



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung

# Weisung AVIG ALE

(AVIG-Praxis ALE)

**Arbeitsmarkt /  
Arbeitslosenversicherung (TC)**

**Stand: 01.07.2025**

## Vorwort

Als Aufsichtsbehörde hat die durch das SECO geführte Ausgleichstelle der Arbeitslosenversicherung (SECO-TC) für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen und den Durchführungsstellen im Zusammenhang mit dem Gesetzesvollzug Weisungen zu erteilen (Art. 110 AVIG). Dies geschieht im Bereich der Arbeitslosenentschädigung in Form der Weisung AVIG ALE, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist.

SECO-TC teilt Korrekturen und Präzisierungen durch das Bundesgericht, welche eine Praxisänderung zur Folge haben, den Durchführungsstellen mittels Weisung mit. Die Publikation einer solchen Praxisänderung durch SECO-TC ist massgebend für ein Abweichen von der geltenden AVIG-Weisung (vgl. EVG C 291/05 vom 13.4.2006). Bei internationalen Sachverhalten ist die Weisung ALE 883 heranzuziehen.

Die Weisung AVIG ALE wird zweimal jährlich (1. Januar und 1. Juli) aktualisiert. Das Datum der Änderungen ist in den Fusszeilen aufgeführt. Im jeweiligen Informationsmail an die Durchführungsstellen werden die geänderten Randziffern kurz erläutert.

Die Weisung AVIG ALE ist auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die Weisung AVIG ALE umfasst folgende Kapitel:

- A** Versicherungsobligatorium / Beitragswesen (Art. 2–6 AVIG)
- B** Anspruchsvoraussetzungen (Art. 8–17 AVIG)
- C** Entschädigung (Art. 18–29 AVIG)
- D** Sanktionen (Art. 30 AVIG)
- E** Sonderthemen

Die im Kapitel «Sonderthemen» erfassten Weisungen gelten für den gesamten Vollzug des AVIG.

Zitierung: Weisung AVIG ALE A1

SECO Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung (TC)

# Inhaltsverzeichnis

## A

<b>Versicherungspflicht / Beitragswesen.....</b>	<b>15</b>
<b>Obligatorische Versicherung .....</b>	<b>16</b>
<b>ALV-Beitragspflicht .....</b>	<b>17</b>
Begriff der Arbeitnehmenden.....	17
Verbindlichkeit des AHV-Beitragsstatuts.....	17
<b>Ausnahmen von der ALV-Beitragspflicht .....</b>	<b>18</b>
Verbindlichkeit des AHV-Beitragsstatuts.....	18
<b>Freiwillige Versicherung .....</b>	<b>19</b>
Für Arbeitnehmende.....	19
Für Selbstständigerwerbende .....	19
<b>Beitragsbemessung und Beitragssatz .....</b>	<b>20</b>
Aufsicht über das Beitragswesen .....	20
<b>Beitragsbemessung.....</b>	<b>21</b>
Entwicklung des beitragspflichtigen Höchstbetrages .....	22
<b>Beitragssatz.....</b>	<b>23</b>
Entwicklung der Beitragssätze .....	24
<b>Beitragszahlung – Beitragseinzug.....</b>	<b>25</b>
Abrechnung der Arbeitgeber mit der Ausgleichskasse.....	25
Nichtbezahlung der geschuldeten Beiträge .....	25
<b>Sozialversicherungsbeiträge auf der ALE .....</b>	<b>26</b>
ALV-Beitragspflicht auf Ersatzeinkommen .....	26

## B

<b>Anspruchsvoraussetzungen .....</b>	<b>27</b>
<b>7 kumulative Anspruchsvoraussetzungen .....</b>	<b>28</b>
<b>Altersgrenze .....</b>	<b>29</b>
Obligatorische Schulzeit (untere Altersgrenze).....	29
Referenzalter (Art. 21 Abs. 1 AHVG).....	29
<b>Heimarbeitnehmende.....</b>	<b>30</b>
<b>Arbeitgeberähnliche Stellung.....</b>	<b>31</b>
Personen mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebs.....	33
Mitarbeitende Eheleute oder Personen in eingetragener Partnerschaft.....	35
Endgültige Aufgabe der arbeitgeberähnlichen Stellung .....	35
Arbeitgeberähnliche Stellung in Betrieb A und unselbstständige Erwerbstätigkeit in Betrieb B .....	38
Tatsächlicher Lohnbezug.....	38

Rückforderung von unrechtmässig bezogenen Leistungen .....	38
Unterscheidung zwischen selbstständiger Erwerbstätigkeit und arbeitgeberähnlicher Stellung im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung .....	40
<b>Rahmenfristen .....</b>	<b>42</b>
Arten der Rahmenfristen .....	42
Dauer der Rahmenfristen .....	42
Beginn der Rahmenfristen .....	43
Feste Rahmenfristen .....	44
Rahmenfristen bei zweifelhaften Lohnansprüchen .....	45
Neue Rahmenfristen .....	46
Rahmenfristen nach Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Förderung durch die ALV .....	47
Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten .....	50
<b>Arbeitslosigkeit .....</b>	<b>54</b>
Begriff der Arbeitslosigkeit .....	54
Elemente der Ganzarbeitslosigkeit .....	55
Elemente der teilweisen Arbeitslosigkeit .....	55
Arbeitslosigkeit und Zwischenverdienst .....	55
<b>Anrechenbarer Arbeitsausfall .....</b>	<b>56</b>
Allgemeines .....	56
Mindestarbeitsausfall bei Ganzarbeitslosigkeit .....	56
Mindestarbeitsausfall bei Teilarbeitslosigkeit .....	56
Mindestverdienstausschlag .....	57
Arbeits- und Verdienstausschlag bei Zwischenverdienst .....	57
Arbeitsverhältnisse auf Abruf .....	57
Lohn- und Entschädigungsansprüche .....	62
Sanktionen bei Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche .....	63
Arbeitsausfall und Ferienentschädigung .....	63
Vorläufige Suspendierung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis .....	65
Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	66
<b>Wohnen in der Schweiz .....</b>	<b>72</b>
Grundsatz .....	72
Begriff des Wohnens in der Schweiz .....	72
Überprüfung des Bestehens eines Wohnortes in der Schweiz .....	73
Rheinschifferabkommen .....	74
<b>Beitragszeit .....</b>	<b>75</b>
Mindestbeitragszeit von 12 Monaten .....	75
Tatsächlicher Lohnbezug .....	75
Ermittlung der Beitragszeit .....	78
Der Beitragszeit gleichgestellte Zeiten .....	83
Anrechnung ausländischer Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten .....	83
Kumulation von Beitragszeiten mit Zeiten, die Beitragszeiten gleichgestellt sind .....	84

Beitragszeitregelung von vorzeitig pensionierten Personen .....	84
Begriff der Altersleistungen .....	85
<b>Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit .....</b>	<b>87</b>
Die einzelnen Befreiungsgründe .....	87
Kumulation von Befreiungsgründen .....	95
Verhältnis von Beitragszeiten und Befreiungsgründen .....	97
Befreiungsgrund und Einstellung.....	99
<b>Vermittlungsfähigkeit.....</b>	<b>100</b>
Begriff .....	100
Die einzelnen Elemente der Vermittlungsfähigkeit.....	101
Vermittlungsfähigkeit von Personen im Zwischenverdienst .....	107
Vermittlungsfähigkeit und anrechenbarer Arbeitsausfall von Personen, die eine auf Dauer ausgerichtete selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.....	108
Vermittlungsfähigkeit von teilweise arbeitslosen Personen.....	111
Vermittlungsfähigkeit von behinderten Personen.....	111
Vermittlungsfähigkeit von Heimarbeitnehmenden.....	114
Vermittlungsfähigkeit von Temporärarbeitnehmenden .....	114
Vermittlungsfähigkeit und saisonale Arbeitsverhältnisse.....	115
Vermittlungsfähigkeit und freiwillige Tätigkeit .....	116
Vermittlungsfähigkeit und kontrollfreie Tage .....	117
Vermittlungsfähigkeit während Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Militärdienst .....	117
Vermittlungsfähigkeit während Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) und Betreuungsurlaub .....	117
Vermittlungsfähigkeit von Kursteilnehmenden .....	117
Vermittlungsfähigkeit und Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit .....	118
Vermittlungsfähigkeit bei gemeinnütziger Arbeit, Halbgefangenschaft und Halbfreiheit.....	118
Vermittlungsfähigkeit bei Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen .....	120
Prüfung der Vermittlungsfähigkeit/Zuständigkeit.....	120
Erneuter Anspruch nach aberkannter Vermittlungsfähigkeit aufgrund von Pflichtverletzungen.....	121
<b>Zumutbare Arbeit .....</b>	<b>122</b>
Grundsatz .....	122
Ausnahmen.....	122
Zumutbarkeit für vermindert Leistungsfähige.....	127
Zumutbarkeit und vorübergehende Beschäftigung .....	128
Prüfungs- und Sanktionspflicht.....	128
<b>Pflichten der Versicherten und Kontrollvorschriften.....</b>	<b>129</b>
Allgemeines .....	129
Gleichstellung mit hörbehinderten oder gehörlosen Versicherten .....	129
Die Schadenminderungspflicht.....	130

Persönliche Arbeitsbemühungen.....	131
Kontrollvorschriften .....	136
Jahresende .....	139
Kontrollfreie Tage .....	143
Unbezahlte Ferien.....	145
Nicht durch die ALV entschädigte Urlaube (Mutterschaftsurlaub, Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub), Betreuungsurlaub).....	146

## C

<b>Entschädigung.....</b>	<b>153</b>
<b>Versicherter Verdienst .....</b>	<b>154</b>
Massgebender Lohn .....	154
Nebenverdienst.....	158
Höchst- und Mindestgrenze des versicherten Verdienstes .....	159
Von der öffentlichen Hand finanzierte AMM.....	159
Bemessungszeitraum für den versicherten Verdienst.....	160
Neufestsetzung des versicherten Verdienstes innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug.....	165
Versicherter Verdienst von behinderten Personen.....	167
Pauschalansätze.....	171
Überblick.....	174
Berechnung des versicherten Verdienstes für eine Folgerahmenfrist .....	176
<b>Form der Arbeitslosenentschädigung .....</b>	<b>177</b>
<b>Höhe des Taggeldes .....</b>	<b>178</b>
Entschädigungssatz .....	178
Zuschlag für Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen).....	179
Mindesttaggeld bei Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (soziale Abfederung).....	184
<b>Höchstzahl der Taggelder.....</b>	<b>185</b>
Invalidenrentnerinnen und -rentner .....	185
Beitragsbefreite.....	185
Beitragsbefreite Personen infolge Kürzung oder Wegfalls der Invalidenrente der IV .....	186
Übersicht.....	186
Zusätzliche Taggelder 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) .....	187
Information zu Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose vor Ende des Taggeldanspruchs (Art. 27 Abs. 3 ATSG) .....	190
<b>Allgemeine Wartezeit .....</b>	<b>191</b>
Übersicht.....	192
<b>Besondere Wartezeiten.....</b>	<b>193</b>
<b>Zwischenverdienst.....</b>	<b>195</b>
Begriff des Zwischenverdienstes.....	195

