Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen will, führt jedoch nicht ohne Weiteres zu Vermittlungsunfähigkeit (EVG C 127/04 vom 21.4.2005).

Vermittlungsunfähigkeit tritt jedoch ein, wenn der versicherten Person bei der Auswahl des Arbeitsplatzes so enge Grenzen gesetzt sind, dass das Finden einer Stelle aufgrund von Bindungen und Dispositionen sehr ungewiss ist. Der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 263/00 vom 3.11.2000 (Ein Arbeitsvertrag, der pro Jahr 170 Arbeitstage garantiert, lässt keine Vermittlungsfähigkeit zu)

EVG C 173/01 vom 7.2.2003 (Ein Kameramann, der sich ausschliesslich um Stellen in seinem Beruf bewirbt und keine Dauerstellen sucht, ist nicht vermittlungsfähig)

EVG C 237/02 vom 4.3.2003 (Die Vermittlungsfähigkeit ist bei einengenden Bedingungen bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsweg und gesuchter Tätigkeit nicht gegeben)

- B225** Eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kindern muss hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen erfüllen wie alle anderen Personen. Es liegt somit an ihr, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Obhutsnachweis

- B225a** Wie die versicherte Person (Mann oder Frau) die Betreuung ihrer Kinder regelt, ist ihr überlassen. Die Durchführungsstellen dürfen nicht schon zum Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug einen Obhutsnachweis verlangen. Erscheint hingegen im Verlaufe des Leistungsbezuges der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittperson oder Institution anzuvertrauen erwiesenermassen als zweifelhaft, muss die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung prüfen. Dafür hat sie einen Obhutsnachweis mittels SECO-Formular Nr. 716.113 zu verlangen. Indizien für die Zweifelhaftigkeit sind namentlich ungenügende Arbeitsbemühungen, Aufgabe der vorangehenden Stelle wegen Betreuungspflichten, unhaltbare Anforderungen für die Annahme einer Stelle, Ablehnung zumutbarer Arbeit oder nicht erfüllbare Ansprüche an die Arbeitszeiten.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_367/2008 vom 26.11.2008 (Die Vollzugsstelle darf nicht schon im Zeitpunkt des Einreichens des Entschädigungsgesuches das Vorhandensein eines Kinderhüteplatzes prüfen)

B225b Die Vermittlungsfähigkeit darf nicht leichthin unter Verweis auf familiäre Betreuungsaufgaben verneint werden. Dies gilt namentlich dann, wenn eine Person vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bereits den Tatbeweis erbracht hat, dass sie trotz Betreuungsaufgaben eine Beschäftigung auszuüben bereit und in der Lage war, und die bisherige Stelle aus nicht selbst zu verantwortenden Gründen aufgegeben werden musste. Fehlt es mit Blick auf eine erneut angestrebte Vollzeitstelle am Nachweis einer durchwegs gewährleisteten Kinderbetreuung, ist zu prüfen, ob die versicherte Person allenfalls bereit und in der Lage ist, im Umfang von mindestens 20 % einer Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig zu sein. Bejahendenfalls begründet dies den Anspruch auf ALE in reduziertem Umfang (EVG C 29/07 vom 10.3.2008).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 115/01 vom 13.5.2002 (Einstellung aufgehoben, weil Arbeitsvertrag nicht zustande kam. Verfügbarkeit nur für Arbeiten ab 17 Uhr im Pflegebereich begründete in diesem Fall keine Vermittlungsunfähigkeit)

BGE C 29/07 vom 10.3.2008 (Der Umstand, dass Versicherte sich im Hinblick auf anderweitige, namentlich familiäre Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden erwerblich betätigen wollen, begründet allein noch keine Vermittlungsunfähigkeit)

BGE 8C_367/2008 vom 26.11.2008 (Wenn Eltern betreuungspflichtiger Kinder eine Arbeit in Gegenschicht zum erwerbstätigen Ehepartner wünschen, begründet dies allein noch keine Vermittlungsunfähigkeit)

Rückwirkende Ablehnung der Vermittlungsfähigkeit

B225c Eine rückwirkende Ablehnung der Vermittlungsfähigkeit wegen fehlendem Nachweis der gewährleisteten Kinderbetreuung kann maximal bis zu dem Zeitpunkt zurück erfolgen, bei dem erstmals ein einstellungsrelevantes Verhalten wegen mangelnder Kinderbetreuung vorlag (verunmöglichte Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen, Ablehnung zumutbarer Arbeit, ungenügende Arbeitsbemühungen usw.).

Anderweitige Disposition

B226 Eine versicherte Person, die auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert hat und deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während relativ kurzer Zeit zur Verfügung steht, gilt in der Regel nicht als vermittlungsfähig. Entscheidend für die Beurteilung ist der Einzelfall. Zu prüfen sind daher jeweils die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse sowie aller anderen Umstände. Sind die Anstellungschancen unter den gegebenen Umständen als gering zu bezeichnen, muss die Vermittlungsfähigkeit verneint werden.

Hat das RAV Kenntnis von einer bevorstehenden Disposition der versicherten Person (z. B. Auslandsaufenthalt, Ausbildung usw.), muss das RAV über die möglichen Rechtsfolgen in Bezug auf die Vermittlungsfähigkeit informieren (BGE 131 V 472).

B227 Zu Beginn der Arbeitslosigkeit gilt in der Regel eine versicherte Person als nicht vermittlungsfähig, wenn sie auf einen bestimmten Zeitpunkt anderweitig disponiert hat und deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während verhältnismässig kurzer Zeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und nur noch geringe Aussichten hat, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden. Zeitliche Einschränkungen auf einen bestimmten Zeitpunkt ergeben sich z. B. bei Auslandsreise, Rückkehr von Ausländern in ihren Heimatstaat,

Militärdienst, Ausbildung, Aufnahme und Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit usw.

Steht die versicherte Person dem Arbeitsmarkt für mindestens 3 Monate zur Verfügung, gilt sie als vermittlungsfähig. Steht bereits bei der Anmeldung zum Leistungsbezug fest, dass die Verfügbarkeit unter 3 Monaten liegt, kann die Vermittlungsfähigkeit bejaht werden, sofern aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Flexibilität der versicherten Person (z. B. Bereitschaft für Tätigkeiten auch ausserhalb des erlernten Berufes und zur Annahme von Temporärstellen) eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden.

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person, die sich vor der Anmeldung bei der ALV entschieden hat, eine Handelsschule zu besuchen und sich deshalb nur für den Zeitraum von 2 Monaten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, ist nicht vermittlungsfähig, sofern sie ihre Suche ausschliesslich auf ihr bisheriges Berufsfeld beschränkt, in welchem Temporärstellen kaum eingegangen werden.
- Ein Koch, der für eine beschränkte Dauer von 5 Wochen der Vermittlung zur Verfügung steht und beabsichtigt, mit Beginn der Hochsaison unbezahlte Ferien zu beziehen, ist nicht vermittlungsfähig.
- Eine versicherte Person meldet sich am 15. Juni zum ALE-Bezug. Gleichzeitig gibt die versicherte Person bekannt, dass sie ab 1. September desselben Jahres in die Rekrutenschule muss. Die versicherte Person hatte nach Abschluss der Lehre und vor der Anmeldung zum ALE-Bezug verschiedentliche Temporärstellen – auch in anderen Berufen – inne. Aufgrund der Flexibilität und den guten Aussichten, innerhalb der rund zweieinhalb Monaten angestellt zu werden, kann die Vermittlungsfähigkeit anerkannt werden, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

⇒ Rechtsprechung

EVG C169/06 vom 9.3.2007 (Eine versicherte Person, die auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert hat und deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während relativ kurzer Zeit zur Verfügung steht, gilt in der Regel als nicht vermittlungsfähig. Entscheidend ist die Frage, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit [in casu 2,5 Monate] noch einstellen würde)⁵⁶

B228 Entscheidet sich eine versicherte Person hingegen erst während dem Bezug von ALE, auf einen bestimmten Zeitpunkt anderweitig zu disponieren und sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen gilt sie bis zur Entscheidfällung als vermittlungsfähig. Ihre Vermittlungsfähigkeit zwischen Entscheidfällung und Rückzug vom Arbeitsmarkt muss geprüft werden, wie wenn diese Umstände bereits bei ihrer Anmeldung bekannt gewesen wären. Es ist somit die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen und nicht nur die bis zur Abmeldung vom Taggeldbezug verbleibende Zeit.

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person bezieht seit 1. Februar ALE. Mitte April teilt sie dem RAV mit, dass sie sich entschieden habe, per Ende Juni desselben Jahres definitiv in ihr Heimatland zurückzukehren. Die Vermittlungsfähigkeit für die 2,5 verbleibenden Monate in der Schweiz muss geprüft werden, wie wenn der Entscheid zur Abreise bereits vor der Anmeldung zum ALE-Bezug bekannt gewesen wäre. Die Vermittlungsfähigkeit zwischen Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug bis zum Entscheid im April, ist nicht zu prüfen. Da die

⁵⁶ B227 geändert im Juli 2023

versicherte Person dem Arbeitsmarkt insgesamt mehr als 3 Monate zur Verfügung steht, gilt sie als vermittlungsfähig, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

- Eine versicherte Person meldet sich per 1. Mai zum Bezug von ALE an. Anlässlich des Erstgesprächs führt sie aus, dass sie beabsichtige, im September für einen Sprachkurs nach Südafrika zu reisen. Am 7. Juni entscheidet die versicherte Person anders und bucht an diesem Tag den Flug nach Südafrika für den 5. Juli und den Sprachkurs, welcher eine Woche später beginnt. Am nächsten Beratungsgespräch teilt die versicherte Person dies dem RAV-Beratenden mit. Die Vermittlungsfähigkeit vom 1. Mai bis am 6. Juni ist nicht zu überprüfen. Bei der Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit vom 7. Juni bis am 4. Juli ist die Zeitspanne vom 1. Mai bis am 4. Juli heranzuziehen. Da die versicherte Person nur ca. 2 Monate dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und aufgrund ihrer beruflichen Ausrichtung keine guten Aussichten für eine Anstellung besteht, ist die Vermittlungsfähigkeit ab dem 7. Juni zu verneinen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 37/05 vom 6.7.2005 (Eine Umdisposition bzw. Entscheidung betreffend anderweitige Disposition, die erst während einer laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug gefällt wird, kann erst auf die Vermittlungsfähigkeit ab diesem Zeitpunkt einen Einfluss haben. Dabei erstreckt sich die Prüfung der konkreten Aussichten, in der zur Verfügung stehenden Zeit angestellt zu werden, zugunsten der versicherten Person auf die gesamte Zeitspanne ab Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung bis Beginn der anderweitigen Disposition)⁵⁷

B229 Eine versicherte Person, die eine nicht unmittelbar freie Stelle findet, gilt bis zum Stellenantritt grundsätzlich als vermittlungsfähig. Der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten bevorstehenden Zeitpunkt eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wird, befreit sie jedoch nicht von der Verpflichtung, alles Zumutbare zu unternehmen, um die verbleibende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen.

Mit der Schadenminderungspflicht ist es zu vereinbaren, dass die versicherte Person für den Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit Abklärungen vornimmt. Unterlässt sie es aber im Hinblick auf dieses Ziel, sich im geltend gemachten Umfang um eine unselbstständige Erwerbstätigkeit zu bemühen, kann Vermittlungsunfähigkeit eintreten. Eine versicherte Person, welche durch die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht vorwiegend in Erfüllung der Schadenminderungspflicht ihre Arbeitslosigkeit beenden will, sondern ohnehin den Entschluss gefasst hat, sich mit einem Statuswechsel beruflich zu verändern, gilt jedoch grundsätzlich nicht als vermittlungsfähig (ARV 1995 S. 52).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 353/00 vom 16.7.2001 (Mit der Schadenminderungspflicht ist es zu vereinbaren, wenn sich die versicherte Person um den Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit umsieht. Sie muss sich aber auch um unselbstständige Erwerbstätigkeiten bemühen)

EVG C 157/04 vom 24.12.2004 (Wer so disponiert, dass jedes Jahr kurze Unterbrüche in der Erwerbstätigkeit entstehen und dadurch Verdiensteinbussen in Kauf genommen werden, ist nicht vermittlungsfähig)

Beim Besuch eines Umschulungs-, Weiterbildungs- oder Eingliederungskurses auf Weisung oder mit Zustimmung der zuständigen Amtsstelle stellt sich die Frage der Bindung nicht, da die versicherte Person während dessen Dauer grundsätzlich als vermittlungsfähig gilt.

⁵⁷ B228 geändert im Juli 2023

Arbeitsberechtigung

B230 Verfügt die versicherte Person mit ausländischer Nationalität über keine Arbeitsberechtigung, fehlt es an der Vermittlungsfähigkeit. Die Arbeitsberechtigung als Element der Vermittlungsfähigkeit ist bei Ausländer/-innen ohne Niederlassungsbewilligung abhängig vom Vorhandensein oder der mutmasslichen Verlängerung einer fremdenpolizeilichen Aufenthaltsbewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Ausländer/-innen ohne Niederlassungsbewilligung müssen über eine Arbeitsbewilligung verfügen oder mit der Erteilung einer solchen rechnen können, falls sie eine zumutbare Stelle finden. Es gelten auch hier die im Rahmen der Anspruchsvoraussetzung des Wohnens dargelegten Grundsätze (vgl. B137 ff.).

⇒ Beispiele

- Arbeitsbewilligungen werden Ausländern/-innen aus nicht EU/EFTA-Staaten ohne Niederlassungsbewilligung nur unter Berücksichtigung des Vorrangs der einheimischen Arbeitnehmenden und der stellensuchenden aufenthalts- und arbeitsberechtigten Ausländer/-innen sowie der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage erteilt. Sie haben weder einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Arbeitsbewilligung noch auf Bewilligung von Stellenwechseln. Dies gilt grundsätzlich auch für Asylsuchende.

⇒ Rechtsprechung

- Die im Familiennachzug in die Schweiz eingereisten Ausländer/-innen aus nicht EU/EFTA-Staaten unterliegen gestützt auf die Verordnung vom 6.10.1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) nicht einem generellen Arbeitsverbot. Hingegen steht den kantonalen Behörden bei der Bewilligung von Arbeitsberechtigungen ein weiter Ermessensspielraum bezüglich der Beantwortung der Frage zu, ob eine im Familiennachzug in die Schweiz eingereiste Person beim Finden einer Stelle auch tatsächlich mit einer Arbeitsbewilligung rechnen kann (BGE 126 V 376).
- Liegt jedoch bezüglich der Arbeitsbewilligung eine negative Stellungnahme der Arbeitsmarktkommission vor, muss die Vermittlungsfähigkeit einer im Familiennachzug in die Schweiz eingereisten Ausländerin ohne Niederlassungsbewilligung verneint werden (EVG C 258/00 vom 6.8.2001)

B231 Über die Frage der Arbeitsberechtigung können die Organe der ALV und die Gerichte selbstständig urteilen, wenn die zuständige Behörde noch nicht entschieden hat (BGE 120 V 378).

B232 Ausländer/-innen aus nicht EU/EFTA-Staaten ohne Niederlassungsbewilligung und Asyl Suchende verfügen bei Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit über keine (fortdauernde) Arbeitsberechtigung. Vorfrageweise ist bei der zuständigen kantonalen Ausländerbehörde abzuklären, ob die versicherte Person beim Auffinden einer Stelle mit einer Aufenthaltsbewilligung, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, rechnen kann (vgl. B139 und B140).

B233 *B233 gestrichen*⁵⁸

⁵⁸ B233 gestrichen im Juli 2021

Vermittlungsfähigkeit von Personen im Zwischenverdienst

(vgl. auch B34a)

- B234** Bei Ausübung einer unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdiensttätigkeit muss die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich gegeben sein. Die versicherte Person muss bereit und in der Lage sein, die Arbeitslosigkeit zu beenden, d. h. den Zwischenverdienst bei Auffinden oder Zuweisung einer zumutbaren Arbeitnehmertätigkeit so schnell wie möglich – d. h. unter Wahrung der Kündigungsbestimmungen oder einer angemessenen Reaktionszeit für die Aufgabe eines selbstständigen Zwischenverdienstes – aufzugeben. Die Vermittlungsfähigkeit kann nicht mit der Begründung verneint werden, diese sei wegen der zeitlichen Beanspruchung durch die Zwischenverdienstbeschäftigung nicht gegeben (EVG C 135/98 vom 5.6.2001).