Anspruch auf Kompensationszahlungen .....	196
Zwischenverdienst und Jahresarbeitszeit .....	201
Zwischenverdienst aus selbstständiger Erwerbstätigkeit .....	202
Ferienentschädigung im Zwischenverdienst .....	203
<b>Entschädigung beim Bezug von Altersleistungen .....</b>	<b>206</b>
<b>Taggeld bei vorübergehend fehlender oder verminderter Arbeitsfähigkeit .....</b>	<b>212</b>
<b>Entschädigung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutz-Dienst .....</b>	<b>216</b>
<b>Entschädigung während Mutterschaftsurlaub .....</b>	<b>217</b>
<b>Entschädigung während Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub) .....</b>	<b>219</b>
<b>Entschädigung während Betreuungsurlaub .....</b>	<b>221</b>
<b>Geltendmachung des Anspruchs .....</b>	<b>223</b>
<b>Subrogation .....</b>	<b>226</b>
Allgemeines .....	226
Anspruchsvoraussetzungen .....	227
Begründete Zweifel .....	230
Mitwirkungspflicht der versicherten Person .....	231
Rechtsfolgen .....	231
Verbot des Verzichts auf die Geltendmachung .....	235
Sanktionen im Anwendungsbereich von Art. 29 AVIG .....	236
Durchsetzung der subrogierten Forderung .....	237

## D

<b>Sanktion .....</b>	<b>241</b>
<b>Einstellung in der Anspruchsberechtigung .....</b>	<b>242</b>
<b>Zweck der Einstellung .....</b>	<b>242</b>
<b>Beweisanforderungen .....</b>	<b>243</b>
<b>Anspruch auf rechtliches Gehör .....</b>	<b>244</b>
<b>Zusammentreffen mehrerer Einstellungsgründe .....</b>	<b>245</b>
<b>Verfügungszuständigkeit .....</b>	<b>246</b>
<b>Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit .....</b>	<b>247</b>
<b>Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche .....</b>	<b>251</b>
<b>Ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen .....</b>	<b>252</b>
<b>Nichtbefolgen der Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle .....</b>	<b>254</b>
<b>Verletzung der Auskunfts- oder Meldepflicht .....</b>	<b>255</b>
<b>Unrechtmässige oder versuchte unrechtmässige Erwirkung von ALE .....</b>	<b>257</b>
<b>Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Bezug von Taggeldern .....</b>	<b>258</b>

<b>Vollzugsfrist für die Einstellung .....</b>	<b>259</b>
<b>Tilgung und Konkurrenz von Einstell- und Wartetagen .....</b>	<b>261</b>
<b>Dauer der Einstellung .....</b>	<b>262</b>
<b>Anrechnung der Einstelltage auf die Höchstzahl der Taggelder .....</b>	<b>264</b>
<b>Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes .....</b>	<b>265</b>
<b>Reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei selbstverschuldetem Wegfall einer von mehreren Teilzeitstellen .....</b>	<b>267</b>
<b>Einstellraster für ALK, KAST und RAV .....</b>	<b>268</b>

## **E**

<b>Sonderthemen.....</b>	<b>275</b>
<b>Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung .....</b>	<b>276</b>
<b>Zahlungen ins Ausland .....</b>	<b>278</b>
Auszahlung von Leistungen der ALV .....	278
Auszahlung der Kosten ins Ausland für die anwaltliche Vertretung.....	278
<b>Verrechnung, Drittauszahlung, Zwangsvollstreckung (Art. 94 AVIG).....</b>	<b>279</b>
Anpassung aufgrund des EOG.....	279
Vorschussleistende Fürsorgestellen – Beanspruchung der Nachzahlung.....	279
Beschränkung der Zwangsvollstreckung .....	280
<b>Abredeversicherung für Unfall bei Rückwirkender Verneinung des Anspruchs auf ALE .....</b>	<b>282</b>
<b>Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht.....</b>	<b>283</b>
<b>Unentgeltliche Prozessführung / Unentgeltliche Rechtsvertretung / Parteientschädigung.....</b>	<b>284</b>
Unentgeltliche Prozessführung.....	284
Unentgeltliche Rechtsvertretung .....	284
Parteientschädigung .....	285
Rechtsmittelbelehrung .....	285
<b>Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte.....</b>	<b>286</b>
<b>Aufschiebende Wirkung .....</b>	<b>287</b>
Definitionen .....	287
Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen .....	287
Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen.....	288
<b>Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV .....</b>	<b>290</b>
<b>Eröffnung von Entscheiden.....</b>	<b>291</b>
<b>Datenbekanntgabe an Zivilgerichte im Ausland .....</b>	<b>292</b>
<b>Abrufverfahren .....</b>	<b>293</b>
<b>Erstellung unveränderbarer Dokumente .....</b>	<b>294</b>

<b>Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten .....</b>	<b>295</b>
Unterschrift auf Verfügungen.....	295
Unterschrift auf Formularen.....	295
Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG) .....	296
<b>Auswirkungen des Partnerschaftsgesetzes.....</b>	<b>297</b>
Gegenstand .....	297
Grundsatz .....	297
Auswirkungen auf das Sozialversicherungsrecht (ATSG).....	297
Bestimmungen des PartG mit Auswirkungen auf das AVIG .....	297
Auswirkungen auf den Anspruch auf ALE.....	298
Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung auf KAE / SWE .....	299
Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung auf IE.....	299
Rückforderungsverfügungen / Gesuche um Erlass .....	299
Verletzung der Unterhaltspflicht gegenüber dem Partner oder der Partnerin / Zweckentfremdung der Leistungen der ALV .....	300
Diskriminierungsverbot.....	300
<b>Umfrage über die Governance bei AMM-Anbietern – Umsetzung der Ergebnisse (Art. 83 AVIG) .....</b>	<b>301</b>
Gewaltentrennung.....	301
Internes Kontrollsystem (IKS).....	301
Abgrenzung zu anderen Kunden und IIZ.....	301
Externe Revisionen .....	301
Informationsaustausch .....	301
Datensicherheit und Datenschutz.....	301
<b>Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL .....</b>	<b>302</b>
<b>Gender Mainstreaming im Vollzug.....</b>	<b>303</b>
Definition.....	303
Zielsetzung .....	303
Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann .....	303
Gendergerechter Vollzug.....	304
<b>Schwarzarbeit.....</b>	<b>305</b>

## Abkürzungsverzeichnis

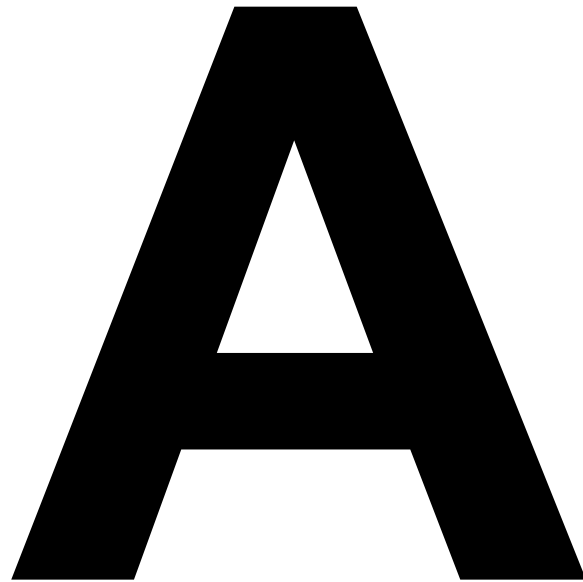
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101)
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
ANOBAG	Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.11)
AV	Arbeitsverhältnis
AVAM	Arbeitsvermittlungs- und Arbeitsmarktstatistik Informationssystem
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR 837.0)
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR. 837.02)
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (SR 412.10)
BBV	Verordnung über die Berufsbildung (SR 412.101)
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BGG	Bundesgesetz über das Bundesgericht (SR 173.110)
BM	Beitragsmonat
Bst.	Buchstabe
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung

BU	Berufsunfall
BV	Bundesverfassung (SR 101)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
BVV 2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.441.1)
bzw.	beziehungsweise
ca.	zirka
CHF	Schweizer Franken
d. h.	das heisst
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 235.1)
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
ELG	Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (SR 831.30)
ELV	Verordnung über die Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (SR 831.301)
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (SR 834.1)
EOV	Erwerbsersatzverordnung (SR 834.11)
EU	Europäische Union
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
FamZG	Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (Familienzulagengesetz) (SR. 836.2)
FamZV	Verordnung über die Familienzulagen (Familienzulagenverordnung) (SR 836.21)
FZG	Freizügigkeitsgesetz (SR 831.42)
FZV	Freizügigkeitsverordnung (SR 831.425)
GA	Gemeinnützige Arbeit
GAV	Gesamtarbeitsverträge

GIG	Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HReg.	Handelsregister
IE	Insolvenzenschädigung
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (SR 831.20)
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung (SR 831.201)
KAE	Kurzarbeitsentschädigung
KAST	Kantonale Amtsstelle
KP	Kontrollperiode
KS ALE FPV	Kreisschreiben über die Auswirkungen des Abkommens über den freien Personenverkehr auf die Arbeitslosenversicherung
KV	Krankenversicherung
KVG	Krankenversicherungsgesetz (SR 832.10)
KVV	Verordnung über die Krankenversicherung (SR 832.102)
Mt./Mte.	Monat/e
MV	Militärversicherung
MVG	Bundesgesetz über die Militärversicherung (SR 833.1)
NBU	Nichtberufsunfall
OR	Obligationenrecht (SR 220)
PartG	Partnerschaftsgesetz (SR 211.231)
PvB	Programm zur vorübergehenden Beschäftigung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RF	Rahmenfrist
RFB	Rahmenfrist Beitragszeit
RFL	Rahmenfrist Leistungsbezug
Rz	Randziffer

S.	Seite
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SchKG	Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SR 281.1)
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SHAB	Schweizerisches Handelsamtsblatt
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SSM	Schweizer Syndikat Medienschaffender
Std.	Stunde/n
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch (SR 311.0)
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SWE	Schlechtwetterentschädigung
Tg	Tage
u. a.	unter anderem
ÜLG	Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (SR 837.2)
usw.	und so weiter
UV	Unfallversicherung
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 823.20)
UVV	Verordnung über die Unfallversicherung (SR 832.202)
vgl.	vergleiche
vpod	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
vV	Versicherter Verdienst
VVG	Versicherungsvertragsgesetz (SR 221.229.1)
VwVG	Verwaltungsverfahrensgesetz (SR 172.021)
WBB	Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen über den Bezug der Beiträge in der AHV, IV und EO
Weisung ALE 883	Weisung über die Auswirkungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 auf die Arbeitslosenversicherung (vorher Kreisschreiben ALE 883)
WML	Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO

ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle der AHV
z. B.	zum Beispiel
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch (SR 210)
ZPO	Zivilprozessordnung (SR 272)
ZV	Zwischenverdienst



# **Versicherungsobligatorium / Beitragswesen**

**(Erste Version des Kapitels A: April 2012)**

## Obligatorische Versicherung

- A1** Art. 114 der Bundesverfassung bestimmt, dass alle Arbeitnehmenden, für welche das Gesetz keine Ausnahme vorsieht, der obligatorischen Versicherungspflicht unterliegen. Die Ausnahmen finden sich in Art. 2 Abs. 2 AVIG, welcher bestimmte Personengruppen von der Versicherungs- bzw. Beitragspflicht ausnimmt. Als Versicherung für Arbeitnehmende schliesst die ALV die nichterwerbstätige Bevölkerung vom Versicherungsobligatorium aus. Obwohl die Bundesverfassung es vorsieht, besteht für Selbstständigerwerbende im AVIG kein freiwilliger Versicherungsschutz (A7).

# ALV-Beitragspflicht

Art. 2 Abs. 1 AVIG; Art. 10, 11 ATSG

## Begriff der Arbeitnehmenden

**A2** Nach Art. 2 Abs. 1 Bst. a AVIG unterliegen der ALV-Beitragspflicht alle Arbeitnehmenden, die nach dem AHVG obligatorisch versichert und für Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit beitragspflichtig sind. Die Beitragspflicht knüpft grundsätzlich an 2 Bedingungen an:

- obligatorische Unterstellung unter die AHV; und
- unselbstständige Erwerbstätigkeit.

Beitragspflichtig sind somit grundsätzlich alle für die AHV-beitragspflichtigen Arbeitnehmenden und ihre Arbeitgeber. Dazu gehören auch die Ausländer/innen, einschliesslich der Grenzgänger/-innen und Saisonarbeiter/-innen. Obligatorisch versichert sind auch Arbeitnehmende von nicht beitragspflichtigen Arbeitgebern (ANOBAG / Art. 6 AHVG).

**A3** Das AVIG kennt grundsätzlich keinen eigenen Begriff der Arbeitnehmenden. Es stellt, abgesehen von den ALV-spezifischen Ausnahmen, auf den AHV-rechtlichen Begriff der unselbstständigen Erwerbstätigkeit ab. Damit ist sichergestellt, dass die gesamte unselbstständigerwerbende Bevölkerung der Schweiz ungeachtet ihrer Nationalität versichert ist.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 160/04 vom 29.12.2004 (Rückforderung von ALV-Beiträgen auf Verwaltungsratsentschädigungen abgelehnt)

## Verbindlichkeit des AHV-Beitragsstatuts

**A4** Die Eigenschaft der Arbeitnehmenden in der ALV richtet sich nach dem AHV-Beitragsstatut, sofern sich dieses nicht als offensichtlich unrichtig erweist. Es ist den Arbeitslosenkassen folglich verwehrt, über ein formell rechtskräftiges AHV-Beitragsstatut abweichend zu verfügen. Nur wenn sich trotz zumutbarer Abklärung bei AHV-Ausgleichskassen und Arbeitgebern kein formell rechtskräftiges AHV-Beitragsstatut eruieren lässt, kommt eine freie Prüfung der Arbeitnehmendeneigenschaft in Betracht.

Ist dem individuellen Konto zu entnehmen, dass die Arbeitgeber die ausgerichteten Entgelte als massgebenden Lohn mit der Ausgleichskasse abgerechnet haben, so ist erwiesen, dass die versicherte Person tatsächlich als unselbstständigerwerbend erfasst worden ist.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1998 S. 12 Erw. 4 (Die Frage der (Un-)Selbstständigkeit wird nach dem AHV-Beitragsstatut bestimmt und ist grundsätzlich für die ALV verbindlich)

EVG C 158/03 vom 30.4.2004 (Auf selbstständigem Zwischenverdienst zu Unrecht ALV-Beiträge bezahlt, mit der Folge, dass keine Beitragszeit generiert wird)

# Ausnahmen von der ALV-Beitragspflicht

Art. 2 Abs. 2 AVIG

## Verbindlichkeit des AHV-Beitragsstatuts

**A5** Von der ALV-Beitragspflicht und damit vom Versicherungsschutz ausgenommen sind:

- mitarbeitende Familienmitglieder in der Landwirtschaft, die nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (Art. 1a Abs. 2 Bst. a und b FLG) den selbstständigen Landwirten und Landwirtinnen gleichgestellt sind;
- Personen, die das Referenzalter erreicht haben (Art. 21 Abs. 1 AHVG);
- arbeitslose Personen für Taggelder aus der ALV.

Obwohl nach Art. 22a Abs. 1 AVIG die ALE als massgebender Lohn im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt, ist sie gemäss Art. 2 Abs. 2 Bst. e AVIG von der ALV-Beitragspflicht ausgenommen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A5 geändert im Januar 2024

# Freiwillige Versicherung

Art. 2a AVIG

## Für Arbeitnehmende

- A6** Für internationale Beamte und Beamtinnen schweizerischer Nationalität, welche im Dienste einer in der Schweiz niedergelassenen internationalen Organisation stehen, besteht die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis entweder der AHV/IV/EO/ALV oder lediglich der ALV beizutreten (vgl. unter anderem SR 0.192.120.111 und SR 0.192.122.971.4).

## Für Selbstständigerwerbende

- A7** Nach Art. 114 der Bundesverfassung hat der Gesetzgeber die Möglichkeit, eine freiwillige Versicherung für Selbstständigerwerbende einzurichten. Der Gesetzgeber hat aus verschiedenen Gründen davon keinen Gebrauch gemacht, d. h. Selbstständigerwerbende (Art. 9 AHVG und Art. 12 ATSG) können sich nicht freiwillig versichern. Daraus folgt, dass bei Aufgabe einer selbstständigen Erwerbstätigkeit grundsätzlich kein Versicherungsschutz für Arbeitslosigkeit besteht.

# Beitragsbemessung und Beitragssatz

Art. 3 ff. AVIG

## Aufsicht über das Beitragswesen

- A8** Die Aufsicht über die Erhebung der ALV-Beiträge ist dem BSV übertragen, das mit der Aufsicht über die Durchführung des AHVG betraut ist.
- A9** Neben den massgebenden gesetzlichen Erlassen geben ein von der Informationsstelle der AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem BSV herausgegebenes Merkblatt 2.08 «Beiträge an die Arbeitslosenversicherung» ([www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info)), das Kreisschreiben des BSV über die Beiträge an die obligatorische Arbeitslosenversicherung sowie die Wegleitungen über den massgebenden Lohn und über den Bezug der Beiträge weitere Auskünfte über das Beitragswesen ([www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)).

# Beitragsbemessung

Art. 3–6 AVIG; Art. 1a AVIV

**A10** Die Beiträge an die ALV sind vom massgebenden Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung zu entrichten, pro Arbeitsverhältnis jedoch höchstens bis zu dem für die obligatorische Unfallversicherung massgebenden, auf den Monat umgerechneten Höchstbetrag des versicherten Verdienstes. Gegenwärtig entspricht dieser Höchstbetrag einem Jahresbruttoeinkommen von CHF 148 200 bzw. CHF 12 350 pro Monat.

Der Lohn aus jedem Arbeitsverhältnis, d. h. auch aus einem Nebenerwerb, ist beitragspflichtig. Steht die versicherte Person gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen, so wird der Beitrag für jedes einzelne Arbeitsverhältnis bis zum Höchstbetrag erhoben.

**A11** Der Lohn, auf dem Beiträge entrichtet werden müssen, wird als massgebender Lohn bezeichnet. Dazu gehören alle Entgelte, die eine arbeitnehmende Person für geleistete Arbeit nach Art. 5 AHVG und Art. 7 ff. AHVV erhält (vgl. [www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info) – Merkblatt 2.01 «Lohnbeiträge an die AHV, IV und die EO»).

**A12** Auf Lohnteilen über CHF 148 200 werden keine Beiträge erhoben (A15). Die Begrenzung der Beitragspflicht gilt für jedes einzelne Arbeitsverhältnis.<sup>2</sup>

**A13** Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr wird zur Berechnung der Höchstgrenze des beitragspflichtigen Lohnes der 360. Teil des Jahreshöchstbetrags mit der Anzahl Kalendertage des Beschäftigungszeitraums multipliziert.

⇒ Beispiel

Im Beschäftigungszeitraum vom 1.1. bis zum 30.6. wurden folgende Löhne erzielt:

Januar	CHF	12 000
Februar	CHF	15 000
März	CHF	9000
April	CHF	11 000
Mai	CHF	13 000
Juni	CHF	15 000
Lohn insgesamt	CHF	75 000

Beitragspflichtige Lohnsumme:

6 Monate zu 30 Tagen = 180 Tage

$\text{CHF } 148\,200 : 360 = \text{CHF } 411.70 \times 180 = \text{CHF } 74\,106$

Obwohl die versicherte Person CHF 75 000 verdiente, sind Beiträge nur auf CHF 74 106 geschuldet. Der versicherte Verdienst wird aus dem reduzierten Betrag berechnet.

<sup>2</sup> A12 geändert im Januar 2023

**Entwicklung des beitragspflichtigen Höchstbetrages****A14**

Jahr	Höchstbetrag pro Monat	Höchstbetrag pro Jahr
bis 1983	CHF 3900	CHF 46 800
ab 1983	CHF 5800	CHF 69 600
ab 1987	CHF 6800	CHF 81 600
ab 1991	CHF 8100	CHF 97 200
ab 2000	CHF 8900	CHF 106 800
ab 2008	CHF 10 500	CHF 126 000
ab 2016	CHF 12 350	CHF 148 200

# Beitragssatz

## Art. 3, 90c AVIG

- A15** Bis zur Grenze von CHF 148 200 Jahreslohn bzw. monatlich CHF 12 350 macht der Beitrag an die ALV 2,2 % des Jahreslohnes oder höchstens CHF 3260.40 aus. Auf Lohnanteilen über CHF 148 200 werden keine Beiträge erhoben (A16).<sup>3</sup>
- A16** Erreicht der Schuldenstand des Ausgleichsfonds Ende Jahr 2,5 % der von der Beitragspflicht erfassten Lohnsumme, so muss der Bundesrat innert einem Jahr eine Gesetzesrevision für eine Neuregelung der Finanzierung vorlegen. Er erhöht vorgängig den Beitragssatz nach Art. 3 Abs. 2 AVIG um höchstens 0,3 Lohnprozente und stellt den Lohnanteil ab dem Höchstbetrag des versicherten Verdienstes unter die Beitragspflicht. Der Beitrag für diesen Lohnanteil darf höchstens 1 % betragen.<sup>4</sup>
- A17** Alle für die AHV beitragspflichtigen Arbeitnehmenden und ihre Arbeitgeber müssen Beiträge an die ALV leisten. Die Beiträge sind je zur Hälfte von den Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, zu tragen. Eine Ausnahme betrifft die Arbeitnehmenden von nicht beitragspflichtigen Arbeitgebern (Art. 6 AHVG / ANOBAG). Die Arbeitnehmenden solcher Arbeitgeber sind verpflichtet, den vollen ALV-Beitrag, d. h. auch den sonst auf den Arbeitgeber fallenden Anteil zu bezahlen. Im Unterschied zur Regelung in der AHV kommt dabei kein reduzierter Beitragssatz zur Anwendung.

---

<sup>3</sup> A15 geändert im Januar 2023

<sup>4</sup> A16 geändert im Januar 2014

## Entwicklung der Beitragssätze<sup>5</sup>

### A17a

Jahr	ALV-Beitrag in Prozent	Einkommensgrenze pro Jahr
1.1.1977	0,8 %	CHF 46 800
1.1.1980	0,5 %	CHF 46 800
1.1.1982	0,3 %	CHF 46 800
1.1.1983	0,3 %	CHF 69 600
1.1.1984	0,6 %	CHF 69 600
1.1.1987	0,6 %	CHF 81 600
1.1.1990	0,4 %	CHF 81 600
1.1.1991	0,4 %	CHF 97 200
1.1.1993	2,0 %	CHF 97 200
1.1.1995	3,0 %	CHF 97 200
1.1.1996	3,0 %	CHF 97 200 <sup>6</sup>
1.1.2000	3,0 %	CHF 106 800 <sup>7</sup>
1.1.2003	2,5 %	CHF 106 800
1.1.2004	2,0 %	CHF 106 800
1.1.2008	2,0 %	CHF 126 000
1.1.2011	2,2 %	CHF 126 000 <sup>8</sup>
1.1.2016	2,2 %	CHF 148 200 <sup>9</sup>

<sup>5</sup> A17a geändert im Januar 2014 und Januar 2023

<sup>6</sup> Auf Lohneinkommen zwischen CHF 97 200 und 243 000 wurde vom 1.1.1996 bis 31.12.1999 ein ALV-Beitrag von 1 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

<sup>7</sup> Auf Lohneinkommen zwischen CHF 106 800 und 267 000 wurde vom 1.1.2000 bis 31.12.2002 ein ALV-Beitrag von 2 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

Auf Lohneinkommen zwischen CHF 106 800 und 267 000 wurde vom 1.1.2003 bis 31.12.2003 ein ALV-Beitrag von 1 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

<sup>8</sup> Auf Lohneinkommen zwischen CHF 126 000 und 315 000 wurde vom 1.1.2011 bis 31.12.2013 ein ALV-Beitrag von 1 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

Auf Lohneinkommen ab CHF 126 000 wurde ab 1.1.2014 bis 31.12.2015 ein ALV-Beitrag von 1 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

<sup>9</sup> Auf Lohneinkommen ab CHF 148 200 wurde ab 1.1.2016 bis 31.12.2022 ein ALV-Beitrag von 1 % (Solidaritätsprozent) erhoben.