Selbstständiger Zwischenverdienst

- B235** Als selbstständige Zwischenverdiensttätigkeiten kommen nur vorübergehende, zeitlich beschränkte und investitionsarme Tätigkeiten in Frage. Eine versicherte Person in einem selbstständigen Zwischenverdienst muss sich weiterhin intensiv um eine unselbstständige Erwerbstätigkeit bemühen. Die Aufnahme eines selbstständigen Zwischenverdienstes hat als Reaktion auf die Arbeitslosigkeit zu erfolgen und muss einzig und allein der Schadenminderung dienen. Entspricht dagegen die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit einem ohnehin gehegten Berufswunsch, und nimmt die versicherte Person den Eintritt der Arbeitslosigkeit zum Anlass, diesen in Form eines selbstständigen Zwischenverdienstes zu realisieren, gilt sie nicht als vermittlungsfähig. Ein selbstständiger Zwischenverdienst muss innert nützlicher Frist zu Gunsten einer Arbeitnehmertätigkeit aufgegeben werden können.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 14/07 vom 2.11.2006 (Entsprechend dem Gedanken des Zwischenverdienstes kann nur eine vorübergehende, zeitlich beschränkte und investitionsarme selbstständige Erwerbstätigkeit in Frage kommen)

- B236** Für die Beurteilung, ob der selbstständige Zwischenverdienst auf Dauer ausgerichtet ist oder lediglich der Schadenminderung dient, können u. a. folgende Kriterien hilfreich sein:

- Ausmass der getroffenen Dispositionen und Bindungen (Firmengründung, Abschluss von längerfristigen Mietverträgen, Anstellungsverträge, Investitionen usw.);
- Umfang der von den Bruttoeinnahmen in Abzug gebrachten Auslagen;
- Äusserungen, Absichten und Verhalten;
- Intensität des selbstständigen Zwischenverdienstes;
- Arbeitsbemühungen für unselbstständige Erwerbstätigkeiten.

Hat die Arbeitslosenkasse aufgrund dieser Kriterien Zweifel an der Vermittlungsfähigkeit, unterbreitet sie den Versichertenfall der zuständigen Amtsstelle zum Entscheid.

- B237** Die zur Ausübung eines selbstständigen Zwischenverdienstes getroffenen Dispositionen und Bindungen müssen gering und leicht auflösbar sein und dürfen für die Aufnahme einer Arbeitnehmertätigkeit innert nützlicher Frist kein Hindernis darstellen.

Mit der gesetzlichen Schadenminderungspflicht ist es zwar zu vereinbaren, dass eine arbeitslose Person sich auch nach Möglichkeiten zum Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit umsieht (selbstständiger Zwischenverdienst). Unterlässt sie es aber im Hinblick auf dieses

Ziel, sich daneben auch in vertretbarem Umfang um eine unselbstständige Erwerbstätigkeit zu bemühen, ist die Vermittlungsfähigkeit zu verneinen (BGE 8C_49/2009 vom 5.6.2009).

Vermittlungsfähigkeit und anrechenbarer Arbeitsausfall von Personen, die eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben

(vgl. auch B34a)

Verminderung des anrechenbaren Arbeitsausfalls

- B238** Eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit schliesst die Vermittlungsfähigkeit, d. h. den Anspruch auf ALE nicht grundsätzlich aus. Das RAV/die KAST hat zu prüfen, in welchem Umfang diese Tätigkeit den anrechenbaren Arbeitsausfall vermindert. Dabei ist unerheblich, ob diese auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit bereits bei Eintritt der Arbeitslosigkeit besteht oder aber erst in deren Verlauf aufgenommen oder ausgedehnt wird. Das RAV/die KAST hat die Arbeitslosenkasse über den Umfang des anrechenbaren Arbeitsausfalls zu informieren.

Hat die versicherte Person während ihres letzten Arbeitsverhältnisses tagsüber gearbeitet und widmet sie sich nun während dieser Zeit teilweise einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit, vermindert sich ihr anrechenbarer Arbeitsausfall im Umfang dieser zeitlichen Beanspruchung. Dieser fehlende Arbeitsausfall kann nicht durch Arbeitsgelegenheiten ausserhalb der für die versicherte Person üblichen Arbeitszeit kompensiert werden.

⇒ Beispiel

Die versicherte Person möchte während 12 Stunden pro Woche eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit jeweils am Montag den ganzen Tag (8 Stunden) und am Dienstagvormittag (4 Stunden) ausüben. Hat die versicherte Person vor Arbeitslosigkeit im Umfang von 40 Stunden pro Woche gearbeitet, so liegt ein Arbeitsausfall von 70 % (28 von 40 Stunden) vor. Dieser durch die getroffene Disposition verminderte Arbeitsausfall ist vollständig verwertbar, da es in der Regel kein Problem darstellt, eine Beschäftigung für die verbleibenden 3,5 Tage zu finden. Die Vermittlungsfähigkeit für eine 70 %-Stelle ist somit zu bejahen.

- B239** Übt die versicherte Person eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit zu Tageszeiten aus, welche sich ungünstig auf die Verwertbarkeit des geltend gemachten anrechenbaren Arbeitsausfalls auswirken, kann dies dazu führen, dass sich der Arbeitsausfall um mehr als die Zeit der selbstständigen Erwerbstätigkeit vermindert.

⇒ Beispiel

Die versicherte Person möchte – zu ungünstigen Tageszeiten – während 13 Stunden pro Woche eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben:

Mo–Di: 09:00–12:00

Mi: 13:00–16:00

Do–Fr: 15:00–17:00

Hat die versicherte Person vor Arbeitslosigkeit im Umfang von 40 Stunden pro Woche eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt, liegt rechnerisch ein Arbeitsausfall von 70 % vor. Es ist jedoch offensichtlich, dass die versicherte Person diesen verbleibenden Arbeitsausfall

nicht vollumfänglich geltend machen kann. Vorliegend muss davon ausgegangen werden, dass sich der verbleibende Arbeitsausfall nur teilweise verwerten lässt:

Mo–Di: Nachmittag, je 4 Stunden

Mi: Vormittag, 4 Stunden

Do–Fr: Vormittag, je 4 Stunden

Total: 20 Stunden = 50 %

Somit kann diese Person nur einen Arbeitsausfall im Umfang von 50 % geltend machen.

- B240** Geht die versicherte Person ausserhalb der für sie normalen Arbeitszeit einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit nach, ermittelt sich der verbleibende anrechenbare Arbeitsausfall wie folgt:

Gemäss den vom Bundesamt für Statistik publizierten Erhebungen betrug im Jahre 2015 die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit 41,6 Stunden. Das Arbeitsgesetz sieht in Art. 9 Abs. 1 Bst. b eine Höchstarbeitszeit von maximal 50 Stunden pro Woche vor. Daraus ergibt sich bei Ganzarbeitslosigkeit ein Spielraum von 8,3 Stunden pro Woche bzw. aufgerundet 2 Stunden pro Tag. In diesem Umfang kann ausserhalb der normalen Arbeitszeit einer dauerhaften selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen werden, ohne dass der anrechenbare Arbeitsausfall reduziert wird. Bei teilweiser Arbeitslosigkeit erhöht sich dieser Spielraum wie folgt: Stellt sich die versicherte Person z. B. lediglich im Umfang von 50 % dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, beträgt der Spielraum pro Tag rund 6 Std. ($= [50 \text{ Std.} - 20,85 \text{ Std.}] / 5 \text{ Tage}$).

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person übt die selbstständige Tätigkeit nachweislich von 03.00 bis 05.00 und von 18.00 bis 21.00 Uhr aus. Sie arbeitet täglich 5 Stunden ausserhalb der normalen Arbeitszeit. Der geltend gemachte Arbeitsausfall ist demnach um 3 Stunden pro Tag zu kürzen. Ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41,7 Stunden ergibt sich somit ein anrechenbarer Arbeitsausfall von 64 % ($= [41,7 - 15] / 41,7$). Der so ermittelte Arbeitsausfall ist auf die nächste durch 5 teilbare Zahl aufzurunden, d. h. im vorliegenden Beispiel auf 65 %.

- B241** Die versicherte Person muss sich festlegen, in welchem Umfang und zu welchen Tageszeiten sie die auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben will, damit sich der anrechenbare Arbeitsausfall bestimmen lässt. Die festgestellte Verfügbarkeit ist vom RAV in einem Protokoll festzuhalten.

Versicherte gelten als vermittlungsunfähig, wenn sie einerseits auf die Ausübung ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit beharren und andererseits die Zeiten, in denen sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, nicht festlegen wollen.

- B242** Verunmöglicht die selbstständige Erwerbstätigkeit in zeitlicher Hinsicht die Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit, ist die versicherte Person vermittlungsunfähig. Hat die Arbeitslosenkasse oder das RAV diesbezügliche Zweifel, so unterbreitet sie den Fall der kantonalen Amtsstelle zum Entscheid.

Ausdehnung einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit

- B243** Verändert die versicherte Person während der Arbeitslosigkeit den zeitlichen Umfang ihrer bereits vor Arbeitslosigkeit bestehenden oder in deren Verlauf aufgenommenen auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit, hat eine Anpassung des anrechenbaren Arbeitsausfalles zu erfolgen. Die erzielten Verdienste bzw. Verdienstschwankungen haben keinen Einfluss auf die Höhe der ALE.

B244 Problematisch sind die Fälle mit lediglich vorübergehender allenfalls auch noch schwankender Ausdehnung einer dauerhaften selbstständigen Erwerbstätigkeit. Die Zulassung einer solchen Ausdehnung während der Arbeitslosigkeit mag zwar unter dem Gesichtspunkt der in Art. 17 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht als richtig erscheinen. Sie steht jedoch im Widerspruch zum Grundgedanken der ALV als Arbeitnehmendenversicherung. Die ALV bezweckt nicht die Abdeckung der Unternehmerrisiken wie z. B. von Schwankungen in der Auftragslage und der damit verbundenen Schwankungen des Beschäftigungsgrads.

B245 Die Ausdehnung einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit ist nur zulässig, sofern sie:

- einmalig erfolgt;
- auf Dauer ausgerichtet ist und zu festgelegten Ausübungszeiten erfolgt; und
- die Arbeitslosigkeit dadurch mindestens teilweise auf Dauer beendet und eine Reduktion des anrechenbaren Arbeitsausfalles bewirkt.

Unzulässig ist mithin eine vorübergehende Ausdehnung einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit während der Arbeitslosigkeit. Ebenfalls unzulässig ist eine teilweise Reduktion der ursprünglich vorgenommenen Ausdehnung, z. B. bei schlechtem Geschäftsgang. Eine teilweise Reduktion führt daher nicht zu einer entsprechenden Erhöhung des anrechenbaren Arbeitsausfalls und damit auch nicht zu einer Erhöhung der Entschädigung. Erst wenn auf die Ausdehnung in ihrer Gesamtheit zurückgekommen wird (Scheitern im Umfang der Ausdehnung) hat dies eine Erhöhung des anrechenbaren Arbeitsausfalls und damit der Entschädigung zur Folge.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person geht zu 40 % einer selbstständigen und zu 60 % einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach, welche sie verliert. Im Verlaufe des Leistungsbezuges erklärt sie, auf Grund der neuen Situation ihre selbstständige Erwerbstätigkeit dauerhaft auf 70 % ausdehnen zu wollen. Die Person kann somit im Idealfall einen Arbeitsausfall von 30 % geltend machen. Nach 3 Monaten erkennt sie, dass die Arbeitsauslastung ungenügend ist; sie möchte ihre selbstständige Erwerbstätigkeit reduzieren. Einer teilweisen Reduktion auf z. B. 60 % kann nicht zugestimmt werden; die versicherte Person wird bei Beharren auf teilweiser Reduktion weiterhin im Rahmen eines Arbeitsausfalls von 30 % entschädigt. Erst wenn sie die selbstständige Erwerbstätigkeit auf die ursprünglichen 40 % reduziert, ist sie wieder auf Basis eines Arbeitsausfalls von 60 % zu entschädigen. Danach ist eine erneute Ausdehnung ausgeschlossen, d. h. eine solche würde aufgrund des nicht kontrollierbaren Arbeitsausfalls zum Leistungsausschluss führen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_79/2009 vom 25.9.2009 (Übt eine versicherte Person während der Arbeitslosigkeit eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus, ist die Vermittlungsfähigkeit nur solange gegeben, als die selbstständige Erwerbstätigkeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit ausgeübt werden kann)

B246 Das RAV ist gehalten, die Versicherten über die Bedingungen und Rechtsfolgen bei Ausübung einer auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit zum Voraus zu informieren. Umfang der auf Dauer ausgerichteten selbstständigen Erwerbstätigkeit und zeitliche Verfügbarkeit sind schriftlich in einem von der versicherten Person zu unterzeichnenden Protokoll festzulegen. Ein Exemplar des Protokolls ist der versicherten Person und der zuständigen Arbeitslosenkasse zukommen zu lassen.

Vermittlungsfähigkeit von teilweise arbeitslosen Personen

B247 Teilweise arbeitslose Personen gelten als vermittlungsfähig, wenn sie bereit und in der Lage sind, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 % einer Vollzeitbeschäftigung anzunehmen (BGE 120 V 385).

Vermittlungsfähigkeit von behinderten Personen

Art. 15 Abs. 2, 3 AVIG; Art. 15 AVIV; Art. 70 ATSG

B248 Gemäss Art. 15 Abs. 2 AVIG und Art. 15 Abs. 3 AVIV gilt eine körperlich oder geistig behinderte Person als vermittlungsfähig, wenn

- ihr bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage unter Berücksichtigung ihrer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eine zumutbare Arbeit vermittelt werden könnte;
- sie bereit und in der Lage ist, eine ihr aufgrund ihres Gesundheitszustandes zumutbare Arbeit anzunehmen und
- sie sich bei der IV oder einer anderen Sozialversicherung angemeldet hat.

B249 *B249 gestrichen*

B250 Offensichtliche Vermittlungsunfähigkeit besteht unter anderem, wenn sich die versicherte Person aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr als arbeitsfähig fühlt und deshalb nicht mehr bereit ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen.

B251 Die Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit einer behinderten Person erfolgt insbesondere nach 2 Kriterien:

- Die Vermittelbarkeit ist unter Berücksichtigung der Behinderung und einer ausgeglichenen Arbeitsmarktlage zu prüfen. Das bedeutet, dass nur Einsatzmöglichkeiten in Betracht gezogen werden dürfen, bei denen auf die gesundheitlichen Leistungsdefizite Rücksicht genommen wird.
- Der Begriff «ausgeglichene Arbeitsmarktlage» wiederum bedeutet, dass die versicherte Person nicht nur bei Hochkonjunktur und Arbeitskräftemangel als vermittelbar gelten darf.⁵⁹

B252 Ist eine bei der IV oder einer anderen Sozialversicherung zum Leistungsbezug angemeldete behinderte Person bereit und in der Lage, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 % einer Vollzeitbeschäftigung (im ersten Arbeitsmarkt, vgl. B254d) anzunehmen, und erfüllt sie auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen, besteht für die ALV eine Vorleistungspflicht.

Die zuständigen Durchführungsstellen haben die versicherte Person über die Vorleistungspflicht der ALV bei nicht offensichtlicher Vermittlungsunfähigkeit aufzuklären (EVG C119/06 vom 24.4.2007).⁵⁹

B252a Seit der 5. IV-Revision gibt es die Instrumente der Früherfassung und der Frühintervention.

⁵⁹ B251–B252 geändert im Juli 2021

B252b Die Früherfassung beabsichtigt Personen, die ihre Arbeit wegen Krankheit oder Unfall unterbrechen müssen und bei denen die Gefahr einer Invalidisierung besteht, so früh wie möglich zu erfassen. Diese Früherfassung hat keinen Einfluss auf den Anspruch bei der ALV.

B252c Die IV kann nach einer Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen Frühinterventionsmassnahmen anordnen, um den bestehenden Arbeitsplatz zu erhalten oder die versicherte Person bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz zu unterstützen. Während der Dauer der Frühintervention richtet die IV kein Taggeld aus. Grundsätzlich gilt die versicherte Person während der Frühintervention als vermittlungsfähig (vgl. B254). Bestehen Zweifel bezüglich ihrer Vermittlungsfähigkeit, ist das Dossier einer vertieften Prüfung zu unterziehen.⁶⁰

Arbeitsfähigkeit

B253 Die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann nur erreicht werden, wenn die für die Eingliederung zuständigen Organe der ALV den Gesundheitszustand bzw. die Arbeits- und Einsatzfähigkeit der versicherten Person kennen. Die Eingliederung fällt in den Aufgabenbereich der KAST bzw. des RAV, weshalb diesen Stellen auch die sich daraus ergebenden Abklärungspflichten obliegen.

B253a Auf der Grundlage des Abklärungsergebnisses beurteilt die zuständige Durchführungsstelle die Vermittlungsfähigkeit in Anwendung von Art. 15 AVIG in Verbindung mit Art. 15 Abs. 3 AVIV. Die genannten Bestimmungen stellen an die Arbeitsfähigkeit – ein Element der Vermittlungsfähigkeit – geringere Anforderungen und dienen der Sicherung der Anspruchsberechtigung der arbeitswilligen, arbeitsberechtigten behinderten Person im System der ALV. Bis eine definitive Entscheidung einer anderen Versicherung vorliegt, werden geringere Anforderungen an die Vermittlungsfähigkeit gestellt.

B254 Ist nicht von einer offensichtlichen Vermittlungsunfähigkeit auszugehen und ist die behinderte Person grundsätzlich bereit, im Umfang der allenfalls in einer ärztlichen Diagnose festgestellten Arbeitsfähigkeit eine als zumutbar erachtete Arbeit anzunehmen (mindestens 20 %), hat sie aufgrund der Vorleistungspflicht der ALV Anspruch auf eine volle ALE. Das bedeutet, die Vermittlungsbereitschaft bei arbeitslosen Neubehinderten muss sich nur auf ein Pensum beziehen, das der ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit entspricht (BGE 8C_651/2009 vom 24.3.2010).

Die geäusserte Bereitschaft muss sich in den Arbeitsbemühungen widerspiegeln, ansonsten sind Sanktionen zu verfügen. Die Arbeitsbemühungen müssen sich auf Stellen beziehen, die für die versicherte Person hinsichtlich Umfang und Anforderungen in Frage kommen.

Die versicherte Person ist nach Art. 27 ATSG darüber aufzuklären, dass sie bis zum Entscheid der IV als vermittlungsfähig gilt und daher Anspruch auf eine volle ALE hat.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person verliert aufgrund der Beeinträchtigung ihrer Gesundheit ihre Stelle und stellt sowohl Antrag auf ALE als auch auf Leistungen der IV. Ihr Verdienst betrug vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung CHF 5000. Die Arbeits- und Einsatzfähigkeit der Person kann von der zuständigen Amtsstelle nicht beurteilt werden und es liegen keine schlüssigen

⁶⁰ B252c geändert im Januar 2018

Arztzeugnisse oder Gutachten aus bereits erfolgten Untersuchungen vor. Die zuständige Amtsstelle ordnet deshalb eine vertrauensärztliche Untersuchung an. Die medizinischen Abklärungen ergeben, dass die versicherte Person in der Lage ist, einfachere manuelle Arbeiten, allenfalls in zeitlich beschränktem Umfang, auszuführen. Die versicherte Person erklärt sich grundsätzlich bereit, ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten anzunehmen. Die versicherte Person hat somit auf der Grundlage eines versicherten Verdienstes von CHF 5000 Anspruch auf ALE.

⇒ Rechtsprechung

BGE 136 V 95 (Eine bei der IV zum Leistungsbezug angemeldete, ganz arbeitslose, aber aus gesundheitlichen Gründen nur teilzeitlich arbeitsfähige Person, die bereit ist, im Umfang der ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit eine Stelle anzunehmen, hat aufgrund der Vorleistungspflicht der ALV Anspruch auf eine volle ALE)

B254a Bestehen erhebliche Zweifel an der Arbeitsfähigkeit einer versicherten Person, so kann die KAST oder das RAV eine vertrauensärztliche Untersuchung auf Kosten der Versicherung anordnen. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, die von der behinderten Person bereits aufgesuchte (Haus-)Ärztin oder den Arzt mit dieser Begutachtung zu betrauen.

Die Ärztin oder der Arzt hat den Gesundheitszustand zu diagnostizieren und festzustellen, in welchem Umfang welche Tätigkeiten und unter welchen Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeitsplatz und Arbeitszeit die versicherte Person ausüben kann. Werden psychische Gesundheitsschäden oder verhaltensmässige Auffälligkeiten bemerkt, welche die Vermittlungsfähigkeit beeinträchtigen können, hat die Ärztin oder der Arzt sich auch dazu zu äussern.

B254b Bei offensichtlicher Vermittlungsunfähigkeit besteht kein Anspruch auf Leistungen der ALV (objektives Kriterium).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 272/02 vom 17.6.2003 (Die Vorleistungspflicht der ALV bedeutet nicht die vorbehaltlose Zusprechung von ALE bis zum rechtskräftigen Entscheid der IV oder UV. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinne und subjektiv die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen)

B254c Zu verneinen ist der Anspruch, wenn sich die behinderte Person bis zum Entscheid der IV als nicht arbeitsfähig erachtet und weder eine zumutbare Arbeit sucht noch eine solche annimmt (subjektives Kriterium). Daran vermag auch ein anderslautendes Arztzeugnis nichts zu ändern (EVG vom 23.2.2007, C 73/06).

B254d Nicht vermittlungsfähig ist, wer lediglich noch in einer geschützten Werkstatt arbeiten kann. In diesen Fällen besteht auch kein Anspruch auf arbeitsmarktliche Massnahmen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 77/01 vom 8.2.2002 (Ausgeglichene Arbeitsmarktlage bedeutet, dass der behinderten Person auch ausserhalb der geschützten Werkstätten Arbeits- und Stellenangebote offenstehen, wobei sie mit einem sozialen Entgegenkommen des Arbeitgebers rechnen kann)

Zahlungen durch die Arbeitslosenkasse

B255 Damit die Arbeitslosenkasse die Zahlungen vornehmen kann, ist sie auf rasche Mitteilung des Ergebnisses der Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit durch die zuständige Amtsstelle angewiesen. Die zuständige Amtsstelle sorgt für ein rasches Abklärungsverfahren.

Entrichtet die Arbeitslosenkasse ALE einer versicherten Person, die sich bei einer anderen Sozialversicherung zum Leistungsbezug angemeldet hat, muss die Arbeitslosenkasse unverzüglich bei den zuständigen Organen dieser Versicherung das Formular «Meldung über die Auszahlung von Leistungen der ALV» (Formular 716.008) einreichen, um zu gegebener Zeit eine Verrechnung mit dem zuständigen Versicherungsträger vornehmen zu können (vgl. AVIG-Praxis RVEI).

Steht eine versicherte Person in beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV und bezieht sie IV-Taggelder, hat sie für dieselbe Zeitspanne keinen Anspruch auf ALE. Umgekehrt schliesst der Bezug von ALE den Bezug von Wartetaggeldern der IV aus.

- B256** Eine von der IV festgestellte, rückwirkende Erwerbsunfähigkeit stellt eine neue erhebliche Tatsache dar, deren Unkenntnis die Arbeitslosenkasse nicht zu vertreten hat, weshalb auf die ausgerichteten Leistungen auf dem Weg der prozessualen Revision zurückzukommen ist (Anpassung des versicherten Verdienstes von behinderten Personen vgl. C26 ff.).⁶¹

B256a *B256a bis B256f gestrichen*

Vermittlungsfähigkeit von Heimarbeitnehmenden

Art. 8 Abs. 2 AVIG; Art. 3, 14 Abs. 2 AVIV

- B257** Eine versicherte Person, die vor ihrer Arbeitslosigkeit Heimarbeit verrichtet hat, muss bereit, in der Lage und berechtigt sein, eine ausserhäusliche, zumutbare Arbeit anzunehmen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann möglich, wenn die versicherte Person nachweisen kann, dass sie aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, ausserhäusliche Arbeit anzunehmen. An die «persönlichen Verhältnisse» sind hohe Anforderungen zu stellen. In Betracht kommen namentlich gesundheitliche Probleme, die eine ausserhäusliche Tätigkeit objektiv verunmöglichen oder Ursachen wie die Betreuung eines schwer pflegebedürftigen Familienangehörigen. Eine versicherte Person, die wegen der Geburt eines Kindes nicht bereit ist, eine ausserhäusliche Arbeit anzunehmen und sich deshalb nur um Heimarbeit bemüht, gilt als vermittlungsunfähig. Dies unabhängig davon, ob sie vor ihrer Arbeitslosigkeit Heimarbeit verrichtet hat oder ausserhäuslich erwerbstätig war (BGE 120 V 375).

⇒ Rechtsprechung

BGE 132 V 181 (Versicherte, welche fremde Kinder bei sich zu Hause betreuen [Tagesmütter], gelten nicht als Heimarbeitnehmer)

Vermittlungsfähigkeit von Temporärarbeitnehmenden

Art. 14 Abs. 3 AVIV

- B258** Eine versicherte Person, die vor ihrer Arbeitslosigkeit temporär beschäftigt war oder befristete Aushilfsstellen ausübte, gilt nur dann als vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine Dauerstelle anzunehmen.

⁶¹ B256 geändert im Juli 2021

B259 Temporärarbeitsverhältnisse sind in der Regel von Arbeitseinsätzen mit unregelmässiger Dauer und Häufigkeit und dazwischenliegender Beschäftigungslosigkeit geprägt. Solche Beschäftigungslücken dürfen jedoch nur dann von der ALV entschädigt werden, wenn die versicherte Person bereit ist, eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmendentätigkeit anzunehmen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 120 V 385 (Ein Student gilt als vermittlungsfähig, wenn er bereit und in der Lage ist, neben dem Studium dauernd einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Dagegen ist einem Studenten, der nur für kürzere Zeitspannen oder sporadisch, namentlich während der Semesterferien, eine Erwerbstätigkeit auszuüben gewillt ist, die Vermittlungsbereitschaft und damit die Vermittlungsfähigkeit abzusprechen)

Vermittlungsfähigkeit und saisonale Arbeitsverhältnisse

B260 Eine versicherte Person, welche nur saisonale Arbeitsverhältnisse eingeht und deren Arbeitsbemühungen sich stets auf zeitlich befristete Stellen beschränken, gilt als nicht vermittlungsfähig.

Um der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht zu genügen, muss sie ihre Arbeitsbemühungen auch auf berufsfremde Dauerstellen ausdehnen. Von dieser Pflicht entbinden sie weder das Alter, die Ausbildung noch die bisherige Tätigkeit oder die regionale Arbeitsmarktsituation.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2000 S. 150 (Geht ein Barpianist bewusst nur saisonale Arbeitsverhältnisse ein und beschränken sich seine Arbeitsbemühungen stets auf zeitlich befristete Stellen, muss die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen werden)

EVG C 28/07 vom 25.9.2007 (Versicherte, die bewusst nur eine Tätigkeit in der Sommer- und Wintersaison annehmen und nur für die kurzen Zwischensaisons ALE beantragen, sind nicht vermittlungsfähig)

Vermittlungsfähigkeit und freiwillige Tätigkeit

Art. 15 Abs. 4 AVIG

B261 Die versicherte Person, die mit Bewilligung der Kantonalen Amtsstelle eine freiwillige Tätigkeit im Rahmen eines Projektes ausübt, gilt als vermittlungsfähig. Diese Bestimmung soll arbeitslosen Personen ermöglichen, während einer zeitlich befristeten Dauer eine unentgeltliche, sozial sinnvolle Tätigkeit ausüben zu können, ohne dass ihre Vermittlungsfähigkeit verneint werden muss. Die Bewilligung wird nur auf Gesuch der versicherten Person hin erteilt und ist auf 3 Wochen zu beschränken. In begründeten Fällen kann sie verlängert oder wiederholt erteilt werden.

Nur auf diese Weise kann die kantonale Amtsstelle die freiwilligen Tätigkeiten kontrollieren und auf ihre Rechtmässigkeit hin überprüfen. Damit sollen Rechtsmissbräuche verhindert (z. B. dass Tätigkeiten ausgeübt werden, die normalerweise gegen Lohn erbracht werden) und sichergestellt werden, dass das primäre Ziel der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt nicht gefährdet wird. Es ist wichtig, dass auf dem Gebiet der arbeitsmarktlichen Massnahmen und bei Zuweisungen auf zumutbare Stellen die Wiedereingliederungsstrategie der arbeitslosen Personen durch den RAV-Berater umgesetzt werden kann. Die Zuweisungen dürfen nicht durch eine zu lange Dauer der freiwilligen Tätigkeit verhindert werden.

Für die Beurteilung des Gesuchs sind folgende Kriterien massgebend:

- Die Ausübung einer sozial sinnvollen Tätigkeit soll aus freien Stücken und unentgeltlich erfolgen;
- die Tätigkeit muss u. a. ideellen, sozialen, wohltätigen Zwecken oder dem Schutz der Umwelt dienen. Die Teilnahme an solchen Projekten soll auch die soziale Integration der versicherten Person erhalten und fördern;
- die Tätigkeit hat im Inland zu erfolgen;
- die Planung und Durchführung haben durch einen sachkundigen, öffentlichen oder privaten Träger zu erfolgen (Hilfswerke, wohltätige Institutionen usw.);
- die Tätigkeit darf die private Wirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
- der Veranstalter soll aus der Tätigkeit keinen finanziellen Gewinn generieren und
- die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt darf nicht beeinträchtigt werden.⁶²

B261a Die versicherte Person, die eine freiwillige Tätigkeit im Rahmen von stundenweisen Einsätzen und ohne Bewilligung der Kantonalen Amtsstelle ausübt, gilt als vermittlungsfähig, sofern:

- der Einsatz maximal 20 % der arbeitsmarktlichen Verfügbarkeit pro Woche beträgt;
- diese Tätigkeiten die in B261 genannten Kriterien erfüllen;
- die versicherte Person bereit und in der Lage ist, den stundenweisen Einsatz jederzeit abubrechen, um eine Stelle anzutreten und
- für die Dauer der freiwilligen Tätigkeit die Pflichten nach Art. 17 AVIG erfüllt werden.⁶³

⁶² B261 geändert im Januar 2016

⁶³ B261a eingefügt im Januar 2016

Vermittlungsfähigkeit und kontrollfreie Tage

Art. 27 Abs. 1 AVIV

- B262** Während der kontrollfreien Tage muss die versicherte Person weder vermittlungsfähig sein, noch muss sie sich um Arbeit bemühen. Sie hat jedoch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen zu erfüllen.

Vermittlungsfähigkeit während Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Militärdienst

Art. 26, 28 AVIG

- B263** Bei krankheits-, unfall- oder schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss die versicherte Person während dem Taggeldbezug nach Art. 28 AVIG (vgl. C166 ff.) nicht vermittlungsfähig sein.

Das gleiche gilt für die Dauer der Differenzzahlungen während schweizerischem Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst. Nicht als vermittlungsfähig gilt die versicherte Person, welche die Rekrutenschule absolviert oder Beförderungsdienste leistet.

Vermittlungsfähigkeit während Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) und Betreuungsurlaub

- B263a** Während Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) oder Betreuungsurlaub muss die versicherte Person nicht vermittlungsfähig sein (vgl. B383 ff.).⁶⁴

Vermittlungsfähigkeit von Kursteilnehmenden

Art. 60 Abs. 4 AVIG

- B264** Während der Teilnahme an einem durch die ALV bewilligten Kurs muss die versicherte Person, soweit es der Kurs verlangt, nicht vermittlungsfähig sein.
- B265** Besucht eine versicherte Person während ihrer Arbeitslosigkeit einen Kurs, der nicht von der ALV bewilligt wird, darf die Vermittlungsfähigkeit nur bejaht werden, wenn feststeht, dass die versicherte Person bereit und in der Lage ist, den Kurs jederzeit abubrechen, um eine Stelle anzutreten. Dabei genügt die Willensäusserung der versicherten Person nicht. Vielmehr ist eine Bestätigung der Schulleitung einzuholen, welche sich auch über die finanziellen Konsequenzen eines Kursabbruchs äussert.

⁶⁴ B263a eingefügt im Juli 2022 und geändert im Juli 2024

⇒ Rechtsprechung

EVG C 136/02 vom 4.2.2003 (Eine versicherte Person, die während ihrer Arbeitslosigkeit auf Eigeninitiative hin einen Ausbildungskurs im medizinischen Bereich besucht, ist vermittlungsfähig. Sie muss allerdings weiterhin ihre Arbeitsbemühungen vornehmen und bereit sein, die Ausbildung zu Gunsten einer Arbeitsstelle zu beenden)

EVG C 132/04 vom 11.10.2004 (Wenn sich eine versicherte Person vorübergehend ins Ausland begibt, hat sie auch für die Zeit des Auslandsaufenthaltes Anspruch auf ALE, wenn sie im Ausland innert Tagesfrist erreichbar ist, innert nützlicher Frist vermittelbar ist und die übrigen Kontrollvorschriften erfüllt. Für die Erfüllung dieser Voraussetzungen besteht bei einem 4-monatigen Kurs in den USA zu keinem Zeitpunkt Gewähr)

B266 *B266 gestrichen*

Vermittlungsfähigkeit und Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit

Art. 71a ff. AVIG

B267 Die versicherte Person muss während der Dauer der Planungsphase, für welche sie zur Vorbereitung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit Taggelder erhält, weder vermittlungsfähig sein noch sich um Arbeit bemühen.