## Beitragszahlung – Beitragseinzug

Art. 5, 86, 87, 88 AVIG

### Abrechnung der Arbeitgeber mit der Ausgleichskasse

- A18** Mit dem Einzug der Beiträge sind die AHV-Ausgleichskassen betraut. Die Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, dass die Beiträge an die ALV korrekt abgerechnet werden. Sie ziehen den Beitragsanteil der Arbeitnehmenden bei jeder Lohnzahlung ab und entrichten ihn zusammen mit ihrem eigenen Anteil der zuständigen AHV-Ausgleichskasse. Arbeitnehmende von nicht beitragspflichtigen Arbeitgebern entrichten ihre Beiträge zusammen mit den AHV-Beiträgen der AHV-Ausgleichskasse, der sie angeschlossen sind.
- A19** Die AHV-Ausgleichskassen überweisen die ALV-Beiträge an die ZAS in Genf. Die ZAS überweist die ALV-Beiträge periodisch dem Ausgleichsfonds der ALV.

### Nichtbezahlung der geschuldeten Beiträge

- A20** Die Nichtbezahlung der geschuldeten Beiträge durch den Arbeitgeber verhindert die Erfüllung der Beitragszeit nach Art. 13 Abs. 1 AVIG nicht. Für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung der Beitragszeit wird jedoch verlangt, dass die versicherte Person eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt und der Arbeitgeber für diese Beschäftigung tatsächlich einen Lohn entrichtet hat (B144 ff.).

# Sozialversicherungsbeiträge auf der ALE

Art. 2 Abs. 2 Bst. e, 22a AVIG; Art 35, 36 AVIV

## A21 ALV

Auf der ALE werden keine ALV-Beiträge erhoben.

## AHV/IV/EO

Die ALE gilt als massgebender Lohn im Sinne des AHVG. Die Arbeitslosenkasse hat den Beitragsanteil des Arbeitnehmenden von der Entschädigung abziehen.

## BVG

Die Arbeitslosenkasse hat zur Sicherung des Vorsorgeschutzes bei Tod oder Invalidität der versicherten Person den Beitragsanteil der beruflichen Vorsorge von der ALE abziehen und ihn zusammen mit dem von ihr zu übernehmenden Arbeitgeberanteil der Aufangeinrichtung der beruflichen Vorsorge zu entrichten (Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen vom 3.3.1997, SR 837.174).

## UVG

Die Arbeitslosenkasse hat die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle von der ALE abziehen. Für Teilnehmende an einer arbeitsmarktlichen Massnahme bezahlt die ALV zusätzlich die Prämie für die Betriebsunfälle.

**A22** Auf dem Zuschlag für Kinder-/Ausbildungszulagen (Art. 22 Abs. 1 AVIG) werden keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben.

**A23** Die Ausgleichsstelle rechnet mit den Sozialversicherungen die Beiträge ab.

## ALV-Beitragspflicht auf Ersatzeinkommen

**A24** Nicht ALV-beitragspflichtig sind ALV-Taggelder, Unfalltaggelder, Krankentaggelder, Renten der Invaliden-, Unfall- und Militärversicherung.

Taggelder der Invaliden- und Militärversicherung nach IVG/MVG sind ALV-beitragspflichtig, wenn die betroffene Person vor dem Leistungsbezug Arbeitnehmerin war. Auf Taggeldern an Selbstständigerwerbende oder Nichterwerbstätige werden nur AHV/IV/EO-Beiträge erhoben.

**A25** Der Erwerbersatz für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz und die Mutterschaftsentschädigung, die Entschädigung des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsentschädigung), die Betreuungs- sowie die Adoptionsentschädigung nach EOG sind ALV-beitragspflichtig, wenn die Person vor dem Bezug von EO Arbeitnehmerin war und massgebenden Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung erzielte. Auf EO-Entschädigungen an Selbstständigerwerbende oder Nichterwerbstätige werden nur AHV/IV/EO-Beiträge erhoben.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> A25 geändert im Juli 2022 und Juli 2024

# 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).<sup>11</sup>

**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<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen beim zuständigen RAV erfolgen.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> B1 geändert im Januar 2024

<sup>12</sup> 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).<sup>13</sup>

## 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.<sup>14</sup>
- B6** Die AHV/ALV-Beitragspflicht erwerbstätiger Jugendlicher beginnt ab dem 1.1. nach dem 17. Geburtstag.<sup>14</sup>

## 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).<sup>15</sup>
- 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.<sup>15</sup>
- B9** *B9 gestrichen*<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> B3 geändert im Januar 2024

<sup>14</sup> B5–B6 geändert im Januar 2022

<sup>15</sup> B7–B8 geändert im Januar 2024

<sup>16</sup> 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 Entscheidfindung 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 Entscheidfindung 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 Entscheidbefugnisse

- 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.<sup>17</sup>

⇒ 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 Entscheidbefugnisse

- 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 Entscheidbefugnisse 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.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> B17 geändert im Oktober 2015

<sup>18</sup> 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).<sup>19</sup>

**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.

---

<sup>19</sup> 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)<sup>20</sup>

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

## 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)

---

<sup>20</sup> 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 irgendwelcher 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 Eheteil 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.).<sup>21</sup>

### **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

---

<sup>21</sup> 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).<sup>22</sup>

**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.

<sup>22</sup> 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.

<b>Selbstständige Erwerbstätigkeit</b>	<b>Arbeitgeberähnliche Stellung</b>
<b>Beitragszeit</b> (AVIG-Praxis ALE B13): Bildet keine Beitragszeit.	<b>Beitragszeit</b> (AVIG-Praxis ALE B12): Bildet eine Beitragszeit.
<b>Vermittlungsfähigkeit</b> (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.	<b>Vermittlungsfähigkeit</b> (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.
<b>Versicherter Verdienst:</b> Wenn der Anspruch auf ALE infolge Verlusts der unselbstständigen Erwerbstätigkeit bejaht werden kann, ist der Verdienst aus SE nie im vV zu berücksichtigen.	<b>Versicherter Verdienst:</b> 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).
<b>Zwischenverdienst:</b> 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>=&gt; 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>=&gt; Anspruch auf Kompensationszahlungen</i>	<b>Zwischenverdienst:</b> 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>=&gt; Anspruch auf Kompensationszahlungen</i>

# 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

### Grundsatz<sup>24</sup>

**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).

---

<sup>24</sup> 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).<sup>25</sup>

## 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

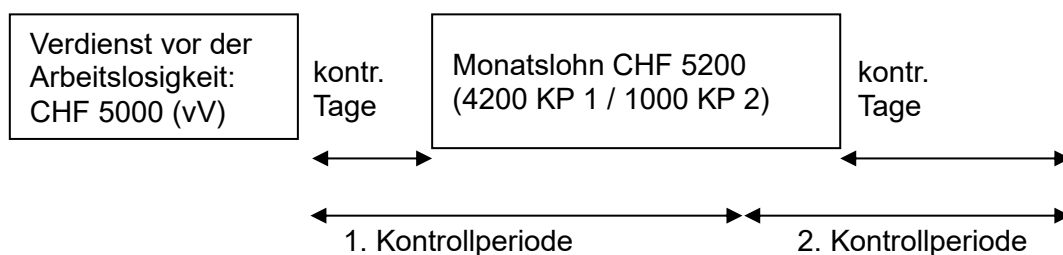
Versicherte Person erfüllte am 10.5.2017 alle Anspruchsvoraussetzungen zum Taggeldbezug.

Dauer der Rahmenfrist für den Leistungsbezug: 10.5.2017–9.5.2019

Dauer der Rahmenfrist für die Beitragszeit: 10.5.2015–9.5.2017

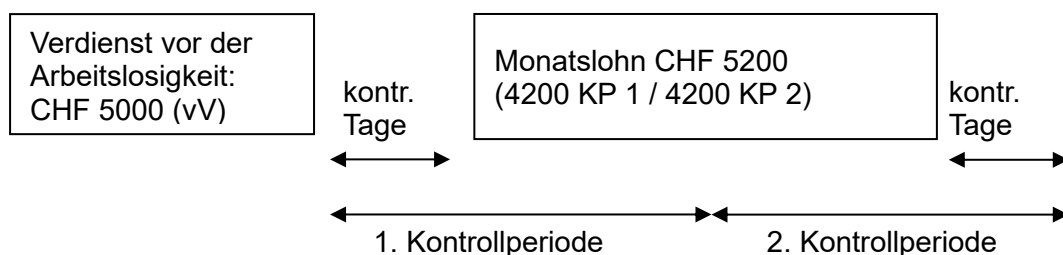
- B42** Wenn die versicherte Person bereits im Verlauf der ersten Kontrollperiode wieder eine finanziell zumutbare, aber weniger als eine ganze Kontrollperiode dauernde Beschäftigung aufnehmen konnte und danach erneut Anspruch auf ALE stellt, beginnt die Rahmenfrist für den Leistungsbezug je nach Sachverhalt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



<sup>25</sup> B40 geändert im Januar 2024

Die versicherte Person erleidet weder in der 1. noch in der 2. Kontrollperiode einen anrechenbaren Verdienstausschlag. 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 Feiertages 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 vorzuverlegen.

⇒ 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.<sup>26</sup>

### 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)

---

<sup>26</sup> 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.

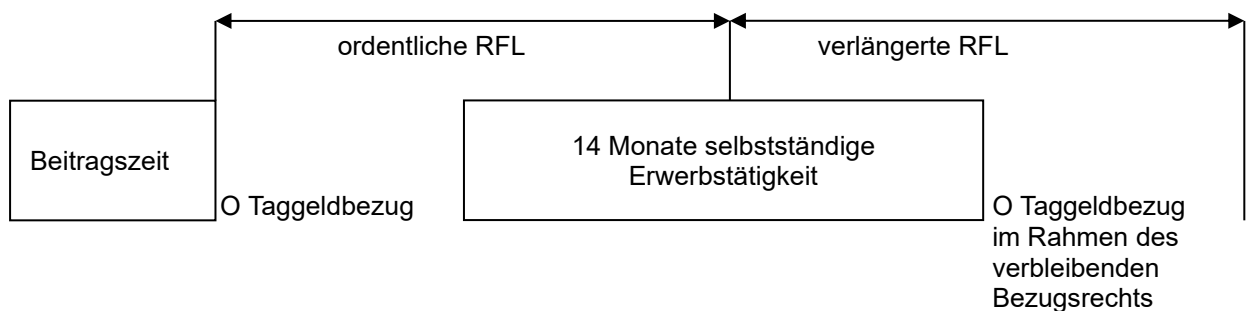
## Rahmenfristen nach Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Förderung durch die ALV

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

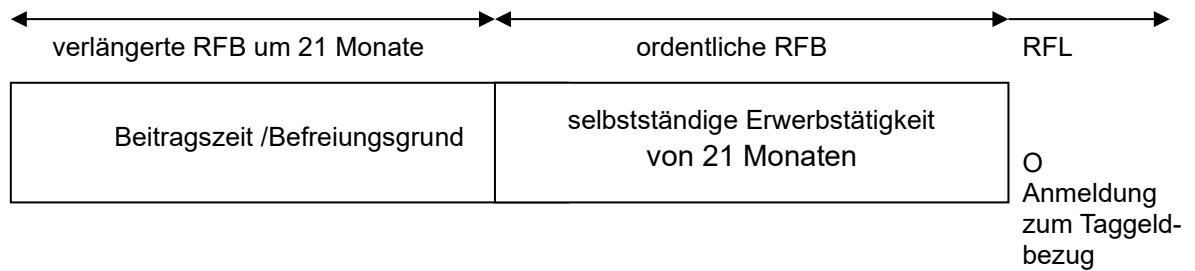
**B55** Mit der Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist keine Erhöhung des Taggeldanspruchs verbunden.