B268 *B268 gestrichen*⁶⁵

Vermittlungsfähigkeit bei gemeinnütziger Arbeit, Halbgefangenschaft und Halbfreiheit

B269 Die im Strafrecht vorgesehenen (erleichterten) Formen des Strafvollzuges von Freiheitsstrafen sind vielfältig und aufgrund der kantonalen Vollzugsautonomie unterschiedlich. Dies insbesondere deshalb, weil die Vollzugsformen mit Auflagen und Weisungen verbunden werden können und den Kantonen in der Durchführung und Ausgestaltung ein Ermessensspielraum zusteht. Bei der Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit ist deshalb immer der Einzelfall, nach entsprechenden Abklärungen mit der zuständigen Strafvollzugsstelle, massgebend.

Gemeinnützige Arbeit (GA)

B270 Mit Zustimmung der verurteilten Person kann das Gericht an Stelle einer Freiheitsstrafe von weniger als 6 Monaten oder einer Geldstrafe von bis zu 180 Tagessätzen GA von höchstens 720 Stunden anordnen. Anstelle einer Busse kann ebenfalls GA bis zu 360 Stunden angeordnet werden. 4 Stunden GA entsprechen einem Tagessatz Geldstrafe oder einem Tag Freiheitsstrafe. GA ist zu Gunsten sozialer Einrichtungen, Werken in öffentlichem Interesse oder hilfsbedürftiger Personen unentgeltlich zu leisten. Die GA ist innerhalb einer Frist von höchstens 2 Jahren zu leisten. Personen, die über eine Arbeitsstelle verfügen, haben die GA ausserhalb ihrer normalen Arbeitszeit in der Freizeit zu verrichten (Abend, Wochenende, Ferien usw.). Der Strafvollzug obliegt den Kantonen (Art. 37 StGB).

⁶⁵ B268 gestrichen im Januar 2024

B270a Folgende Grundsätze sind im Falle von Arbeitslosigkeit zu beachten:

- Eine versicherte Person, die GA leisten muss, ist grundsätzlich vermittlungsfähig.
- Da GA eine unentgeltliche Tätigkeit darstellt, die die verurteilte Person in der Freizeit zu leisten hat, muss die arbeitslose Person, die sich für diese Art des Strafvollzuges entschieden hat, diese Tätigkeit ausserhalb der Stunden, für welche sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen muss, ausüben.
- Übt die versicherte Person GA während der normalen Arbeitszeit aus, so ist der anrechenbare Arbeitsausfall im Umfang der GA zu kürzen.
- Die versicherte Person kann GA während der Zeit der kontrollfreien Tage leisten.
- GA-Einsätze von bis zu 8 Stunden pro Woche während der normalen Arbeitszeit führen nicht zu einer anteilmässigen Kürzung der Taggelder.

Die Leistenden von GA sind verpflichtet, die ALV-Durchführungsstellen über den Vollzug und Umfang umfassend zu informieren.

B270b Allfällige Sanktionen nach Art. 30 AVIG haben keinen Einfluss auf die GA und dürfen der Strafvollzugsbehörde nicht gemeldet werden.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 4/03 vom 6.5.2003 (Die zu leistende strafrechtliche Sanktion [GA] geht keinen anderen Verpflichtungen vor und entbindet nicht von der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der ALV)

Halbgefangenschaft

B271 Die Kantone haben die Möglichkeit, kurze Freiheitsstrafen bis zu 12 Monaten in der Form der Halbgefangenschaft zu vollziehen. Die Halbgefangenschaft versteht sich als «Freizeitstrafe», so dass eine berufliche Tätigkeit oder eine Ausbildung weiterhin ausgeübt bzw. fortgesetzt werden kann. Die Möglichkeit, von dieser Vollzugsform zu profitieren, ist somit denjenigen Personen vorbehalten, die ausserhalb der Vollzugseinrichtung eine Arbeitsstelle innehaben oder in Ausbildung sind. Bei Halbgefangenschaft verbringt die verurteilte Person während der Dauer der Strafverbüsung die Ruhe- und Freizeit in der Vollzugseinrichtung.

Während dieser Vollzugsform gilt die versicherte Person grundsätzlich als anspruchsberechtigt, wenn sie einen Zwischenverdienst erzielt. Sie hat Anspruch auf Kompensationszahlungen, wenn sie während der Halbgefangenschaft die Kontrollvorschriften erfüllt und eine zumutbare Arbeit suchen und annehmen kann.

Halbfreiheit

B272 Gefangene können unter bestimmten Voraussetzungen in freier geführte Vollzugseinrichtungen eingewiesen und auch ausserhalb dieser beschäftigt werden. Sie können einer Arbeit in einem öffentlichen oder privaten Betrieb nachgehen, der nicht zur Vollzugseinrichtung gehört.

Nur soweit Gefangene in Halbfreiheit dem allgemeinen Arbeitsmarkt uneingeschränkt zur Verfügung stehen und einen Zwischenverdienst erzielen, gelten sie grundsätzlich als anspruchsberechtigt.

B273 *B273 gestrichen*

Vermittlungsfähigkeit bei Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen

Art. 16 AVIG; Art. 6, 8, 12a AVIV

B273a Bei den in Art. 8 AVIV genannten Berufen (Musiker, Schauspieler, Artist, künstlerischer Mitarbeiter bei Radio, Fernsehen oder Film, Filmtechniker, Journalist) ist – unabhängig des Alters – für den Erhalt der beruflichen Qualifikation vorerst die Suche im bisherigen Berufsbereich zuzulassen. B273a geht B286a vor.

⇒ Beispiel

Einer Solosängerin ist zuzugestehen, dass eine «Schonfrist» von 4 bis 6 Monaten, während der sie sich nicht um Stellen ausserhalb ihres Berufes bemühen muss, nicht ausreicht.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 3/00 vom 12.1.2001 (Einer Balletttänzerin, die nach Einräumung eines angemessenen Zeitraumes [16 Monate] zur Suche einer neuen Arbeitsstelle weder bereit noch in der Lage ist, eine andere Arbeit ausserhalb ihres Berufes zu suchen und anzunehmen, ist die Vermittlungsfähigkeit zu verneinen)

Prüfung der Vermittlungsfähigkeit/Zuständigkeit

Art. 81 Abs. 2 Bst. a, 85 Abs. 1 Bst. d, 102 AVIG; Art. 24 AVIV

B274 Hat die Arbeitslosenkasse keine Zweifel an der Vermittlungsunfähigkeit einer versicherten Person, lehnt sie den Anspruch auf ALE ab. Bei zweifelhafter Vermittlungsfähigkeit unterbreitet sie den Fall der KAST. Diese ist verpflichtet, über die Vermittlungsfähigkeit eine Feststellungsverfügung zu erlassen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 126 V 399 (Die kantonale Amtsstelle hat im Zweifelsfallverfahren einzig zu prüfen, ob die materiellen Anspruchsvoraussetzungen (u. a. die Vermittlungsfähigkeit) gegeben sind. Diesbezüglich ist ihr Entscheid für die Arbeitslosenkasse bindend. Diese hat ihrerseits im Rückforderungsverfahren selbstständig zu prüfen, ob die Wiedererwägungsvoraussetzungen, insbesondere jene der zweifellosen Unrichtigkeit, erfüllt sind)

EVG C 101/03 vom 24.2.2004 (Die kantonale Amtsstelle, der die Arbeitslosenkasse einen Fall betreffend zweifelhafter Vermittlungsfähigkeit unterbreitet, ist zuständig, eine Feststellungsverfügung über den Anspruch von bereits ausbezahlten Entschädigungen zu treffen)

EVG C 171/04 vom 9.2.2005 (Die Arbeitslosenkasse kann zwar einen Fall der kantonalen Amtsstelle unterbreiten, wenn Zweifel an der Anspruchsberechtigung bestehen, jedoch besteht kein Recht der kantonalen Amtsstelle, Fälle an sich zu ziehen)

EVG C 129/05 vom 30.8.2005 (Die Arbeitslosenkassen überweisen einen Fall nur dann an die kantonale Amtsstelle, wenn sie Zweifel an der Vermittlungsfähigkeit des Versicherten haben. Bestehen jedoch keine derartigen Zweifel, können die Arbeitslosenkassen selbstständig verfügen)

B275 Auch das RAV ist bei Zweifeln über die Vermittlungsfähigkeit verpflichtet – je nach kantonomer Delegationsnorm – den Fall selber zu beurteilen oder der KAST zum Entscheid zu überweisen.

B276 Die beteiligten Durchführungsstellen orientieren sich gegenseitig über das eingeleitete Zweifelsverfahren.

B277 Unterbreitet die Arbeitslosenkasse das Dossier einer versicherten Person zur Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit an die zuständige Amtsstelle, hat sie gleichzeitig einen Zahlungsstopp vorzunehmen.

Bezweifelt die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit einer versicherten Person, hat sie dies der Arbeitslosenkasse unverzüglich zu melden, damit die Arbeitslosenkasse einen Zahlungsstopp vornehmen kann. Wird die Vermittlungsfähigkeit bejaht, kann der Zahlungsstopp erst nach Eintritt der Rechtskraft der Verfügung aufgehoben werden.

B278 Die zuständige Amtsstelle gibt der versicherten Person Gelegenheit zur Stellungnahme und entscheidet über die Vermittlungsfähigkeit. Diesen Entscheid hält sie in einer Verfügung fest. Sie stellt der Arbeitslosenkasse und der allenfalls mitbeteiligten Amtsstelle ein Doppel ihres Entscheides zu. Hat die Arbeitslosenkasse für einen Zeitraum der Vermittlungsunfähigkeit Taggelder ausbezahlt, hat sie diese von der versicherten Person zurückzufordern.

B279 Eine Einsprache oder Beschwerde gegen eine die Vermittlungsfähigkeit verneinende Verfügung hat keine aufschiebende Wirkung (EVG C 112/00 vom 22.9.2000).

Erneuter Anspruch nach aberkannter Vermittlungsfähigkeit aufgrund von Pflichtverletzungen

B280 Wird die Vermittlungsfähigkeit aufgrund von Pflichtverletzungen verneint, kann sie erst wieder bejaht werden, wenn die versicherte Person ihr Verhalten nachweislich geändert hat. Meldet sich die versicherte Person nach Aberkennung der Vermittlungsfähigkeit beim RAV mit der Absichtserklärung, den Anweisungen der Durchführungsstellen wieder Folge leisten zu wollen, vermag dies nicht ohne Weiteres den Anspruch wieder aufleben zu lassen.

Die versicherte Person hat den Beweis zu erbringen, dass sie ihr Verhalten effektiv geändert hat. Dies gelingt ihr insbesondere mit dem Nachweis genügender Arbeitsbemühungen und dem Einhalten von Weisungen und Terminen des RAV.

Bestehen hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit keine Zweifel mehr, wird die Anspruchsberechtigung auf den Zeitpunkt der nachweislichen Verhaltensänderung durch Verfügung wieder anerkannt.

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 diesem 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 betreuungsbedürftigen 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 Wochenaufenthaltsbeiträge 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 lohnmassige 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:

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

⇒ 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 Bst. 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 Bst. i AVIG ist namentlich auf gut bezahlte Spitzensportler anzuwenden)⁶⁶

Zumutbarkeit für vermindert Leistungsfähige

Art. 16 Abs. 3 AVIG

B301 Für versicherte Personen mit verminderter Leistungsfähigkeit gelten grundsätzlich die gleichen Zumutbarkeitsregeln. Folgende Ausnahme ist zu beachten: Entgegen Art. 16 Abs. 2 Bst. a AVIG wird eine Arbeit auch dann als lohnmässig zumutbar erachtet, wenn der Lohn zwar unter den berufs- oder ortsüblichen Ansätzen liegt, aber der verminderten Leistungsfähigkeit entspricht.

⁶⁶ B300 geändert im Juli 2020

Zumutbarkeit und vorübergehende Beschäftigung

Art. 64a Abs. 2, 16 Abs. 2 Bst. c AVIG

B302 Für die Teilnahme an einer vorübergehenden Beschäftigung gilt Art. 16 Abs. 2 Bst. c AVIG sinngemäss.

⇒ Beispiel

Einer versicherten Person wurde von der zuständigen Amtsstelle eine Tätigkeit in einem Pflegeheim zugewiesen. Dabei handelte es sich um eine vorübergehende Beschäftigung im Sinne von Art. 64a Abs. 1 Bst. a AVIG. Diese ist subsidiärer Natur und kommt erst in Frage, wenn der versicherten Person keine zumutbare Arbeit zugewiesen werden kann, und keine andere arbeitsmarktliche Massnahme angezeigt ist. Anders als bei der Zuweisung einer Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beurteilt sich die Frage, ob einer versicherten Person die zugewiesene vorübergehende Beschäftigung zumutbar ist, in sinngemässer Anwendung von Art. 16 Abs. 2 Bst. c AVIG. Es ist zu prüfen, ob die zugewiesene vorübergehende Beschäftigung dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person angemessen und damit zumutbar ist.

Prüfungs- und Sanktionspflicht

Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG; Art. 16 AVIV; Art. 59 ATSG

B303 Die zuständige Amtsstelle weist der versicherten Person zumutbare Arbeit zu und erteilt ihr Weisungen.

B304 Die versicherte Person kann rechtsprechungsgemäss gegen die Zuweisung einer zumutbaren Arbeit mangels schutzwürdigen Interesses keine Einsprache/Beschwerde führen. Daher muss die Zuweisung nicht in Form einer Verfügung, sondern lediglich in einfacher Schriftform angeordnet werden. Allfällige Einsprachen gegen Zuweisung zumutbarer Arbeit hat die zuständige Amtsstelle mit einem Nichteintretensentscheid zu erledigen. Das gleiche gilt auch für die Zuweisung in arbeitsmarktliche Massnahmen.

Die versicherte Person kann demnach erst gegen die Einstellungsverfügung wegen Weisungsmissachtung nach Art. 30 Abs. 1 Bst. d Einsprache führen (EVG C 85/03 vom 20.10.2003).

B305 Die zuständige Amtsstelle hat die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, eine Anstellung durch ihr Verhalten vereitelt oder Weisungen nicht befolgt.

Wurde die versicherte Person angewiesen, sich bei einem bestimmten Arbeitgeber vorzustellen und kommt keine Anstellung zustande, ist die zuständige Amtsstelle verpflichtet, die Gründe für die Nichtanstellung abzuklären. Der Arbeitgeber ist nach Art. 28 ATSG auskunftspflichtig.

B306 Musste die versicherte Person bereits wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, hat die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit zu prüfen (vgl. D72).

Pflichten der Versicherten und Kontrollvorschriften

Art. 17 AVIG; Art. 18–27 AVIV; Art. 27, 28, 43, 45 Abs. 1 ATSG

Allgemeines

B307 Die versicherte Person hat ihren Pflichten nach Art. 17 AVIG nachzukommen. Dabei geht es um zwei Arten von Pflichten:

- materielle Pflichten: Vermeidung und Verkürzung von Arbeitslosigkeit / Schadenminderungspflicht;
- formelle Pflichten: Anmeldung und Erfüllung der Kontrollvorschriften.⁶⁷

B308 Die materiellen Pflichten sind Ausdruck der Schadenminderungspflicht. Die formellen Pflichten sind in den Anmeldemodalitäten und den Kontrollvorschriften zusammengefasst geregelt (Art. 18 bis 27 AVIV). Diese umfassen u. a. die Teilnahme an den Beratungs- und Kontrollgesprächen.⁶⁷

B309 Nach Art. 22 AVIV und 27 ATSG haben die Durchführungsstellen im Rahmen ihrer Aufgaben die versicherten Personen auf ihre Rechte und Pflichten aufmerksam zu machen.⁶⁷

B310 Je nach kantonaler Delegationsordnung beinhaltet der Begriff der «zuständigen Amtsstelle» das RAV oder die KAST. Die Kantone haben die in Art. 17 AVIG vorgesehenen Aufgaben, namentlich die Beratung und Kontrolle sowie die Sanktionen, mehrheitlich den zuständigen RAV übertragen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 87/00 vom 8.1.2001 (Die funktionelle und sachliche Unzuständigkeit ist ein Nichtigkeitsgrund. Die Nichtigkeit einer Verfügung ist jederzeit und von sämtlichen rechtsanwendenden Behörden von Amtes wegen zu beachten)

Gleichstellung mit hörbehinderten oder gehörlosen Versicherten

B310a Aufgrund des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG, SR 151.3) und dessen Verordnung (BehiV, SR 151.31) muss eine Kommunikation von hörbehinderten und gehörlosen Versicherten mit den Durchführungsstellen, den Organisationen oder den potenziellen Arbeitgebern ermöglicht werden, weshalb die nötigen Vorkehrungen zu treffen sind.