**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)<sup>27</sup>

**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*

<sup>27</sup> 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).

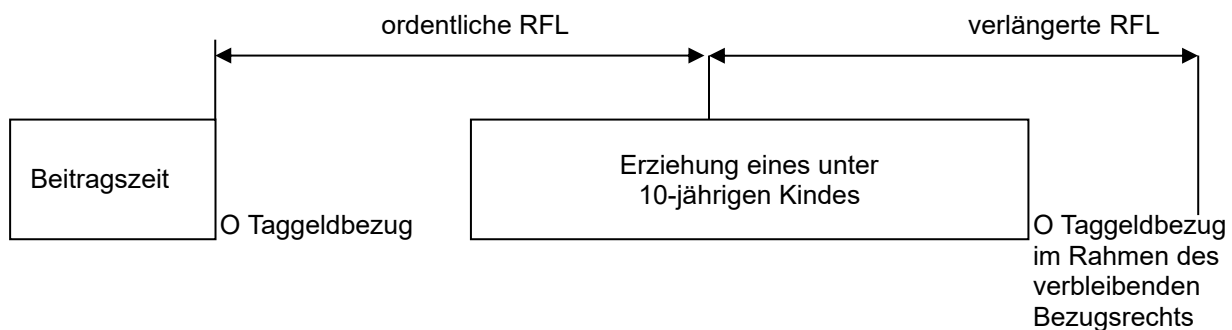
## Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten

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.



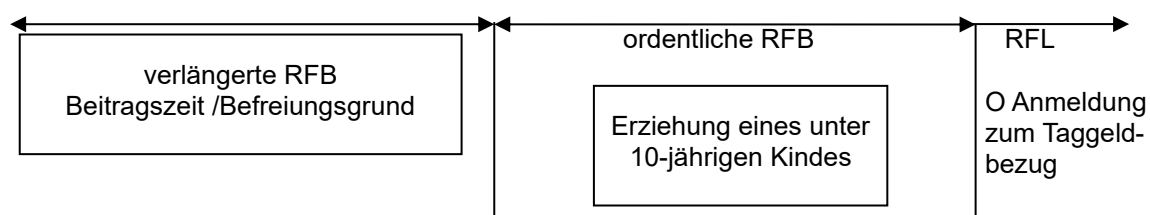
**B69** Mit der Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ist keine Erhöhung des Taggeldhöchstanspruchs verbunden.

**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)

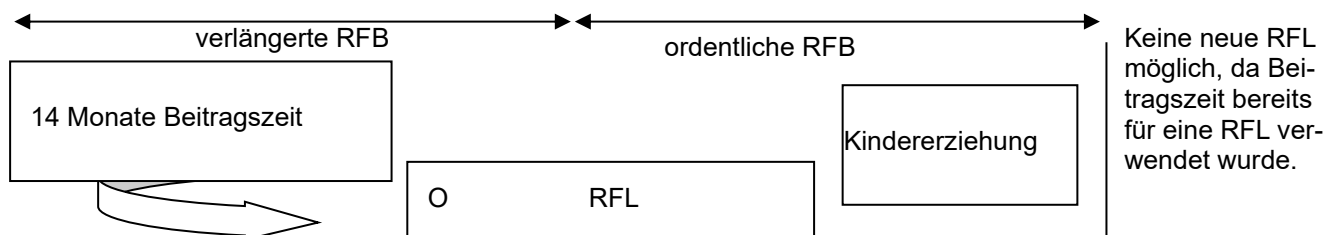
**B73** Kann in der ordentlichen Rahmenfrist für die Beitragszeit lediglich ein Befreiungsgrund geltend gemacht werden, ist unter Mitberücksichtigung der verlängerten Rahmenfrist für die Beitragszeit zu prüfen, ob die Mindestbeitragszeit erfüllt ist. Wenn nicht, kommt der Befreiungsgrund zum Tragen.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

**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.

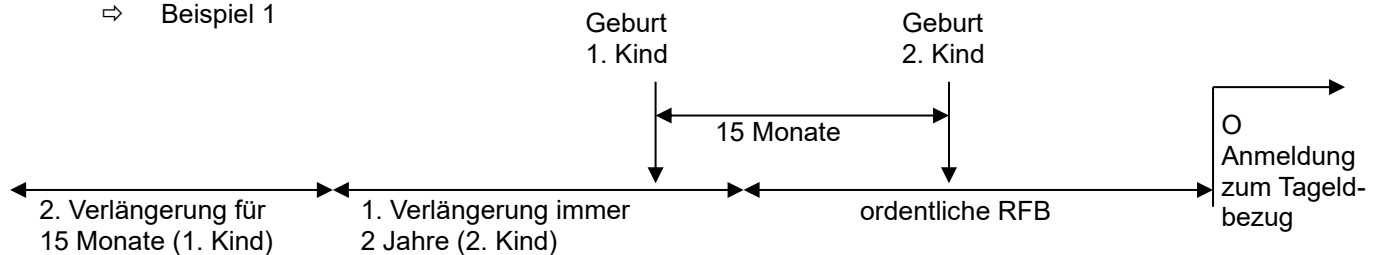
**B75** Beitragszeiten, die bereits für die Eröffnung einer Rahmenfrist für den Leistungsbezug verwendet wurden, können nach einer Erziehungszeit kein zweites Mal berücksichtigt werden.



<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup>

### 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.<sup>30</sup>

- 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.<sup>31</sup>

- 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.<sup>31 32</sup>

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

<sup>29</sup> B76 geändert im Januar 2025

<sup>30</sup> B77 geändert im Januar 2020

<sup>31</sup> B77a–B77b eingefügt im Januar 2020

<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup>

**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).<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> 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<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen beim zuständigen RAV zur Arbeitsvermittlung angemeldet hat.<sup>34</sup>
- 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).

---

<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup>

### **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.<sup>35</sup>

### **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

---

<sup>35</sup> 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)<sup>36</sup>

## 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

<sup>36</sup> 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)<sup>37</sup>

## 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).<sup>38</sup>

## 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.

<sup>37</sup> B98 geändert im Oktober 2016

<sup>38</sup> 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.)<sup>39</sup>

### 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.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> B100 geändert im Oktober 2016 und Januar 2024

<sup>40</sup> 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

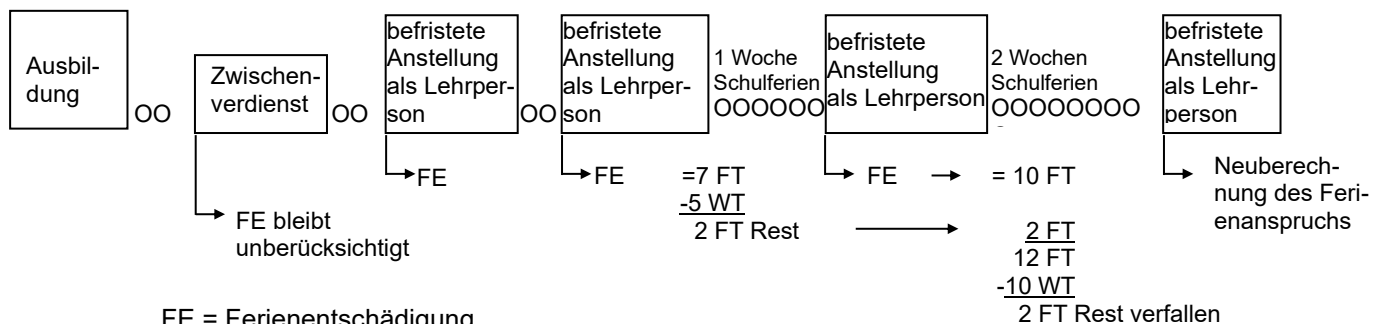
nur jene Ferienentschädigungen Anrechnung, welche mindestens 20 % des AHV-pflichtigen Lohnes erreichen.

- 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 Tagelder der ALV.

⇒ Beispiel 2



FE = Ferienentschädigung

FT = Ferientage (FE : Tagesverdienst)

WT = Werktage ohne anrechenbaren Arbeitsausfall

- 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:

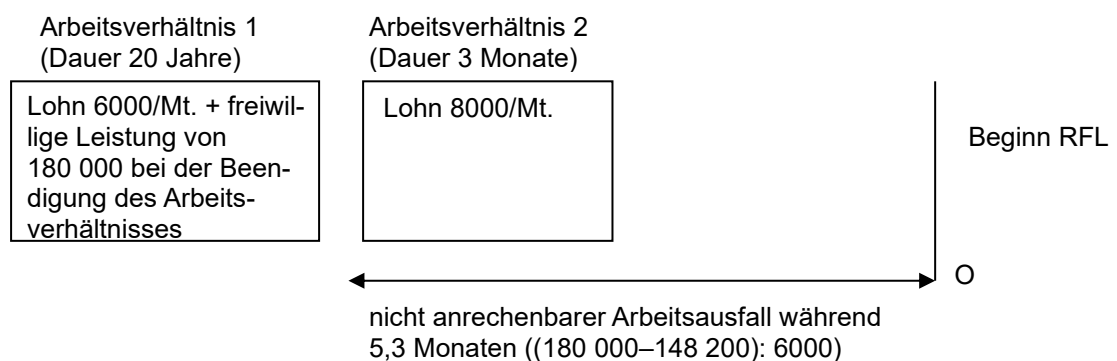
Zu berücksichtigende freiwillige Leistung geteilt durch den Monatsverdienst des Arbeitsverhältnisses, welches die Leistungen ausgelöst hat.

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 2<sup>41</sup>

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.

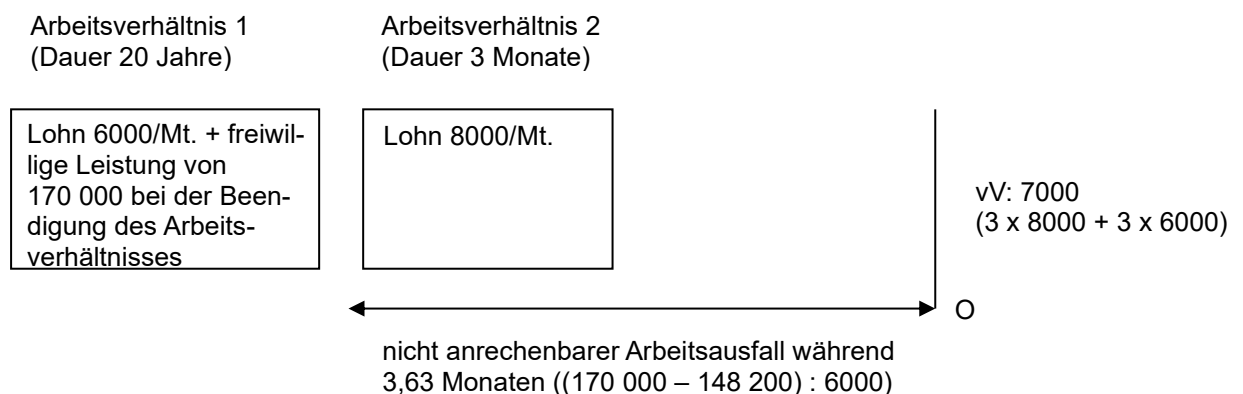
Die freiwilligen Leistungen, welche nicht zu einem Aufschub des Leistungsanspruchs führen, ergeben keine Beitragszeit.