Hörbehinderte Versicherte sind meist in der Lage, an den Kontroll-, Beratungs- oder Vorstellungsgesprächen mittels Hörgeräten oder Lippenlesen aktiv teilzunehmen. Gehörlose Versicherte hingegen sind in ihrem Kontakt mit den Durchführungsstellen (oder mit den Organisationen bzw. den potenziellen Arbeitgebern) auf Gebärdensprachdolmetschdienste angewiesen.

Verfügen die Durchführungsstellen/Organisationen/Arbeitgeber nicht über gebärdensprachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird das Dolmetsching nicht durch die gehörlose oder hörbehinderte versicherte Person selber organisiert, obliegt diese Massnahmeanordnung nach Art. 45 Abs. 1 ATSG der Durchführungsstelle. Hierzu kann eine qualifizierte Privatperson oder die procom (www.procom-deaf.ch) beigezogen werden.

⁶⁷ B307–B309 geändert im Juli 2021

Die für Gebärdensprachdolmetschdienste anfallenden notwendigen Kosten sind von der ALV zu tragen und werden über das Konto unter der Rubrik Kosten der Abklärung abgerechnet.

Weitere Informationen finden sich unter:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb.html>)
- procap für Menschen mit Handicap (www.procap.ch)
- agile.ch. Die Organisationen von Menschen mit Behinderung (www.agile.ch)
- Pro Infirmis (www.proinfirmis.ch)
- Schweizerischer Gehörlosenbund (www.sgb-fss.ch)
- Sonos. Schweizerischer Dachverband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen (www.sonos-info.ch)
- Organisation für Menschen mit Hörproblemen (www.pro-audio.ch)
- Federazione ticinese integrazione handicap (www.ftia.ch)
- Association Vaudoise pour la Construction Adaptée aux personnes Handicapées (www.avacah.ch)⁶⁸

Die Schadenminderungspflicht

Art. 17 Abs. 1, 3 AVIG; Art. 28, 31, 43 ATSG

- B311** Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Es handelt sich hier um die gesetzlich umschriebene Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht. Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine ALV gäbe.

Zur Pflicht der Schadenverhinderung gehören:

- Vermeidung von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit;
- Kein Verzicht zu Lasten der ALV auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche;
- Intensive Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist, nötigenfalls auch ausserhalb des erlernten Berufes.

Zur Pflicht der Schadenminderung gehören:

- Intensive Arbeitsbemühungen während des Taggeldbezugs;
- Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen, Beratungsgesprächen und Informationsveranstaltungen auf Weisung der zuständigen Amtsstelle;
- Annahme zumutbarer Arbeit.

- B312** Zur Erfüllung ihrer Schadenminderungspflichten hat die versicherte Person Anspruch auf Unterstützung der zuständigen Amtsstellen. Daraus kann sie allerdings keinen Rechtsanspruch auf Arbeitsvermittlung ableiten.

⁶⁸ B310a eingefügt im Juli 2017

Persönliche Arbeitsbemühungen

Pflicht zur Stellensuche

B313 Die arbeitslose Person hat insbesondere die Pflicht, zumutbare Arbeit zu suchen, wenn nötig – auch ausserhalb ihres erlernten Berufs. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Ob die Bemühungen tatsächlich zum Erfolg führen, ist jedoch nicht von Belang.

B314 Jede versicherte Person ist grundsätzlich bereits vor Anspruchstellung zur Stellensuche verpflichtet. Diese Pflicht ist insbesondere schon während der Kündigungsfrist und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens während den 3 letzten Monaten zu erfüllen.

Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als 3 Monate vor der Anmeldung bei der ALV, werden nur die 3 letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat.

In folgenden Fällen wird bei der Prüfung der Arbeitsbemühungen indessen ein anderer Zeitraum berücksichtigt:

- Bei versicherten Personen, die direkt nach ihrem Mutterschaftsurlaub Arbeitslosenleistungen beantragen (B386).
- Bei Personen, die kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung stehen (B319).
- Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes (z. B. Krankheit, Unfall).

⇒ Beispiele

- Nach einer Trennung wartet eine versicherte Person 5 Monate, bevor sie sich arbeitslos meldet. Arbeitsbemühungen werden für die 3 letzten Monate vor der Anmeldung verlangt, da die Person bereits seit 5 Monaten wusste, dass sie von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Von einer versicherten Person, die sich unvermittelt von ihrem Ehegatten bzw. ihrer Ehegattin trennt (Eheschutzmassnahmen) und sich arbeitslos melden muss, werden dagegen keine vorgängigen Arbeitsbemühungen verlangt, da nicht vorhersehbar war, dass sie ALE würde beanspruchen müssen.
- Eine versicherte Person, die von der Beitragspflicht befreit ist, weil sie für eine feste Dauer im Gefängnis weilt, muss für die 3 Monate vor der Anmeldung bei der ALV Arbeitsbemühungen nachweisen. Von einer Person, die unvorhergesehen und kurzfristig aus der Haft entlassen wird (vorzeitige Entlassung bei guter Führung), kann dies hingegen nicht verlangt werden.
- Eine versicherte Person, die sich bei der ALV anmeldet, weil sie eine nicht rentable selbstständige Tätigkeit aufgibt, muss ab dem Zeitpunkt Arbeitsbemühungen nachweisen, zu dem aus den Umständen insgesamt hervorgeht, dass die selbstständige Tätigkeit offenkundig nicht rentiert oder zumindest nicht mehr erlaubt, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Arbeitsbemühungen über einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten können akzeptiert werden, wenn die versicherte Person die Glaubwürdigkeit ihrer Aussagen belegen kann (Schreiben zum Verlust des wichtigsten Handelspartners usw.).

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C_768/2014 vom 23.2.2015 (Eine versicherte Person muss sich auch während der Kündigungsfrist – ab dem Zeitpunkt der Zustellung – um eine Stelle bemühen)

EVG C 208/03 vom 26.3.2004 (Mit den modernen Kommunikationsmitteln [Internet, E-Mail] und Personalvermittlungsagenturen ist man auch bei einem längeren Auslandsaufenthalt verpflichtet, sich um Arbeit für die Zeit nach der Rückkehr zu bemühen)

EVG C 210/04 vom 10.12.2004 (Nach einer Pensumreduktion von 100 % auf 22 % sind 2 Arbeitsbemühungen eines Lehrers vor Wiederaufnahme der Arbeit nicht ausreichend, auch wenn lange unklar war, wie sein Stundenplan genau aussehen würde)

EVG C 239/06 vom 30.11.2007 (Auch während der Vorbereitung auf das Anwaltsexamen müssen Arbeitsbemühungen getätigt werden, zumal im Falle eines Scheiterns am Examen ein Rückzug der Bewerbungen jederzeit möglich ist)

EVG C 24/07 vom 6.12.2007 (Während der Kampagnenzeit ist eine versicherte Person, die ein politisches Mandat anstrebt, nicht von der Pflicht befreit, sich gezielt um Arbeit zu bemühen)

BGE 8C_863/2014 vom 16.3.2015 (Auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis sind Arbeitsbemühungen nicht nur während der kurzen Kündigungsfrist, sondern mindestens während der 3 letzten Monate vor Anspruchstellung nachzuweisen. Bei Temporärarbeit besteht ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden)⁶⁹

B315 Bei den persönlichen Arbeitsbemühungen kommt es nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität.

⇒ Beispiele

- Die Art und Weise, sich um Stellen zu bewerben, ist für eine arbeitslose Person keineswegs eine persönliche Angelegenheit. Wer Versicherungsleistungen beziehen will, hat der zuständigen Amtsstelle die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit geprüft werden kann, ob die arbeitslose Person ihrer Pflicht zur Stellensuche hinreichend nachkommt und vermittlungsfähig ist (Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 Bst. c AVIG, Art. 28 ATSG).
- Der ausschliessliche Beizug einer Vermittlungsfirma ist keine genügende persönliche Arbeitsbemühung.
- Zum qualitativen Erfordernis der Bewerbungen gehört auch, dass die Höhe der Lohnforderung sowohl den aktuellen Verhältnissen des Arbeitsmarktes als auch den persönlichen Qualifikationen angepasst ist. Zu hohe Lohnforderungen können eine schuldhaftes Verletzung der Schadenminderungspflicht darstellen.
- Als ungenügend haben die Arbeitsbemühungen zu gelten, wenn die versicherte Person sich zwar um Arbeit bemüht, ihre Stellenbewerbungsschreiben jedoch so oberflächlich und rudimentär abfasst, dass von ernsthaften Bewerbungen nicht gesprochen werden kann.

B316 Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen u. a. ab vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw.

B317 Solange die versicherte Person Leistungen beansprucht, hat sie sich genügend um Arbeit zu bemühen. Somit ist auch eine versicherte Person mit einem unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdienst gehalten, qualitativ und quantitativ ausreichende Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Das gleiche gilt auch während der Dauer von arbeitsmarktlichen Massnahmen, soweit sie nicht ausdrücklich davon befreit ist. Auch bei pendenden Stellenbewerbungen ist eine versicherte Person von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen bzw. von der Annahme einer ausserberuflichen Arbeit nicht entbunden.

⁶⁹ B314 geändert im Oktober 2016 und Juli 2022

Möchte die versicherte Person trotz Bezug der Altersrente weiterarbeiten, muss sie sich auch weiterhin um eine Stelle bemühen.⁷⁰

- B318** Der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, befreit grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person muss sich für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen (Ausnahme vgl. B320).

Arbeitsbemühungen während vorübergehender Unterbrechung der Arbeitslosigkeit

- B318a** Die versicherte Person ist bei Abmeldung insbesondere auf die Pflicht aufmerksam zu machen, dass sie bei Wiederanmeldung hinreichende Bemühungen (Qualität, Anzahl, Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Bemühungen) für die Zeit vor der Wiederanmeldung nachzuweisen hat.

Arbeitsbemühungen vor Abschluss einer Ausbildung

- B319** Der Zeitpunkt der Schadenminderungspflicht (Arbeitsbemühungen) für Personen, die kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung stehen, hängt vom Zeitpunkt der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung ab.

Dabei gilt es 3 Situationen zu unterscheiden:

- Erfolgt die Meldung vor Kenntnis des Prüfungsergebnisses, beginnt die Pflicht zu Arbeitsbemühungen ab dieser Meldung.
- Erfolgt die Meldung nach Kenntnis des Prüfungsergebnisses, beginnt die Pflicht zu Arbeitsbemühungen ab Kenntnis des Prüfungsergebnisses.
- Erfolgt die Meldung nach Zurücklegen der obligatorischen Schulzeit, beginnt die Pflicht zu Arbeitsbemühungen vor Ende des Schuljahres.⁷¹

Verzicht auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen

- B320** Bei den nachstehenden Personenkategorien und Sachverhaltskonstellationen ist auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen zu verzichten:
- bei Schwangeren für die letzten beiden Monate vor der Niederkunft;
 - während der letzten 6 Monate vor Beginn des Vorbezugs der ganzen AHV-Rente (Art. 40 Abs. 1 AHVG) bei versicherten Personen, die sich verpflichten, ab dem Bezug endgültig aus dem Arbeitsmarkt auszuschcheiden. Für den Nachweis des AHV-Rentenvorbezugs ist eine Bestätigung der AHV-Ausgleichskasse erforderlich;
 - während der letzten 6 Monate vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG);
 - wenn die Arbeitsbemühungen nicht mehr zur Schadenminderung beitragen können (z. B. Findet eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit, die sie innerhalb eines Monats antreten kann, so sind keine Arbeitsbemühungen mehr nachzuweisen);
 - während des Bezugs von kontrollfreien Tagen;

⁷⁰ B317 geändert im Januar 2024

⁷¹ B319 geändert im Juli 2021

- während dem Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) oder Betreuungsurlaub;
- während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit;
- während der Planungsphase für die Aufnahme einer dauernden selbstständigen Erwerbstätigkeit;
- während der Teilnahme an einem Motivationssemester. Während dieser Massnahme steht das Suchen eines Ausbildungsweges im Vordergrund;
- während der Teilnahme an anerkannten sowie durch den Kanton genehmigten IIZ Massnahmen, wenn dies durch die Eingliederung objektiv begründet ist. Die Eingliederung steht dabei im Vordergrund. Der Verzicht auf den Nachweis der Arbeitsbemühungen kann bis zu maximal 3 Monaten gewährt werden.
- während der Teilnahme an einer Frühinterventionsmassnahme der IV bis zu maximal 3 Monaten.

Allerdings muss in diesen Fällen die Bereitschaft zur Annahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit gegeben sein. Ausgenommen davon sind Bezüger und Bezügerinnen von kontrollfreien Tagen und versicherte Personen während der Planungsphase einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.⁷²

Prüfungs- und Sanktionspflicht der zuständigen Amtsstelle

Art. 17, 30 Abs. 1 Bst. c AVIG; Art. 22, 26 AVIV; Art. 27, 40, 43 ATSG

B321 Die versicherte Person muss ihre Arbeitsbemühungen nachweisen. Sie hat der zuständigen Amtsstelle für jede Kontrollperiode schriftliche Angaben darüber zu machen. Die nachgewiesenen Arbeitsbemühungen müssen überprüfbar sein.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 239/06 vom 30.11.2007 (Die versicherte Person muss sich gemäss ihrer Schadenminderungspflicht auch die vor der Meldung auf dem Arbeitsamt unterlassenen Stellenbewerbungen entgegenhalten lassen)

B322 Die zuständige Amtsstelle hat die Pflicht, die Arbeitsbemühungen der versicherten Person monatlich zu überprüfen und bei ungenügenden Arbeitsbemühungen eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen.

B323 Bei ungenügenden Bemühungen hat die zuständige Amtsstelle je Kontrollperiode eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen. Sie darf nicht während längerer Zeit tatenlos zuwarten, um dann eine umso massivere Einstellung zu verfügen oder gar die Vermittlungsfähigkeit in Frage zu stellen. Wenn sich das Verhalten der versicherten Person nach erfolgter Einstellung nicht ändert, muss die Einstellungsdauer angemessen erhöht werden (vgl. dazu Kapitel D, Sanktionen).

B324 Damit die monatlichen Arbeitsbemühungen kontrolliert werden können, muss die versicherte Person den entsprechenden Nachweis für jede Kontrollperiode spätestens am 5. Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Das heisst, dass die versicherte Person die Arbeitsbemühungen

⁷² B320 geändert im Januar 2019, Juli 2021, Januar 2022, Juli 2022, Januar 2024 und Juli 2024

spätestens am letzten Tag der Frist eingereicht haben muss. Bei Versand mit der Schweizerischen Post gilt das Datum der Übergabe an der Poststelle (Poststempel).

Werden die Formulare elektronisch via eServices der Plattform eingereicht, ist das massgebende Datum für die Berücksichtigung des Nachweises der Arbeitsbemühungen das Erfassungsdatum (Speicherung) der Arbeitsbemühungen und nicht das Datum der Übermittlung des Formulars. Die Arbeitsbemühungen eines Monats werden automatisch am 6. Tag des folgenden Monats um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt. Zusätzliche Arbeitsbemühungen eines Monats, die nach dem 6. Tag des folgenden Monats erfasst werden, werden automatisch in der darauffolgenden Nacht übermittelt.

⇒ Beispiele

- Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am Donnerstag 5. Januar im Formular via eService. Das Formular wird automatisch am 6. Januar um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt. Da das Erfassungsdatum der 5. des Monats ist und es sich um einen Werktag handelt, können die Arbeitsbemühungen berücksichtigt werden.
- Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am Freitag 6. Januar im Formular via eService. Das Formular wird automatisch am 7. Januar um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt. Da die Erfassung nach dem 5. des Monats erfolgte, bei dem es sich um einen Werktag handelt, können die Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt werden.
- Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am Montag 6. März im Formular via eService. Das Formular wird automatisch am 7. März um 0.00 Uhr übermittelt. Da das Erfassungsdatum der Montag 6. März ist, der dem ersten Werktag nach dem 5. des Monats entspricht, können die Arbeitsbemühungen berücksichtigt werden.
- Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am Dienstag 7. März im Formular via eService. Das Formular wird automatisch am 8. März um 0.00 Uhr übermittelt. Da die Erfassung am Dienstag 7. März erfolgte, was dem 2. Werktag nach dem 5. des Monats entspricht, können die Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt werden.⁷³

B324a Mittels Abgabe des Formulars «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» wird die versicherte Person darauf aufmerksam gemacht, dass die Arbeitsbemühungen nicht berücksichtigt werden können, wenn sie die Frist verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend macht. Von einer Setzung einer Nachfrist wird – ausser bei objektiver Verhinderung – abgesehen.

B324b Zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen zu spät eingereichten oder fehlenden Arbeitsbemühungen vergleiche D33.