### 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.

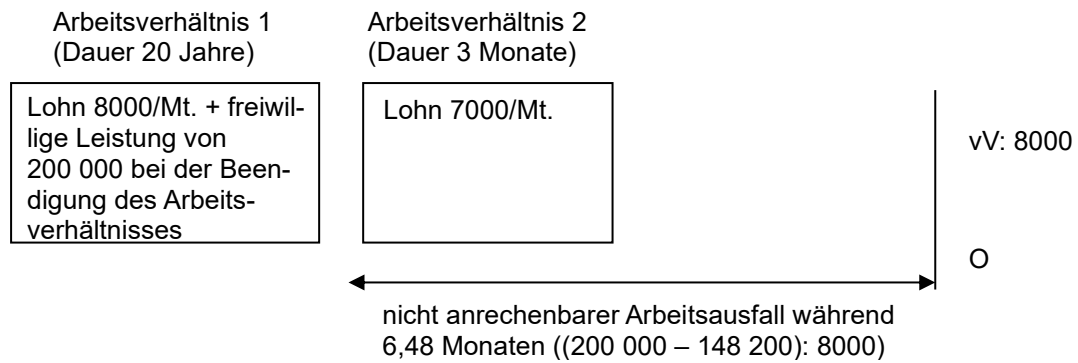
⇒ Beispiel 1



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

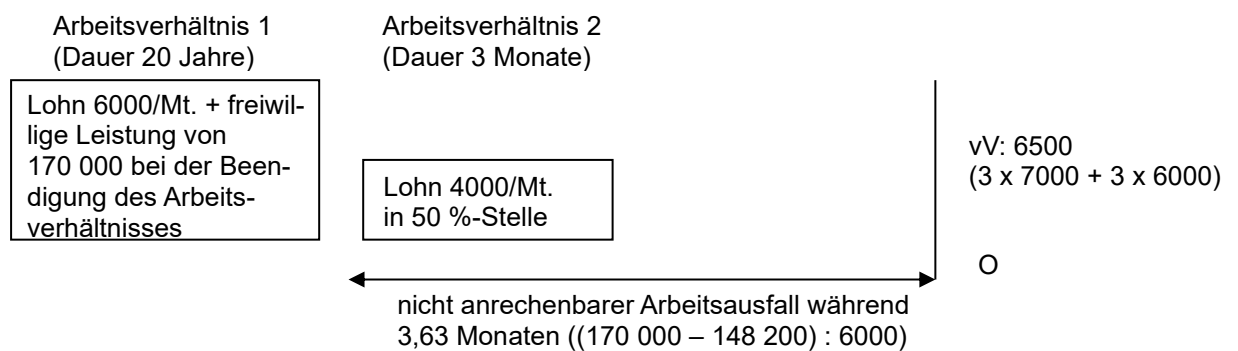
<sup>41</sup> B127, Beispiel 2 angepasst im April 2013

## ⇒ Beispiel 2



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

## ⇒ Beispiel 3



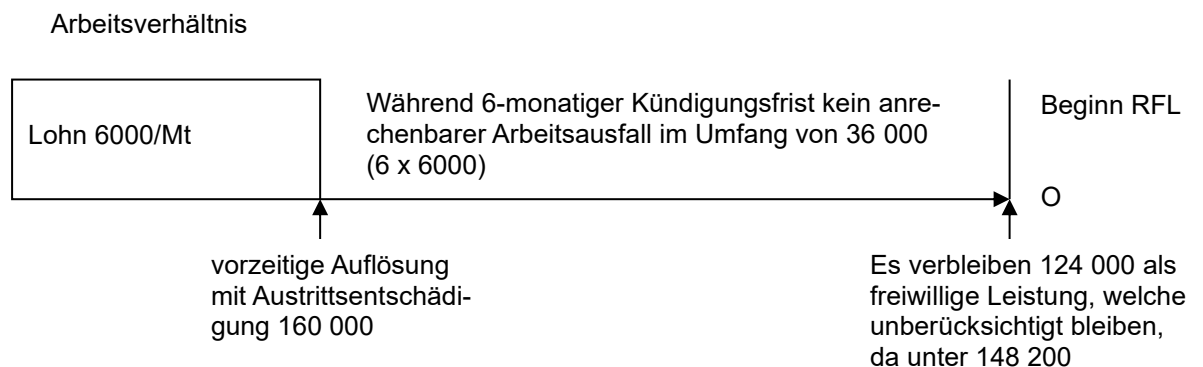
Der Lohn des Arbeitsverhältnisses 2 wird im Bemessungszeitraum mitberücksichtigt, da er gemessen am Beschäftigungsgrad höher ist als derjenige im Arbeitsverhältnis 1. Die CHF 4000 werden um CHF 3000 (50 % von CHF 6000) aus dem Arbeitsverhältnis 1 aufgestockt, womit für die letzten 3 Monate des Bemessungszeitraums 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.<sup>42</sup>

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)

<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup>

**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.

---

<sup>43</sup> B132 geändert im Januar 2024

# Wohnen in der Schweiz

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

## Grundsatz<sup>44</sup>

**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 Schweiz<sup>44</sup>

**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 Vermittlungsfähigkeit<sup>44</sup>

**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)

---

<sup>44</sup> B135–B141, angepasst im Juli 2013

**Wohnort und Erreichbarkeit (vgl. AVIG-Praxis ALE B342)<sup>44</sup>**

- 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 Schweiz<sup>44</sup>**

- 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 Konkubinats Haushaltes 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

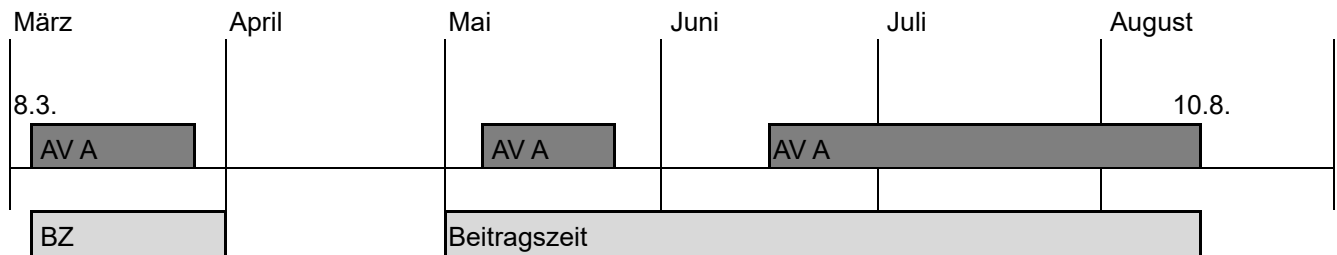
**B150a** Werden unregelmässige Einsätze im Rahmen eines einzigen Arbeitsvertrages geleistet (z. B. Abrufarbeitsverhältnisse), sind alle Monate, in denen gearbeitet worden ist, als ganze Beitragsmonate anzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn in einem Monat nur wenige oder sogar nur ein Tag und im vorangehenden 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



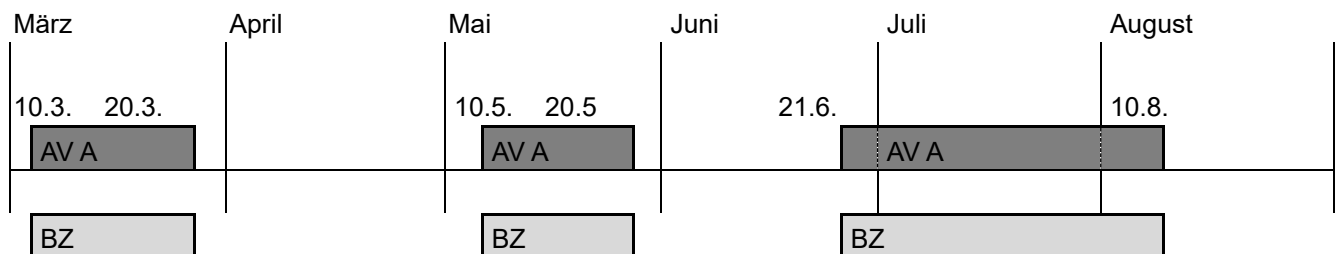
### Beitragszeit bei unregelmässigen Einsätzen mit jeweils verschiedenen Arbeitsverträgen beim gleichen Arbeitgeber

**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



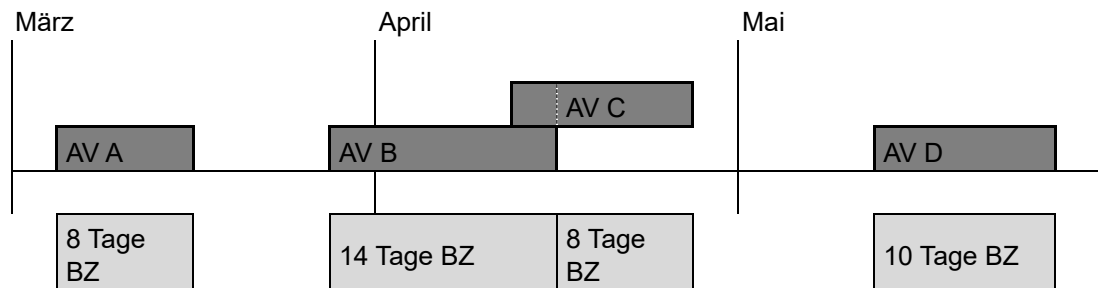
## Beitragszeit bei verschiedenen Arbeitgebern

**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.<sup>45</sup>

### 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*

---

<sup>45</sup> 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.<sup>46</sup>
- 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 gestrichen<sup>47</sup>*

**B172** *B172 gestrichen<sup>47</sup>*

### Freiwillige vorzeitige Pensionierung

**B173** *B173 gestrichen<sup>47</sup>*

**B174** *B174 gestrichen<sup>47</sup>*

**B175** *B175 gestrichen<sup>47</sup>*

### Unfreiwillige vorzeitige Pensionierung

**B176** *B176 gestrichen<sup>47</sup>*

**B177** *B177 gestrichen<sup>47</sup>*

**B178** *B178 gestrichen<sup>47</sup>*

---

<sup>46</sup> B170, Beispiel 2 geändert im April 2013 (f)

<sup>47</sup> 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)<sup>48</sup>

### 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

---

<sup>48</sup> 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)<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> 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.)<sup>50</sup>

### **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

---

<sup>50</sup> 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 Ehepartners 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 Hilflosenentschädigung 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.<sup>51</sup>

### 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:

---

<sup>51</sup> 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.<sup>52</sup>

**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).<sup>53</sup>

**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.<sup>53</sup>

**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.

---

<sup>52</sup> B199 geändert im Juli 2018

<sup>53</sup> 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.<sup>54</sup>

**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)

---

<sup>54</sup> B208 geändert im Juli 2018

## Verhältnis von Beitragszeiten und Befreiungsgründen

Art. 23 Abs. 2<sup>bis</sup> 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 Verdienstaufschlag 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.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> 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)<sup>56</sup>

**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

---

<sup>56</sup> 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)<sup>57</sup>

**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.

<sup>57</sup> 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*<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> 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 Arbeitnehmendentätigkeit 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.<sup>59</sup>

**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).<sup>59</sup>

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

---

<sup>59</sup> 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.<sup>60</sup>

### 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

---

<sup>60</sup> 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.).<sup>61</sup>

**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.

---

<sup>61</sup> 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.<sup>62</sup>

**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.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> B261 geändert im Januar 2016

<sup>63</sup> 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.).<sup>64</sup>

## 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 abzubrechen, 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.

---

<sup>64</sup> 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*<sup>65</sup>

## 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).

---

<sup>65</sup> 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:

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

⇒ ZV im Monatslohn:

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

⇒ ZV im Stundenlohn:

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

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

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

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

⇒ Rechtsprechung

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

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

BGE 128 V 311 (Entgegen dem Gesetzeswortlaut von Art. 16 Abs. 2 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)<sup>66</sup>

## 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.

---

<sup>66</sup> 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 AVIG; 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.<sup>67</sup>

**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.<sup>67</sup>

**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.<sup>67</sup>

**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](http://www.procom-deaf.ch)) beigezogen werden.

<sup>67</sup> 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](http://www.procap.ch))
- agile.ch. Die Organisationen von Menschen mit Behinderung ([www.agile.ch](http://www.agile.ch))
- Pro Infirmis ([www.proinfirmis.ch](http://www.proinfirmis.ch))
- Schweizerischer Gehörlosenbund ([www.sgb-fss.ch](http://www.sgb-fss.ch))
- Sonos. Schweizerischer Dachverband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen ([www.sonos-info.ch](http://www.sonos-info.ch))
- Organisation für Menschen mit Hörproblemen ([www.pro-audio.ch](http://www.pro-audio.ch))
- Federazione ticinese integrazione handicap ([www.ftia.ch](http://www.ftia.ch))
- Association Vaudoise pour la Construction Adaptée aux personnes Handicapées ([www.avacah.ch](http://www.avacah.ch))<sup>68</sup>

## 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.

---

<sup>68</sup> 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)<sup>69</sup>

**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 schuldhaftige 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.

---

<sup>69</sup> 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.<sup>70</sup>

- 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.<sup>71</sup>

### **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;

<sup>70</sup> B317 geändert im Januar 2024

<sup>71</sup> 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.<sup>72</sup>

### **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

---

<sup>72</sup> 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.<sup>73</sup>

**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*<sup>74</sup>

**B325a** *B325a gestrichen*<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> B324 geändert im Juli 2023

<sup>74</sup> 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.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> 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<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen bei der zuständigen Amtsstelle zur Arbeitsvermittlung anmelden.<sup>75, 76</sup>
- 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.).<sup>75</sup>
- 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 gestrichen<sup>77</sup>*

**B334** *B334 gestrichen<sup>77</sup>*

- 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.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> B329 geändert im Januar 2022

<sup>77</sup> B333–B334 gestrichen im Juli 2021

<sup>78</sup> 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.<sup>78, 79</sup>

**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.<sup>78</sup>

**B337a** Das RAV prüft und erfasst die Anmeldedaten im Informationssystem über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM).<sup>80</sup>

**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 beim RAV erfolgt.<sup>81</sup>

**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.<sup>82</sup>

**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.

---

<sup>79</sup> B336 geändert im Januar 2024

<sup>80</sup> B337a eingefügt im Juli 2021

<sup>81</sup> B340 geändert im Juli 2025

<sup>82</sup> 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.)<sup>82</sup>

**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 Videokonferenz 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.<sup>82, 83</sup>

**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*<sup>84</sup>

### Formular «Angaben der versicherten Person» (AVP)

**B345a** *B345a gestrichen*

### Rasche Erfassung der Personendaten bei Neuansmeldung

**B345b** *B345b gestrichen*<sup>85</sup>

### Beratungs- und Kontrollgespräch

**B345c** *B345c gestrichen*<sup>85</sup>

### Anmeldung, Vermittlung und Zuweisung

**B345d** Es ist dafür zu sorgen, dass sowohl die Erstanmeldung 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.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> B343 geändert im Januar 2022

<sup>84</sup> B345 gestrichen im Juli 2021

<sup>85</sup> B345b–B345c gestrichen im Juli 2021

<sup>86</sup> 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])<sup>87</sup>

## 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*<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> B345e eingefügt im Juli 2021

<sup>88</sup> 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.<sup>89</sup>

- B361** *B361 gestrichen*<sup>90</sup>

## 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.

---

<sup>89</sup> B360 geändert im Januar 2022, Juli 2023 und Juli 2024

<sup>90</sup> 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).<sup>91</sup>
- 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.<sup>92</sup>
- 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

---

<sup>91</sup> B371 geändert im April 2015

<sup>92</sup> 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 gestrichen*<sup>93</sup>

## 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.<sup>94</sup>

### 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.<sup>95</sup>

**B379** *B379 bis B382 gestrichen*

---

<sup>93</sup> B376 gestrichen im Juli 2021

<sup>94</sup> B377 geändert im Juli 2023

<sup>95</sup> 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.<sup>96 97</sup>
- 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.<sup>96 97</sup>
- B385** *B385 gestrichen*<sup>96 97 98</sup>
- 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).<sup>97 99</sup>
- 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.<sup>97 100</sup>
- B386b** Das gesuchte Arbeitspensum hat keinen Einfluss auf die Anzahl Urlaubstage, die gewährt werden können.<sup>97 100</sup>
- 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 –

---

<sup>96</sup> B383–B385 eingefügt im Juli 2022

<sup>97</sup> B383–B397 geändert im Juli 2024

<sup>98</sup> B385 gestrichen im Juli 2024

<sup>99</sup> B386–B393 eingefügt im Juli 2022

<sup>100</sup> B386a–B386c eingefügt im Juli 2024

durch die EO entschädigt (Mutterschaftsentschädigung). Zuständig für die Ausrichtung des EO-Taggeldes sind die Ausgleichskassen (C190b).<sup>97 100</sup>

- 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.<sup>97 99</sup>

#### **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.<sup>97 99</sup>

- B389** Es besteht ein Urlaubsanspruch von maximal 2 Wochen, was 10 Werktagen (Montag bis Freitag) entspricht.<sup>97 99</sup>

- B390** *B390 gestrichen*<sup>97 99 101</sup>

- 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.).<sup>97 99</sup>

- 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.<sup>97 102</sup>

- 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.<sup>97 102</sup>

- 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

---

<sup>101</sup> B390 gestrichen im Juli 2024

<sup>102</sup> 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).<sup>97 102</sup>

**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.<sup>97 102</sup>

**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.<sup>97 99</sup>

**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.<sup>97 99</sup>

**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.<sup>97 103</sup>

**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.<sup>97 103</sup>

**B395a** Das gesuchte Arbeitspensum hat keinen Einfluss auf die Anzahl der Urlaubstage, die bezogen werden können.<sup>97 104</sup>

**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

---

<sup>103</sup> B394–B401 eingefügt im Juli 2022

<sup>104</sup> 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).<sup>97 103</sup>

**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.<sup>97 105</sup>

**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.<sup>97 103</sup>

### 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.<sup>103</sup>

**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.<sup>103</sup>

**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).<sup>103</sup>

**B401** Der Betreuungsurlaub kann während Zwischenverdienst bezogen werden. Die bei den entsprechenden Arbeitgebern bezogenen Tage werden an den verbleibenden Saldo der Urlaubstage angerechnet.<sup>103</sup>

**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.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> B396a eingefügt im Juli 2024

<sup>106</sup> 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.<sup>106</sup>
- 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.<sup>106</sup>
- 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.<sup>106</sup>
- 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.<sup>107</sup>

**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.<sup>107</sup>

**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.<sup>107</sup>

**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.<sup>108</sup>

**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

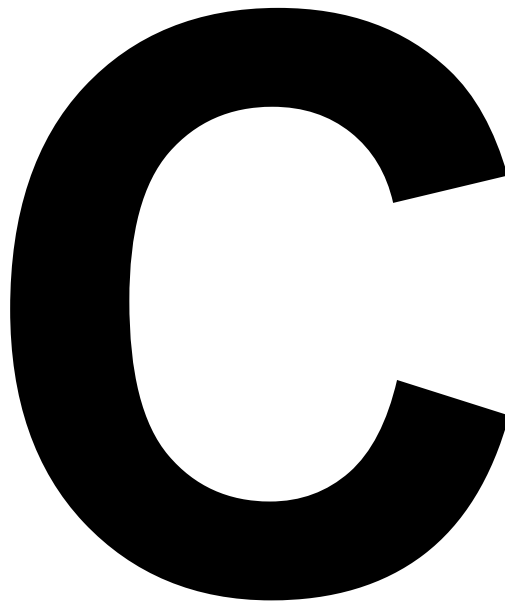
---

<sup>107</sup> B406–B408 eingefügt im Juli 2022

<sup>108</sup> 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.<sup>108</sup>

- 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.<sup>108</sup>



# Entschädigung

(Erste Version des Kapitels C: Januar 2013)

# Versicherter Verdienst

Art. 23 AVIG; Art. 37, 39, 40, 40a, 40b, 40c, 41 AVIV

## Massgebender Lohn

Art. 23 Abs. 1 AVIG

- C1** Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde.
- C2** Massgebend ist in der Regel der arbeitsvertraglich festgelegte Lohn, soweit dieser auch tatsächlich realisiert worden ist. Dem Nachweis des tatsächlich realisierten Lohnes kommt nicht nur für die Bestimmung der Beitragszeit, sondern auch für die Festsetzung der Höhe des versicherten Verdienstes eine entscheidende Bedeutung zu. Ohne genaue Angaben über den Lohnfluss ist es nicht möglich, die Höhe des versicherten Verdienstes zu bestimmen. Der Nachweis hat nach B144 ff. zu erfolgen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 70 (Die Entschädigung für nicht bezogene Ferien ist bei der Bemessung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen)

BGE 128 V 189 (Für die Ermittlung des versicherten Verdienstes sind die tatsächlichen Lohnbezüge innerhalb des Bemessungszeitraumes massgebend. Auf die Lohnabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nur in begründeten Ausnahmefällen abzustellen. Eine Besonderheit besteht dort, wo der im Beruf oder Gewerbe des andern mitarbeitenden Ehegatten für diese Tätigkeit Anspruch auf angemessene Entschädigung nach Art. 165 Abs. 1 ZGB hat. In diesem Fall bemisst sich der versicherte Verdienst nach der allenfalls gerichtlich festzulegenden Höhe der Entschädigungsforderung)

BGE 8C\_913/2012 vom 10.4.2012 (Soweit eine beitragspflichtige Beschäftigung genügend nachgewiesen ist, der exakte ausbezahlte Lohn jedoch unklar geblieben ist, hat eine Korrektur über den versicherten Verdienst zu erfolgen)

Zum massgebenden Lohn gehören insbesondere:

- der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn);
- Naturalleistungen, höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen;
- der 13. Monatslohn und die Gratifikation, sofern sie ausgerichtet worden sind oder die versicherte Person ihre glaubhaft gemachte Forderung gerichtlich durchzusetzen versucht;
- Provisionen, Bonuszahlungen;
- Dienstaltersgeschenke und Treueprämien sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind;
- Zulagen wie z. B. Orts- und Teuerungszulagen;
- Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person hat für regelmässig am Sonntag geleistete Stunden eine Zulage erhalten. Zudem musste sie aufgrund eines Personalnotstandes ausnahmsweise während eines Monats Pikett leisten, was ebenfalls mit einer entsprechenden Zulage abgegolten worden ist. Zum versicherten Verdienst gehört die Sonntagszulage, nicht aber die Pikettzulage.

Der erzielte Verdienst wird in jenen Beitragsmonaten angerechnet, in welchen die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip): unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die Zahlungen ausgerichtet werden (z. B. 13. Monatslohn, Provisionen, Bonuszahlungen, Dienstaltersgeschenke, Treueprämien).