Aufbewahrung bzw. Einscannen der Briefumschläge im DMS, mit denen die Arbeitsbemühungen via Schweizerischer Post eingereicht wurden

B325 *B325 gestrichen*⁷⁴

B325a *B325a gestrichen*⁷⁴

⁷³ B324 geändert im Juli 2023

⁷⁴ B325–B325a gestrichen im Juli 2021

Arbeitsbemühungen und Vermittlungsfähigkeit

Art. 17, 15 AVIG

B326 Die Vermittlungsfähigkeit umfasst auch die subjektive Vermittlungsbereitschaft, die sich u. a. auch in der Ernsthaftigkeit der Arbeitsbemühungen äussern kann. Fortdauernd ungenügende Arbeitsbemühungen können ein wesentlicher Hinweis für eine allfällige Vermittlungsunfähigkeit sein. Dieser Schluss darf aber nicht allein aufgrund unzureichender Arbeitsbemühungen gezogen werden. Für die Annahme fehlender Vermittlungsfähigkeit aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen bedarf es besonders qualifizierter Umstände. Solche sind etwa dann gegeben, wenn sich eine versicherte Person trotz Einstellungen in der Anspruchsberechtigung über längere Zeit hinweg nicht um ein neues Arbeitsverhältnis bemüht. Sobald gewisse Anstrengungen der versicherten Person festzustellen sind, kann grundsätzlich nicht auf fehlende Vermittlungsfähigkeit erkannt werden.

B327 Auf fehlende Vermittlungsfähigkeit ist zu schliessen, wenn die Bemühungen der versicherten Person praktisch ausschliesslich auf die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gerichtet sind (z. B. Aufbau eines Kundenkreises, Akquisition von Aufträgen).

⇒ Beispiele

- Mit der gesetzlichen Schadenminderungspflicht ist es zwar zu vereinbaren, dass eine arbeitslose Person sich auch nach Möglichkeiten zum Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit umsieht. Unterlässt sie es im Hinblick auf dieses Ziel, sich daneben auch in vertretbarem Umfang um eine unselbstständige Erwerbstätigkeit zu bemühen, so ist dies ein Hinweis darauf, dass keine unselbstständige Erwerbstätigkeit mehr gesucht wird.
- Die Beschränkung der Arbeitsbemühungen auf einen bestimmten beruflichen Bereich kann zusammen mit zeitlichen Arbeitseinschränkungen zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit führen.

Kontrollvorschriften

Art. 17 Abs. 2 AVIG

B328 Die Kontrollvorschriften umfassen namentlich:

- persönliches Erscheinen beim RAV für das Erstgespräch;
- Beratungs- und Kontrollgespräche beim RAV;
- Kontrolldaten (Angaben der versicherten Person);
- Arbeitsbemühungen der versicherten Person.⁷⁵

⁷⁵ B328–B330 geändert im Juli 2021

Örtliche Zuständigkeit

Art 17 Abs. 2 AVIG; Art. 18 AVIV; 23–26 ZGB; 13 Abs. 2 ATSG

- B329** Die versicherte Person muss sich möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am ersten Tag, für den sie ALE beanspruchen will, persönlich über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1^{bis} Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen bei der zuständigen Amtsstelle zur Arbeitsvermittlung anmelden.^{75, 76}
- B330** Für die Anmeldung zur Arbeitsvermittlung und die anschliessenden Beratungs- und Kontrollgespräche ist die Amtsstelle des Wohnorts der versicherten Person zuständig. Als Wohnort der versicherten Person gilt der Wohnsitz nach ZGB oder der gewöhnliche Aufenthaltsort (vgl. B135 ff.).⁷⁵
- B331** Die Person unter Beistandschaft muss in der Regel am Ort, wo die Erwachsenenschutzbehörde den Sitz hat, ihre Arbeitslosigkeit melden. Hält sich die Person unter Beistandschaft gewöhnlich nicht an diesem Ort auf, kann sie sich mit schriftlicher Einwilligung des Beistands bei der zuständigen Amtsstelle ihres Aufenthaltsortes persönlich melden und an den Beratungs- und Kontrollgesprächen teilnehmen.
- B332** Den Wochenaufenthaltern und Wochenaufhalterinnen steht für die persönliche Meldung (Erstkontakt) sowie für die Beratungs- und Kontrollgespräche wahlweise die zuständige Amtsstelle am Wohnort oder am Ort des Wochenaufenthaltes zur Verfügung. Es ist sinnvoll, wenn sich die Wochenaufhalter/-innen für den Ort entscheiden, wo sie sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen wollen. Entscheiden sich die Versicherten für den Wochenaufenthaltsort, ist weder ein formelles Gesuch noch eine Verfügung notwendig. Erforderlich ist jedoch ein Nachweis über den Wochenaufenthaltsort. Dieser Nachweis gilt als Wohnsitzbescheinigung im Sinne von Art. 20 Abs. 1 Bst. b AVIV.

Um die Kontinuität der Vermittlung zu gewährleisten, müssen die Beratungs- und Kontrollgespräche immer bei der gleichen Amtsstelle stattfinden. Ein Wechsel ist nur dann erlaubt, wenn die versicherte Person ihren Wohn- oder Aufenthaltsort wechselt.

Persönliche Anmeldung beim RAV

Art. 19 AVIV

- B333** *B333 gestrichen⁷⁷*
- B334** *B334 gestrichen⁷⁷*
- B335** Der Kanton hat sicherzustellen, dass die versicherte Person sich durch persönliches Erscheinen beim zuständigen RAV zur Arbeitsvermittlung anmelden kann. Diese Anmeldung muss an allen Werktagen des Jahres möglich sein.⁷⁸

⁷⁶ B329 geändert im Januar 2022

⁷⁷ B333–B334 gestrichen im Juli 2021

⁷⁸ B335–B337 geändert im Juli 2021

Erstes Beratungs- und Kontrollgespräch beim RAV**Art. 20a AVIV; Art. 28 ATSG**

- B336** Die Kantone sind dafür verantwortlich, dass das erste Beratungs- und Kontrollgespräch spätestens 15 Tage nach der Anmeldung persönlich vor Ort erfolgt.^{78, 79}
- B337** Anlässlich des ersten Beratungs- und Kontrollgesprächs hat die versicherte Person dem RAV folgende Unterlagen vorzulegen:
- AHV-Nummer (AHV-Ausweis oder Krankenversicherungskarte)
 - Amtlicher Ausweis (Pass, Identitätskarte oder Ausländerausweis)
 - den Nachweis der Arbeitsbemühungen
 - Informationen, die das RAV eingefordert hat und die für den Beratungsprozess relevant sind wie z. B. die Bewerbungsunterlagen, die Bescheinigungen über die persönliche Aus- und Weiterbildung, das Kündigungsschreiben usw.⁷⁸
- B337a** Das RAV prüft und erfasst die Anmeldedaten im Informationssystem über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM).⁸⁰
- B338** *Nach B345e verschoben*
- B339** *B339 gestrichen*

Beratungs- und Kontrollgespräche**Art. 20a, 21 AVIV**

- B340** Die versicherte Person muss sich entsprechend den Anordnungen des Kantons zu Beratungs- und Kontrollgesprächen persönlich bei der zuständigen Amtsstelle melden. Die Kantone sind dafür verantwortlich, dass das erste Beratungs- und Kontrollgespräch spätestens 15 Tage nach der Anmeldung bei der Wohngemeinde oder beim RAV erfolgt.
- B341** Das RAV hat mit jeder versicherten Person in angemessenen Zeitabständen, jedoch mindestens alle 2 Monate ein Beratungs- und Kontrollgespräch zu führen. Es dient einerseits zur Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit und der persönlichen Arbeitsbemühungen, andererseits zur Unterstützung der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung. Letzteres umfasst je nach Bedarf und in Abstimmung mit der versicherten Person sowohl Beratung, Vermittlung als auch den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen.⁸¹
- B342** Das RAV hat sich mit der versicherten Person abzusprechen, wie diese innert Tagesfrist erreicht werden kann. Die Art und Weise der Erreichbarkeit ist situationsgerecht festzulegen. Im Vordergrund steht hier die Erreichbarkeit per E-Mail oder Telefon.

⁷⁹ B336 geändert im Januar 2024

⁸⁰ B337a eingefügt im Juli 2021

⁸¹ B341–B343 geändert im Juli 2021 und Januar 2024

⇒ Rechtsprechung

EVG C 171/05 vom 19.9.2005 (Die Erreichbarkeit innert Tagesfrist ist wesentlich, um einen möglichst raschen Kontakt zwischen Amtsstelle und versicherter Person zu gewährleisten, insbesondere, um entsprechende Angebote für Stellen oder Aufgebote für Veranstaltungen der Amtsstelle entgegen zu nehmen.)⁸¹

B343 Die Beratungs- und Kontrollgespräche erfolgen persönlich mit der versicherten Person. Das RAV entscheidet, ob ein Gespräch vor Ort oder auf andere Weise (z. B. per Video-konferenz oder per Telefon) durchgeführt wird.

Sowohl die Stellensuchenden als auch das RAV können eine Durchführung vor Ort grundsätzlich immer verlangen. Gemäss Art. 25 Bst. b AVIV kann aber eine schwer behinderte Person von der persönlichen Vorsprache bei der zuständigen Amtsstelle befreit werden, wenn die Umstände dies erfordern und die Beratung und Kontrolle auf andere Weise sichergestellt ist.^{81, 82}

B344 Das RAV hat für jede versicherte Person das Datum, an dem das Beratungs- und Kontrollgespräch geführt worden ist, zu erfassen und das Ergebnis in einem Protokoll festzuhalten.

Jahresende

B345 *B345 gestrichen*⁸³

Formular «Angaben der versicherten Person» (AVP)

B345a *B345a gestrichen*

Rasche Erfassung der Personendaten bei Neuanschuldung

B345b *B345b gestrichen*⁸⁴

Beratungs- und Kontrollgespräch

B345c *B345c gestrichen*⁸⁴

Anmeldung, Vermittlung und Zuweisung

B345d Es ist dafür zu sorgen, dass sowohl die Erstanschuldung neuer Antragstellenden als auch die Kerntätigkeiten der Vermittlung und Zuweisung zwischen Weihnachten und Neujahr durchgehend gewährleistet sind.

Versicherte, welche keine kontrollfreien Tage nach Art. 27 AVIV beziehen, müssen ungeachtet des vorgezogenen Auszahlungsdatums vermittlungsfähig sein.⁸⁵

⁸² B343 geändert im Januar 2022

⁸³ B345 gestrichen im Juli 2021

⁸⁴ B345b–B345c gestrichen im Juli 2021

⁸⁵ B345d geändert im Juli 2021

Aufklärung und Beratung

Art. 27 ATSG; Art. 22 AVIV

B345e Die Durchführungsstellen sind im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet, die versicherten Personen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.

⇒ Rechtsprechung

BGE 133 V 249 (Solange der Versicherungsträger bei einem durchschnittlichen Mass an Aufmerksamkeit noch nicht erkennen kann, dass die Situation einer versicherten Person den Leistungsanspruch zu gefährden vermag, trifft ihn noch keine Beratungspflicht)

BGE 131 V 472 (Es gehört zum Kern der Beratungspflicht, die versicherte Person darauf aufmerksam zu machen, ihr Verhalten könne eine der Voraussetzungen des Leistungsanspruchs gefährden)

BGE 8C_583/2009 vom 22.12.2009 (Die Pflicht der Versicherungsleistungen beanspruchenden Person zur Arbeitssuche ergibt sich direkt aus Art. 17 Abs. 1 AVIG. Sie hat sich dementsprechend generell während der Zeit vor Anmeldung unaufgefordert um Stellen zu bemühen)

EVG C 80/06 vom 3.7.2006 (Es gehört zur Beratungspflicht des RAV, die Versicherte darauf aufmerksam zu machen, der bereits vor der Anmeldung bei der ALV gebuchte Sprachaufenthalt gefährde den Leistungsanspruch)

EVG C 9/05 vom 21.12.2005 (Die zu beratende Person ist über die für die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten massgebenden Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Art zu informieren, wobei gegebenenfalls ein Rat bzw. eine Empfehlung für das weitere Vorgehen abzugeben ist [Entscheid mit zahlreichen Hinweisen auf diverse Quellen])⁸⁶

Kontrolldaten für die Geltendmachung des Anspruchs

Art. 23 AVIV

B346 Art. 23 AVIV regelt die Form und den Inhalt des Datenträgers sowie die Verantwortlichkeit der Kantone für einen fristgerechten und reibungslosen Datenfluss zwischen der Durchführungsstelle und der versicherten Person für die Geltendmachung des Leistungsanspruchs bei der zuständigen Kasse. Im Vordergrund steht dabei, dass die versicherte Person jeweils rechtzeitig in die Lage versetzt wird, ihren Anspruch auf ALE unterschriftlich bei der von ihr gewählten Arbeitslosenkasse geltend zu machen.

B347 Die Kontrolldaten sind mit dem Formular «Angaben der versicherten Person» zu erfassen.

B348 Diese Kontrolldaten geben Auskunft über:

- die Werktage, für welche die versicherte Person glaubhaft macht, dass sie arbeitslos und vermittlungsfähig war;
- alle Tatsachen, die für die Beurteilung der Anspruchsberechtigung erheblich sind, wie Krankheit, Militärdienst, Ferienabwesenheit, Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme, Zwischenverdienst, gesuchter Beschäftigungsgrad.

B349 *B349 gestrichen*⁸⁷

⁸⁶ B345e eingefügt im Juli 2021

⁸⁷ B349 gestrichen im Juli 2021

B350 Das RAV stellt sicher, dass die versicherte Person am Monatsende mittels dem Formular «Angaben der versicherten Person» den Entschädigungsanspruch bei ihrer Arbeitslosenkasse innert Frist geltend machen kann.

B351 *B351 gestrichen*

Erleichterung der Beratung und Kontrolle sowie vorübergehende Befreiung von der Vermittlungsfähigkeit

Art. 25 AVIV

B352 Die zuständige Amtsstelle entscheidet auf Gesuch der versicherten Person über die Erleichterung der Beratung und Kontrolle bzw. über die vorübergehende Befreiung von der Vermittlungsfähigkeit. Die Ablehnung des Gesuchs erfolgt mittels Verfügung. Für die Bewilligung genügt einfache Schriftlichkeit.

B353 Im Rahmen der Prüfungspflicht hat sich die zuständige Amtsstelle über die geltend gemachten Erleichterungsgründe zu vergewissern und von der versicherten Person geeignete Unterlagen bzw. Beweismittel einzuverlangen.

B354 Die Bewilligungen sind angemessen zu befristen. Eine Bewilligung beinhaltet grundsätzlich keine Kontrollbefreiung, sondern vielmehr eine Verschiebung der Gesprächstermine einer Kontrollperiode. Für die Zeit, während der die versicherte Person von der Vermittlungsfähigkeit vorübergehend befreit ist (Art. 25 Abs. 1 Bst. a und e AVIV), entfällt demnach die Pflicht zu Arbeitsbemühungen. In den übrigen Fällen (Art. 25 Abs. 1 Bst. b, c und d AVIV) sind auch während der Zeit der Kontrollbefreiung Arbeitsbemühungen notwendig. Der Grund und die Dauer der bewilligten Kontrollerleichterung sowie die persönlichen Verhältnisse der versicherten Person sind für die Beurteilung der Arbeitsbemühungen entsprechend mit zu berücksichtigen.

Wahl oder Abstimmung im Ausland

B355 Versicherte Personen, die an einer Wahl oder Abstimmung von landesweiter Bedeutung im Ausland teilnehmen, können für höchstens eine Woche von der Vermittlungsfähigkeit befreit werden. Das Beratungs- und Kontrollgespräch wird verschoben, sofern es auf die 3 Tage vor oder nach einer solchen Wahl oder Abstimmung fällt. Begibt sich die versicherte Person ohne Bewilligung zu einer Wahl oder Abstimmung ins Ausland, verliert sie für die Dauer der Abwesenheit ihren Anspruch auf ALE.

Versicherte Personen mit schweren Behinderungen

B356 Schwerbehinderte versicherte Personen können von den persönlichen Beratungs- und Kontrollgesprächen befreit werden, wenn die Umstände dies erfordern und die Beratung und Kontrolle auf andere Weise sichergestellt ist.

Arbeitsuche im Ausland

B357 Versicherte Personen können während höchstens 3 Wochen von Beratungs- und Kontrollgesprächen befreit werden, wenn sie sich für ein Vorstellungsgespräch ins Ausland begeben müssen. Eine Kontrollerleichterung kann nur bewilligt werden, wenn es sich um eine ernsthaft angebotene, konkrete Erwerbsmöglichkeit handelt.

Schnupperlehre und Eignungsabklärung

- B358** Mit der Schnupperlehre wird der versicherten Person die Möglichkeit eingeräumt, in einem Unternehmen das jeweilige Berufsbild oder die zu absolvierende Ausbildung kennen zu lernen. Mit der Eignungsabklärung soll die Befähigung der versicherten Person für die in Frage kommende Stelle abgeklärt werden. Schnupperlehren und Eignungsabklärungen sind keine arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Art. 59 ff. AVIG. Die Befreiung von Beratungs- und Kontrollgesprächen für eine Schnupperlehre oder Eignungsabklärung dauert höchstens 3 Wochen. Eine Kontrollerleichterung kann auch für Schnupperlehren und Eignungsabklärungen im Ausland gewährt werden.

Zwingende Ereignisse

- B359** Ist die versicherte Person an der Teilnahme eines Beratungs- und Kontrollgesprächs infolge eines zwingenden Ereignisses wie z. B. Stellenbewerbung, Arztbesuch oder terminlich gebundene Behördenvorsprache verhindert, kann der Gesprächstermin verschoben werden.

Besondere Familienereignisse

- B360** Für besondere Familienereignisse kann die versicherte Person während höchstens 3 Tagen von der Vermittlungsfähigkeit befreit werden. Fällt ein solches Ereignis mit einem Termin für ein Beratungs- und Kontrollgespräch zusammen, wird ein neuer Termin vereinbart. Die Bewilligung ist umgehend der zuständigen Arbeitslosenkasse mitzuteilen.

Als besonderes Familienereignis gilt namentlich die Niederkunft der Lebenspartnerin, der Todesfall von Familienangehörigen, Hochzeit, Pflege des erkrankten Kindes oder eines anderen nahen Familienangehörigen. Personen in eingetragener Partnerschaft sind Eheleuten gleichgestellt.

Der Bezug von Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) oder Betreuungsurlaub (vgl. B388 ff. und B398 ff.) schliesst die Befreiung von der Vermittlungsfähigkeit während höchstens 3 Tagen für besondere Familienereignisse nicht aus.⁸⁸

- B361** *B361 gestrichen*⁸⁹

Sanktionspflicht der zuständigen Amtsstelle

Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG

- B362** Die zuständige Amtsstelle hat die versicherte Person, die einem Beratungs- oder Kontrollgespräch ohne entschuldbaren Grund fernbleibt, angemessen in der Anspruchsberechtigung einzustellen.
- B363** Die Verletzung der Kontrollpflicht (Nichtteilnahme an Beratungs- oder Kontrollgesprächen) wirkt sich nicht anspruchsvernichtend aus, sondern wird mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sanktioniert.

⁸⁸ B360 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Juli 2024

⁸⁹ B361 gestrichen im Januar 2022

⇒ Beispiele

- Einen Termin für ein Beratungs- und Kontrollgespräch aus Vergesslichkeit zu versäumen und sich nicht sofort nach Erkennen des Versäumnisses sondern erst auf Aufforderung zur Rechtfertigung hin zu entschuldigen, stellt ein sanktionswürdiges Verhalten dar.
- Den Gesprächstermin zu verwechseln, obschon kurz vorher bereits wegen Nichtbefolgens eines Termins eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgt ist, stellt ein einstellungsrelevantes Verhalten dar.
- Eine versicherte Person, die den Beratungs- und Kontrolltermin verwechselt hat, jedoch am andern Tag zu der für den Vortag vereinbarten Zeit auf der Arbeitsstelle vorspricht, und ansonsten ein pünktliches und korrektes Verhalten an den Tag gelegt hat, ist nicht in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 152/02 vom 28.1.2003 (Verletzung der Kontrollpflicht wird mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung und als ultima ratio mit einem Leistungsentzug geahndet)

Kontrollfreie Tage

Art. 27 AVIV

B364 Nach je 60 Tagen kontrollierter Arbeitslosigkeit innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug hat die versicherte Person Anspruch auf 5 aufeinander folgende kontrollfreie Tage, die sie frei wählen kann. Nicht massgebend ist, ob 60 volle oder infolge eines Zwischenverdienstes oder Ersatzeinkommens reduzierte Taggelder bezogen worden sind. Massgebend ist eine zeitmässige Betrachtungsweise. Während der kontrollfreien Tage muss die versicherte Person nicht vermittlungsfähig sein, jedoch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

B365 Als Tage kontrollierter Arbeitslosigkeit gelten:

- Tage, für die eine versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 AVIG erfüllt
- Allgemeine und besondere Wartetage
- Einstelltage
- Tage, an denen die versicherte Person eine Zwischenverdiensttätigkeit mit Kompensations- oder Differenzzahlungen ausübt
- Tage der Kontrollerleichterung
- Tage, an denen die versicherte Person an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teilnimmt
- Tage, an welchen Taggelder bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit nach Art. 28 AVIG ausgerichtet wurden
- Kontrollfreie Tage

B366 Die Arbeitslosenkasse orientiert die versicherte Person auf der monatlichen Bezügerabrechnung über den Stand der erworbenen und bezogenen kontrollfreien Tage.

B367 Die vor Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug nicht bezogenen kontrollfreien Tage verfallen; sie können nicht auf eine neue Rahmenfrist übertragen werden. Nicht bezogene kontrollfreie Tage dürfen bei Antritt einer Stelle oder bei einem Rahmenfristenwechsel nicht ausbezahlt werden (Barauszahlungsverbot).

B368 Hat eine arbeitslose Person ihren Höchstanspruch an Taggeldern innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ausgeschöpft und verbleiben ihr noch ungenutzte kontrollfreie Tage, kann ihr der Höchstanspruch nicht entsprechend verlängert werden.

B369 Bei Wegfall der Taggeldberechtigung infolge krankheitsbedingter Arbeits- und Vermittlungsunfähigkeit vor Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug besteht kein weiterer Anspruch auf Taggelder der ALV für die noch nicht bezogenen kontrollfreien Tage. Die vorübergehende fehlende Vermittlungsfähigkeit kann somit bei Wegfall der Taggeldberechtigung (Art. 28 Abs. 1 AVIG) nicht durch den Bezug von kontrollfreien Tagen kompensiert werden. Dasselbe hat analog auch für den Fall zu gelten, wenn einer arbeitslosen Person – bei Annahme vollständiger Erwerbsunfähigkeit – eine ganze IV-Rente ausgerichtet wird.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 233/00 vom 6.4.2001 (Hat eine arbeitslose Person die Höchstbezugsdauer der Krankentaggelder ausgeschöpft und bleibt sie weiterhin arbeitsunfähig, fällt die Anspruchsberechtigung dahin, selbst wenn die versicherte Person noch über kontrollfreie Tage verfügt)

B370 Ein Vorbezug von noch nicht erworbenen kontrollfreien Tagen ist unzulässig.

B371 Die kontrollfreien Tage können in der Regel nur aufeinander folgend, jeweils in Fünferblöcken von 5, 10, 15 usw. Tagen, bezogen werden. Mit dieser Regelung wird dem Feriengedanken Rechnung getragen. Zudem wird verhindert, dass ein Beratungs- und Kontrollgesprächstermin wegen dem Bezug von einem einzelnen kontrollfreien Tag nicht stattfinden kann.

Vom blockweisen Bezug kann abgewichen werden, wenn durch den tageweisen Bezug Weisungen nach Art. 17 AVIG nicht beeinträchtigt werden (bspw. Beratungs- oder Kontrollgespräche, Stellenzuweisungen und Zuweisungen in AMM).⁹⁰

B372 Die versicherte Person hat den Bezug ihrer erworbenen kontrollfreien Tage spätestens 14 Tage zum Voraus der zuständigen Amtsstelle zu melden. Diese Meldepflicht ermöglicht es, bei der Festlegung von Beratungs- und Kontrollgesprächen oder Vorstellungsterminen sowie bei der Zuweisung in eine AMM frühzeitig auf Ferienabwesenheiten Rücksicht zu nehmen. Die vorangemeldeten kontrollfreien Tage gelten auch dann als bezogen, wenn sie ohne entschuldbaren Grund nicht angetreten worden sind.⁹¹

B373 Eine versicherte Person, welche während eines Zwischenverdienstes die ihr nach Arbeitsvertrag zustehenden Ferien bezieht, hat auch für diese Zeit Anspruch auf Kompensationszahlungen nach Art. 41a AVIV. Die während des Zwischenverdienstes bezogenen Ferientage werden von den bis zum Ferienbeginn erworbenen kontrollfreien Tagen abgezogen. Der versicherten Person entsteht jedoch kein Minussaldo, wenn sie bei Ferienbeginn noch über keinen Anspruch auf kontrollfreie Tage verfügt oder ihr Ferienbezug die erworbenen kontrollfreien Tage übersteigt.

B374 Um das Ziel einer raschen Wiedereingliederung bzw. die Wirkung der entsprechenden Massnahme nicht zu beeinträchtigen, ist für die Dauer einer arbeitsmarktlichen Massnahme der Bezug der erworbenen kontrollfreien Tage eingeschränkt. Nimmt die

⁹⁰ B371 geändert im April 2015

⁹¹ B372 geändert im Juli 2022

versicherte Person an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teil, so darf sie während dieser Zeit höchstens so viele kontrollfreie Tage beziehen, wie sie aufgrund der Gesamtdauer dieser Massnahme erwerben könnte. Das Verbot eines Vorbezuges von noch nicht erworbenen kontrollfreien Tagen gilt auch für die arbeitsmarktlichen Massnahmen.

⇒ Beispiele

- Programm dauert 6 Monate ⇒ max. Bezug 2 Wochen ($6 \times 21,7 = 130,2 : 60 = 2,17$ Wochen)
- Programm dauert 3 Monate ⇒ max. Bezug 1 Woche ($3 \times 21,7 = 65,1 : 60 = 1,1$ Wochen)
- Kurs dauert 2 Monate ⇒ kein Bezug möglich ($2 \times 21,7 = 43,4 : 60 = 0,7$ Wochen)

Von der Einschränkung des Ferienbezuges während einer arbeitsmarktlichen Massnahme kann abgewichen werden, wenn die versicherte Person auf einen bevorstehenden Zeitpunkt eine die Arbeitslosigkeit beendende Stelle antritt. In diesem Fall kann sie die erworbenen kontrollfreien Tage uneingeschränkt beziehen.

B375 Ein allfälliger Bezug von kontrollfreien Tagen während einer arbeitsmarktlichen Massnahme hat immer in Absprache mit dem Veranstalter zu erfolgen.

B376 *B376 gestrichen⁹²*

Unbezahlte Ferien

Grundsatz

B377 Während des Bezugs von unbezahlten Ferien besteht kein Anspruch auf ALE. Die versicherte Person hat dem RAV die Abwesenheit im Voraus zu melden.

Bezieht die versicherte Person innerhalb der ersten 3 Monate der Arbeitslosigkeit unbezahlte Ferien von mehr als 4 Wochen, muss die Vermittlungsfähigkeit für die Zeit vor dem Unterbruch der Arbeitslosigkeit hinsichtlich der genügenden zeitlichen Verfügbarkeit gemäss den Ausführungen unter B227 und B228 geprüft werden.⁹³

Arbeitsmarktliche Massnahmen

B378 Um die Wirkung und Zielvorgabe der arbeitsmarktlichen Massnahme nicht zu beeinträchtigen, darf die versicherte Person die Massnahme nicht mit «unbezahlten Ferien» unterbrechen.

Hat die versicherte Person nachweislich bereits vor Kenntnisnahme des Beginns der arbeitsmarktlichen Massnahme ein Ferienarrangement gebucht, ist von einer Zuweisung abzusehen.⁹⁴

B379 *B379 bis B382 gestrichen*

⁹² B376 gestrichen im Juli 2021

⁹³ B377 geändert im Juli 2023

⁹⁴ B378 geändert im Januar 2019

Nicht durch die ALV entschädigte Urlaube (Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub), Betreuungsurlaub)

Mutterschaftsurlaub

- B383** Arbeitslose Mütter haben unmittelbar nach der Niederkunft Anspruch auf 14 Wochen bzw. 70 Werktage (Montag bis Freitag) Mutterschaftsurlaub, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Diese Dauer kann um 40 Werktage auf maximal 110 Werktage (22 Wochen) ausgedehnt werden, falls das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens 2 Wochen im Spital bleiben muss.^{95 96}
- B384** Ein bevorstehender Mutterschaftsurlaub muss frühzeitig dem zuständigen RAV gemeldet werden. Diese Meldung ermöglicht es, frühzeitig auf Abwesenheiten respektive den erhöhten Gesundheitsschutz bei der Festlegung von Beratungs- und Kontrollgesprächen oder Vorstellungsterminen sowie bei der Zuweisung in eine AMM bzw. Arbeit Rücksicht zu nehmen.^{95 96}
- B385** *B385 gestrichen*^{95 96 97}
- B386** Während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs muss die Mutter nicht vermittlungsfähig sein (vgl. B263a) und ist somit nicht verpflichtet, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, an AMM teilzunehmen oder Arbeitsbemühungen nachzuweisen (vgl. B320). Erst ab Ende des Bezuges von Mutterschaftsentschädigung muss sie wieder Arbeitsbemühungen nachweisen (vgl. B314).^{96 98}
- B386a** Stirbt der andere Elternteil (Vater oder die Ehefrau der Mutter) innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt, hat die Mutter Anspruch auf 2 Wochen bzw. 10 Werktage (Montag bis Freitag) zusätzlichen Urlaub. Die zusätzlichen Urlaubstage sind innerhalb von 6 Monaten ab dem Tag nach dem Tod des andern Elternteils zu beziehen. Der Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen sowie ein allfälliger Anspruch auf Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen (B383) müssen vor diesen zusätzlichen Urlaubstagen bezogen werden. Während des Mutterschaftsurlaubs und der Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird die Rahmenfrist nicht unterbrochen. Die zusätzlichen Urlaubstage können blockweise oder in Form von einzelnen Tagen bezogen werden. Sie können auch nach Warte- oder Einstelltagen bezogen werden. Im Übrigen gelten die erforderlichen Voraussetzungen für den Urlaub des andern Elternteils (B392 ff.) analog.^{96 99}
- B386b** Das gesuchte Arbeitspensum hat keinen Einfluss auf die Anzahl Urlaubstage, die gewährt werden können.^{96 99}
- B386c** Der Mutterschaftsurlaub sowie dessen Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen und die zusätzlichen Urlaubstage infolge Todesfalls des andern Elternteils werden nicht von der ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind –

⁹⁵ B383–B385 eingefügt im Juli 2022

⁹⁶ B383–B397 geändert im Juli 2024

⁹⁷ B385 gestrichen im Juli 2024

⁹⁸ B386–B393 eingefügt im Juli 2022

⁹⁹ B386a–B386c eingefügt im Juli 2024

durch die EO entschädigt (Mutterschaftsentschädigung). Zuständig für die Ausrichtung des EO-Taggeldes sind die Ausgleichskassen (C190b).^{96 99}

- B387** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, arbeitslose Schwangere oder Mütter auf ihren Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (vgl. B383 ff.) sowie die Möglichkeit Mutterschaftsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190a ff.), aufmerksam zu machen.^{96 98}

Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub)

- B388** Eine arbeitslose Person, welche im Zeitpunkt der Geburt eines lebensfähigen Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate (gerichtlich oder durch Anerkennung) wird, hat Anspruch auf Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub). Eine arbeitslose Frau, welche im Zeitpunkt der Geburt eines lebensfähigen Kindes als anderer Elternteil im Sinne von Art. 255a Abs. 1 ZGB (Ehefrau der Mutter) gilt, hat ebenfalls Anspruch auf Urlaub des andern Elternteils. Bei Adoption besteht kein Anspruch auf Urlaub des andern Elternteils.^{96 98}

- B389** Es besteht ein Urlaubsanspruch von maximal 2 Wochen, was 10 Werktagen (Montag bis Freitag) entspricht.^{96 98}

- B390** *B390 gestrichen*^{96 98 100}

- B391** Der Urlaub des andern Elternteils ist innert 6 Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen. Er kann blockweise oder in Form von Einzeltagen bezogen werden. Der Urlaub des andern Elternteils kann nur bezogen werden, solange eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug besteht und die versicherte Person ihren Höchstanspruch an ALV-Taggeldern noch nicht ausgeschöpft hat. Er kann auch während Warte- oder Einstelltagen bezogen werden. Die Rahmenfrist von 6 Monaten für den Bezug des Urlaubs des andern Elternteils wird im Todesfall der Mutter unterbrochen (B391a ff.).^{96 98}

- B391a** Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, hat der andere Elternteil ab dem Tag nach dem Tod Anspruch auf 14 Wochen bzw. 70 Werktagen (Montag bis Freitag) zusätzlichen Urlaub. Dieser Urlaub muss ohne Unterbruch bezogen werden.^{96 101}

- B391b** Bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen (B383) und Todesfall der Mutter hat der andere Elternteil (der Vater oder die Ehefrau der Mutter) ebenfalls Anspruch auf eine Verlängerung seines Urlaubs um maximal 8 Wochen bzw. 40 Werktagen, falls das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens 2 Wochen ohne Unterbruch im Spital bleiben muss. Diese Verlängerung ist direkt im Anschluss an die 14 Wochen zu beziehen, auf die der andere Elternteil im Todesfall der Mutter Anspruch hat, wodurch ein maximaler Urlaubsanspruch von 22 Wochen (110 Werktagen) entsteht. Im Übrigen gelten die Regeln für den Mutterschaftsurlaub (B383 ff.) analog.^{96 101}

- B391c** Damit ein Vater Anspruch auf 14 Wochen Urlaub infolge Todes der Mutter hat, muss das Kindsverhältnis am Todestag bereits bestehen oder während der 14 folgenden Wochen, in jedem Fall aber innert der 6-monatigen Rahmenfrist begründet werden. Der Anspruch

¹⁰⁰ B390 gestrichen im Juli 2024

¹⁰¹ B391a–B391d eingefügt im Juli 2024

auf diesen Urlaub kann dem Vater jedoch nur gewährt werden, wenn zum Zeitpunkt des Todes der Mutter bereits ein Anerkennungsverfahren lief (vgl. Kreisschreiben MSEAE des BSV).^{96 101}

B391d Nach Ablauf der 14 Wochen Urlaub infolge Todes der Mutter und der allfälligen Verlängerung (B391b), beginnt die 6-monatige Rahmenfrist für den Urlaub des andern Elternteils von 2 Wochen wieder zu laufen, sodass die noch nicht verbrauchten Urlaubstage noch bis zum Ende der Rahmenfrist bezogen werden können.^{96 101}

B392 Der Urlaub des andern Elternteils kann während einem Zwischenverdienst bezogen werden. Die bei den entsprechenden Arbeitgebern bezogenen Tage werden an den verbleibenden Saldo der Urlaubstage (vgl. B389) angerechnet.^{96 98}

B393 Der Urlaub des andern Elternteils muss grundsätzlich mindestens 14 Tage im Voraus durch die versicherte Person beim zuständigen RAV beantragt und vor dessen Bezug bewilligt werden. Diese Meldepflicht ermöglicht es, bei der Festlegung von Beratungs- und Kontrollgesprächen oder Vorstellungsterminen sowie bei der Zuweisung in eine AMM frühzeitig auf Abwesenheiten infolge Urlaubs des andern Elternteils Rücksicht zu nehmen. In begründeten Einzelfällen – insbesondere bei Notfällen oder unerwarteten Ereignissen – kann von der 14-Tagesfrist abgewichen werden. Urlaub des andern Elternteils ab Geburt oder Spitalentlassung des Kindes ist im Voraus mittels Deklaration des erwarteten Termins zu beantragen und das definitive Datum des Beginns ist innert 3 Tagen nach Geburt respektive Ende des Spitalaufenthaltes des Kindes zu melden.^{96 98}

B394 Urlaub des andern Elternteils wird vom RAV und während einem Zwischenverdienst auch vom Arbeitgeber bewilligt. Während einer AMM koordiniert das RAV mit dem AMM-Anbieter den Bezug. Bei der Bewilligung wird nebst den Voraussetzungen gemäss B391 insbesondere geprüft, dass die Frist gemäss B393 eingehalten wurde, nicht mehr als 10 Tage Urlaub gewährt werden sowie mit dem Bezug soweit wie möglich keine Pflichten und Kontrollvorschriften nach Art. 17 AVIG vereitelt werden (z. B. Teilnahme an bereits festgelegten Beratungs- oder Kontrollgesprächen sowie zugewiesenen AMM) und die Wiedereingliederungsstrategie nicht verhindert wird.^{96 102}

B395 Während eines Urlaubs des andern Elternteils muss die versicherte Person nicht vermittlungsfähig sein (vgl. B263a) und ist somit nicht verpflichtet, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, an AMM teilzunehmen oder Arbeitsbemühungen nachzuweisen (vgl. B320). Sie hat jedoch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen zu erfüllen. Zwischen jedem Bezug von Urlaub des andern Elternteils müssen die Kontrollvorschriften wieder erfüllt werden. Die versicherte Person muss insbesondere wieder Arbeitsbemühungen nachweisen.^{96 102}

B395a Das gesuchte Arbeitspensum hat keinen Einfluss auf die Anzahl der Urlaubstage, die bezogen werden können.^{96 103}

B396 Bezieht die versicherte Person nicht bewilligten Urlaub des andern Elternteils, werden die bezogenen Urlaubstage von der Arbeitslosenkasse nicht bescheinigt (vgl. C190j) und die versicherte Person gilt für diese Tage als vermittlungsunfähig. Für diese Tage werden

¹⁰² B394–B401 eingefügt im Juli 2022

¹⁰³ B395a eingefügt im Juli 2024

keine Taggelder der ALV ausgerichtet und es muss eine Sanktion (Art. 30 Abs. 1 AVIG) geprüft werden. Möglich ist auch eine Berücksichtigung dieser Tage als entschuldigte Tage wegen besonderen Familienereignissen, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. B360).^{96 102}

B396a Der Urlaub des andern Elternteils, die zusätzlichen Urlaubstage infolge Todesfalls der Mutter sowie die Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen werden nicht durch die ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – durch die EO entschädigt (Entschädigung des andern Elternteils). Zuständig für die Ausrichtung des EO-Taggeldes sind die Ausgleichskassen (C190i). Da die ALV die Entrichtung der Entschädigung des andern Elternteils während Urlaubs des andern Elternteils nicht zusichern kann, liegt es in der Verantwortung der versicherten Person zu entscheiden, ob sie Urlaub bezieht.^{96 104}

B397 Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, versicherte Personen auf ihren Anspruch auf Urlaub des andern Elternteils und die Voraussetzungen zu dessen Bezug im Bereich der ALV (vgl. B388 ff.) sowie die Möglichkeit, Entschädigung des andern Elternteils bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190h ff.), aufmerksam zu machen.^{96 102}

Betreuungsurlaub

B398 Arbeitslose Personen (Eltern, Pflege- und Stiefeltern), welche Anspruch auf Betreuungsentschädigung (EO-Taggelder) haben (vgl. C190n ff.), weil sie ihr wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen müssen, haben Anspruch auf Betreuungsurlaub.¹⁰²

B399 Die Voraussetzung der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung muss von einem Arzt geprüft und bescheinigt werden. Eine gesundheitliche Beeinträchtigung gilt nur unter restriktiven Bedingungen als schwer. Die entsprechenden Voraussetzungen werden im EOG definiert.¹⁰²

B400 Es besteht für beide Elternteile zusammen ein Urlaubsanspruch von höchstens 14 Wochen pro Krankheitsfall oder Unfall, was 70 Werktagen (Montag bis Freitag) entspricht. Diese maximale Anzahl von Tagen wird durch das gesuchte Arbeitspensum nicht beeinflusst. Die Eltern können den Urlaub frei unter sich aufteilen (vgl. B403).¹⁰²

B401 Der Betreuungsurlaub kann während Zwischenverdienst bezogen werden. Die bei den entsprechenden Arbeitgebern bezogenen Tage werden an den verbleibenden Saldo der Urlaubstage angerechnet.¹⁰²

B402 Betreuungsurlaub wird nicht durch die ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – durch die EO entschädigt (Betreuungsentschädigung). Zuständig für die Ausrichtung des EO-Taggeldes sind die Ausgleichskassen (vgl. C190o). Da die ALV die Entrichtung von Betreuungsentschädigung während Betreuungsurlaub nicht zusichern kann, liegt es in der Verantwortung der versicherten Person zu entscheiden, ob sie Urlaub bezieht.¹⁰⁵

¹⁰⁴ B396a eingefügt im Juli 2024

¹⁰⁵ B402–B405 eingefügt im Juli 2022

- B403** Der Betreuungsurlaub kann innert einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Diese Rahmenfrist beginnt an dem Tag, für den der erste der beiden Elternteile ein EO-Taggeld bezieht. Während dieser Rahmenfrist können die Eltern die Urlaubstage separat oder gleichzeitig, blockweise oder in Form von Einzeltagen beziehen. Nehmen sie den Urlaub gleichzeitig, wird für den gleichen Tag pro Person je ein Urlaubstag bezogen. Ohne anderslautende Abmachung zwischen den Eltern kann jeder Elternteil 7 Wochen beziehen, was 35 Werktagen (Montag bis Freitag) entspricht.¹⁰⁵
- B404** Der Betreuungsurlaub muss grundsätzlich mindestens 14 Tage im Voraus für jede Urlaubsperiode beim zuständigen RAV beantragt und vor dessen Bezug bewilligt werden. Diese Frist ermöglicht es, bei der Festlegung von Beratungs- und Kontrollgesprächen oder Vorstellungsterminen sowie bei der Zuweisung in eine AMM frühzeitig auf Abwesenheiten infolge Betreuungsurlaub Rücksicht zu nehmen. In begründeten Einzelfällen – insbesondere bei Notfällen oder unerwarteten Ereignissen – kann von der 14-Tagesfrist abgewichen werden.¹⁰⁵
- B405** Zuständig für die Bewilligung der jeweiligen Urlaubsperiode einer arbeitslosen Person ist das RAV. Während einer AMM koordiniert das RAV mit dem AMM-Anbieter den Bezug. Während einem Zwischenverdienst spricht sich die versicherte Person auch mit dem Arbeitgeber ab.¹⁰⁵
- B406** Für die Erteilung einer Bewilligung zum Bezug von Betreuungsurlaub prüft das RAV folgende Voraussetzungen:

Nur für die erste Urlaubsperiode:

- Bei Vorliegen eines positiven Entscheides der Ausgleichskasse über den Anspruch auf Betreuungsentschädigung: Die versicherte Person legt dem RAV spätestens innert 14 Tagen ab Beginn des ersten Urlaubtages die letzte Abrechnung der Betreuungsentschädigung vor.
oder

Bei ausstehender Entscheidung der Ausgleichskasse über den Anspruch auf Betreuungsentschädigung: Die versicherte Person legt dem RAV spätestens innert 14 Tagen ab Beginn des ersten Urlaubtages die Kopie des vom Arzt oder der Ärztin und der versicherten Person unterzeichneten Formulars 318.744 der Informationsstelle AHV/IV «Anmeldung Betreuungsentschädigung» vor. Die versicherte Person reicht dem RAV die erste Abrechnung der Betreuungsentschädigung umgehend nach Erhalt nach.

- Das Kind ist bei Beginn des Betreuungsurlaubs des ersten Elternteils minderjährig.

Für jede Urlaubsperiode:

- Die zu beziehenden Urlaubstage übersteigen den verbleibenden Restanspruch auf Betreuungsurlaub gemäss aktuellster Abrechnung der Betreuungsentschädigung nicht.
- Die Urlaubstage werden innerhalb der Rahmenfrist für Betreuungsurlaub von 18 Monaten bezogen.
- Beim konkreten Bezug von Betreuungsurlaub sollten soweit möglich keine Pflichten und Kontrollvorschriften nach Art. 17 AVIG vereitelt (z. B. Teilnahme an bereits festgelegten Beratungs- oder Kontrollgesprächen sowie zugewiesenen AMM) und die Wiedereingliederungsstrategie nicht verhindert werden.

Das Arztzeugnis im Formular «Anmeldung Betreuungsentschädigung» sieht kein Enddatum vor und kann daher grundsätzlich während der gesamten Rahmenfrist von 18 Monaten gültig sein. Falls jedoch der Verdacht entsteht, die versicherte Person

vereitle durch das gezielte Legen der Urlaubsperioden die Kontrollvorschriften gegenüber der ALV oder die Wiedereingliederungsstrategie, prüft das RAV die Situation anhand ergänzender Unterlagen wie z. B. einem aktuell ausgestellten Arztzeugnis, Präzisierungen des Arztes/der Ärztin oder Unterlagen über Betreuungsverpflichtungen.

- Die Voraussetzungen für die Bescheinigung durch die Arbeitslosenkasse (vgl. C190q), die anhand der in AVAM und DMS verfügbaren Daten bereits geprüft werden können, müssen erfüllt sein.

Falls eine dieser Voraussetzungen (noch) nicht abschliessend geprüft werden kann und das RAV davon ausgehen muss, dass sie möglicherweise nicht erfüllt sein wird, wird die Bewilligung für Betreuungsurlaub für die entsprechende Periode erteilt. Das RAV weist die versicherte Person jedoch ausdrücklich darauf hin, dass das Risiko besteht, dass diese Urlaubsperiode nicht zuhanden der Ausgleichskasse als bezogene Urlaubstage bescheinigt und somit nicht entschädigt werden kann.¹⁰⁶

B407 Sind alle Voraussetzung nach B406 gemäss den zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Informationen erfüllt, wird die Bewilligung für Betreuungsurlaub für die entsprechende Periode erteilt. Auch bei Nichteinhaltung der Fristen gemäss B404 und B406 wird der Betreuungsurlaub bewilligt, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. B406). Werden die Fristen jedoch wiederholt unentschuldigt nicht eingehalten, ist eine Sanktion wegen Meldepflichtverletzung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG (vgl. D37 ff.) zu prüfen.¹⁰⁶

B408 Während den Urlaubstagen muss die versicherte Person nicht vermittlungsfähig sein (vgl. B263a) und ist somit nicht verpflichtet, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, an AMM teilzunehmen oder Arbeitsbemühungen nachzuweisen (vgl. B320). Sie hat jedoch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen zu erfüllen. Zwischen jedem Bezug von Betreuungsurlaub müssen die Kontrollvorschriften wieder erfüllt werden. Die versicherte Person muss insbesondere wieder Arbeitsbemühungen nachweisen.¹⁰⁶

B409 Bezieht die versicherte Person Urlaubstage, obwohl

- für diese Tage keine Bewilligung durch das RAV erteilt wurde oder werden kann; oder
- es sich nach der Erteilung der Bewilligung durch das RAV herausstellt, dass die Voraussetzungen doch nicht erfüllt sind,

werden die bezogenen Urlaubstage von der Arbeitslosenkasse nicht bescheinigt (vgl. C190q) und die versicherte Person gilt für diese Tage als vermittlungsunfähig. Für diese Tage werden keine Taggelder der ALV ausgerichtet. Sie können als unbezahlte Ferien berücksichtigt werden, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. B377 f.). Möglich ist auch eine Berücksichtigung dieser Tage als entschuldigte Tage wegen besonderen Familiener eignissen, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. B360).

Neben einer allfälligen Sanktion (Art. 30 Abs. 1 AVIG) kann im Falle einer (versuchten) Vereitelung der Erfüllung der Kontrollvorschriften gegenüber der ALV oder der Wiedereingliederungsstrategie zusätzlich die Prüfung der Vermittlungsfähigkeit angezeigt sein.¹⁰⁷

B410 Lehnt die Ausgleichskasse den Anspruch einer versicherten Person auf Betreuungsent schädigung ab, nachdem Letztere bereits Urlaubstage bezogen hat, welche durch das RAV bewilligt und durch die Arbeitslosenkasse bescheinigt wurden, können der

¹⁰⁶ B406–B408 eingefügt im Juli 2022

¹⁰⁷ B409–B411 eingefügt im Juli 2022

versicherten Person nach Vorlage der Ablehnungsverfügung die ersten 3 Tage des Betreuungsurlaubs als entschuldigte Tage wegen besonderen Familienereignissen (vgl. B360) bezahlt werden. Die weiteren Tage bleiben unbezahlt, hingegen bleibt die bereits erfolgte Befreiung von der Erfüllung der Kontrollvorschriften aufrecht, sofern nicht von einer missbräuchlichen Ankündigung von Betreuungsurlaub ausgegangen werden muss.¹⁰⁷

- B411** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, versicherte Personen auf ihren Anspruch auf Betreuungsurlaub und die Voraussetzungen zu dessen Bezug im Bereich der ALV (vgl. B398 ff.) sowie die Möglichkeit, Betreuungsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190n ff.), aufmerksam zu machen. Insbesondere weist das RAV in der ersten Bewilligung für Betreuungsurlaub darauf hin, dass eine Bewilligung nicht automatisch zu einer Bescheinigung als bezogene Urlaubstage zuhanden der Ausgleichskasse bzw. zur Auszahlung von EO-Taggelder führt und dass das Formular «Angaben der versicherten Person» weiterhin jeweils Ende Monat der Arbeitslosenkasse einzureichen ist.¹⁰⁷