Nicht zum massgebenden Lohn gehören:

- Mehrstunden, welche die vertragliche Arbeitszeit übersteigen;  
Der Verdienst aus Mehrstunden gilt dann als versichert, wenn im Bemessungszeitraum die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird. Es ist jedoch nicht möglich mit Mehrstunden aus einem Arbeitsverhältnis Minderstunden aus einem anderen Arbeitsverhältnis auszugleichen.  
Wurde keine Arbeitszeit vereinbart, gelten erst die Arbeitsstunden, welche die betriebliche Normalarbeitszeit überschreiten, als Mehrstunden.
- Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen, wie z. B. vertraglich vereinbarte Baustellen- und Schmutzzulagen;  
Werden solche Zulagen jedoch auch während den Ferien ausbezahlt oder wenn die arbeitnehmende Person eine Tätigkeit ausübt, welche diese Zulagen nicht begründet hat, so gilt die Zulage nicht als Inkonvenienzenschädigung und wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes berücksichtigt. Enthält ein Stundenlohn eine Inkonvenienzenschädigung, für die ebenfalls eine Ferienentschädigung vergütet wird, gehört die Inkonvenienzenschädigung zum versicherten Verdienst.
- Spesenentschädigungen;
- Familien- und Haushaltszulagen;
- Ferien- und Feiertagsentschädigungen der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden. Sie sind jedoch für die Berechnung des versicherten Verdienstes mitzubetrachten, soweit der gemäss vertraglich vereinbarter Arbeitszeit maximal mögliche Verdienst ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung nicht überschritten wird.

⇒ Beispiel

Eine Versicherte hat bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 8 Std./Tag CHF 30/Std. + 8,33 % Ferienentschädigung verdient. Ihr maximal möglicher Verdienst ohne Ferienentschädigung beläuft sich demnach auf CHF 5208 (8 Std. x 21,7 Tage x CHF 30). Im Durchschnitt des Bemessungszeitraums hat sie inkl. Ferienentschädigung CHF 4500 verdient. Da der erzielte Verdienst inkl. Ferienentschädigung unter dem maximal möglichen Verdienst ohne Ferienentschädigung liegt, kann die Ferienentschädigung im versicherten Verdienst berücksichtigt werden. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 4500.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 180/01 vom 5.6.2002 (Bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes ist von den tatsächlichen Lohnbezügen auszugehen. Auf die Lohnabrede zwischen Arbeitgeber und -nehmerin (vorliegend zwischen Eheleuten) ist nur in begründeten Ausnahmefällen abzustellen)

EVG C 99/03 vom 30.03.2004 (Die Ferienentschädigung der im Stundenlohn Angestellten ist bei der Festlegung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen)

BGE 129 V 105 (Nebst der Überzeitementschädigung ist auch die Überstundenentschädigung vom versicherten Verdienst ausgenommen)

BGE 8C\_370/2008 vom 29.8.2008 (Eine Zulage wird dann bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes berücksichtigt, wenn die betreffende, regelmässig ausgerichtete Zulage auch während der Ferien ausbezahlt wird)

BGE 8C\_359/2009 vom 24.8.2009 (Die über die Normalarbeitszeit von 41 Stunden pro Woche geleistete Arbeitszeit ist als Überstundenarbeit zu qualifizieren und bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes ausser Acht zu lassen)<sup>109</sup>

- C3** Für Zeiten, die nach Art. 13 Abs. 2 Bst. b bis d AVIG als Beitragszeiten angerechnet werden, ist derjenige Lohn massgebend, den die versicherte Person normalerweise erzielt hätte.
- C4** Taggelder der EO, der IV und der MV sind für die Ermittlung des versicherten Verdienstes heranzuziehen, wenn diese beitragspflichtig sind. Beitragspflichtig sind diese Taggelder nur, wenn die versicherte Person vor dem Bezug der Taggelder angestellt war und massgebenden Lohn erzielte.

Eine im Taggeld integrierte Familienzulage bildet ebenfalls massgebenden Lohn, da darauf die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden. Nicht massgebenden Lohn bilden einzig Zulagen für Betreuungskosten, welche unter bestimmten Voraussetzungen für die Drittbetreuung von Kindern entrichtet werden.

⇒ Beispiel

IV-Taggelder sind als Erwerbseinkommen nach AHVG zu qualifizieren. Unter dem Gesichtspunkt von Art. 23 Abs. 1 AVIG kommt es allerdings nicht auf das Erwerbseinkommen an, sondern darauf, ob dieses Erwerbseinkommen auch massgebender Lohn ist. Daraus folgt, dass z. B. Taggelder, welche die IV einer versicherten Person ausrichtet, die vor der Eingliederung AHV-rechtlich den Status einer unselbstständigerwerbenden Arbeitnehmerin hatte, als massgebender Lohn im Sinne der AHV gelten und der ALV-Beitragspflicht unterstehen. Ist nun das von der versicherten Person bezogene IV-Taggeld somit als massgebender Lohn zu betrachten, so hat die Arbeitslosenkasse bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes nach Art. 23 Abs. 1 AVIG auf das während der Umschulung ausgerichtete IV-Taggeld und nicht auf den vor der Umschulung erzielten Monatslohn abzustellen.

⇒ Rechtsprechung

BGE 123 V 223 (Das von der IV während der Eingliederung eines zuvor als Arbeitnehmer tätig gewesenen Versicherten ausbezahlte Taggeld gilt als massgebender Lohn)

- C5** Hat die versicherte Person vor oder nach dem Militär-, dem Zivil- oder Zivilschutzdienst oder dem Mutterschaftsurlaub, dem Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub), dem Betreuungsurlaub oder dem Adoptionsurlaub insgesamt mindestens 6 Monate gearbeitet - ohne dazwischen ALE-Taggelder zu beziehen - und dabei einen höheren Lohn erzielt als die beitragspflichtigen Taggelder der EO betragen, ist dieser für die Dauer der Dienst- oder Urlaubszeit als massgebender Verdienst zu berücksichtigen.

Bei Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern, die bei Eintritt in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst sowie bei Beginn des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs des andern Elternteils, des Betreuungsurlaubs oder des Adoptionsurlaubs noch keine Erwerbstätigkeit nach Abschluss der Lehre ausgeübt haben, ist für die Dauer der Dienstzeit bzw. des Urlaubs der für sie massgebende gekürzte oder ungekürzte Pauschalansatz (C30 ff.) zu berücksichtigen, sofern dieser höher ist als die Taggelder der EO.

Hat der/die Lehrabgänger/-in nach Abschluss der Lehre weniger als 6 Monate gearbeitet, sind die Bemessungsregeln von Art. 37 AVIV massgebend, wobei für die in die Berufsausbildung fallenden Monate die gekürzte oder ungekürzte Pauschale zu berücksichtigen ist

---

<sup>109</sup> C2 geändert im Januar 2019

(C30 ff.). Der auf diese Weise berechnete Verdienst ist massgebend, sofern er höher ist als die Taggelder der EO.<sup>110</sup>

- C6** Musiker/-innen und Artisten/-innen können bei der Festsetzung des für die Beitragsbemessung massgebenden Lohnes bis zu 20 % für nicht nachgewiesene Spesen abziehen. Da die Ausgleichskasse im Allgemeinen einen Spesenabzug von 20 % vornimmt, beträgt der AHV-pflichtige Lohn bloss 80 % des Bruttoverdienstes.

Bei unselbstständigerwerbenden Aussendienstmitarbeitenden (z. B. von Versicherungen) ist für die Spesen ein Pauschalabzug zulässig, wenn die tatsächlichen Unkosten weder nachgewiesen noch glaubhaft gemacht werden. In der Regel beträgt dieser Pauschalabzug 25 %. Abweichungen von dieser Regel sind in der Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO aufgeführt (abrufbar unter [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)).

Wenn aus den Arbeitgeberbescheinigungen nicht klar hervorgeht, ob effektive Spesen entschädigt werden oder ob vorgenannte Pauschalansätze zur Anwendung gelangen und diese in den angegebenen Verdiensten bereits abgezogen sind, muss die Arbeitslosenkasse die entsprechenden Abklärungen treffen, um den massgebenden Lohn bzw. den versicherten Verdienst bestimmen zu können.

- C7** Stand die versicherte Person innerhalb der RFB sowohl in einem auf Erwerb ausgerichteten Arbeitsverhältnis als auch in einem Praktikumsverhältnis, welches vorwiegend Ausbildungszwecke hatte, so ist der Verdienst aus dem Arbeitsverhältnis massgebend, sofern damit die Mindestbeitragszeit erfüllt wird und der versicherte Verdienst dadurch höher ist.

⇒ Beispiel 1

Nach erfolgreich abgeschlossenem Studium erzielte die versicherte Person in einem überjährigen 80 %-Job einen Verdienst von CHF 4400 pro Monat. Danach absolvierte sie während 7 Monaten ein Praktikum zu einem Monatslohn von CHF 2200. Massgebend ist somit der Verdienst von CHF 4400.

⇒ Beispiel 2

Die versicherte Person arbeitet 12 Monate in einem normalen Arbeitsverhältnis für CHF 2000 pro Monat. Danach absolviert sie während 4 Monaten ein Praktikum für CHF 1800 pro Monat und während weiteren 8 Monaten ein Praktikum für CHF 1900 pro Monat. Der versicherte Verdienst wird auf dem Lohn aus dem normalen Arbeitsverhältnis berechnet, obwohl zwischen dem normalen Arbeitsverhältnis und dem Praktikum kein anrechenbarer Verdienstausschlag entsteht.

⇒ Beispiel 3

Die versicherte Person arbeitet 11 Monate in einem normalen Arbeitsverhältnis für CHF 2000 pro Monat. Danach absolviert sie während 4 Monaten ein Praktikum für CHF 1800 pro Monat und während weiteren 8 Monaten ein Praktikum für CHF 1900 pro Monat. Der versicherte Verdienst wird auf dem Praktikumslohn berechnet, weil die Mindestbeitragszeit allein mit dem normalen Arbeitsverhältnis nicht erfüllt ist.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> C5 geändert im Juli 2022 und Juli 2024

<sup>111</sup> C7 geändert im Juli 2025

## Nebenverdienst

### Art. 23 Abs. 3 AVIG

- C8** Nicht versichert ist ein Nebenverdienst. Als Nebenverdienst gilt jedes Einkommen, das die versicherte Person aus einer Tätigkeit erzielt, die über eine Vollzeitbeschäftigung hinaus oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Eine Vollzeitbeschäftigung entspricht der betrieblichen Normalarbeitszeit.

War die versicherte Person vor der Arbeitslosigkeit in mehreren Arbeitsverhältnissen tätig, so ist die betriebliche Normalarbeitszeit der Haupttätigkeit massgebend. Als Haupttätigkeit gilt das Arbeitsverhältnis mit dem höheren Beschäftigungsgrad. Dies gilt selbst dann, wenn mit der Nebentätigkeit ein höheres Einkommen erzielt wird (BGE 125 V 475). Lediglich bei gleichem Beschäftigungsgrad gilt das Arbeitsverhältnis mit dem höheren Einkommen als Haupttätigkeit.

Resultiert aus mehreren Beschäftigungen einer versicherten Person ein Nebenverdienst, so ist dieser nach Art. 23 Abs. 3 AVIG nicht versicherter Verdiensteil bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes auszuschneiden. Der aus der Haupttätigkeit erzielte Verdienst wird dabei ungekürzt berücksichtigt. Demgegenüber wird von der Nebentätigkeit nur so viel angerechnet, wie für die Ermittlung des Verdienstes bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % erforderlich ist (BGE 126 V 207).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 252/06 vom 26.9.2006 (Die Tätigkeit einer angehenden Kindergärtnerin als Serviceaushilfe gilt nicht als Nebenverdienst, solange sie nicht zusätzlich einer Beschäftigung in der normalen Arbeitszeit als Arbeitnehmerin, die als Haupteerwerbsquelle bezeichnet werden kann, nachgeht. Die nach dem Studium weiterhin als Serviceaushilfe ausgeübte Tätigkeit ist als Zwischenverdienst zu qualifizieren)<sup>112</sup>

- C9** Während der Arbeitslosigkeit kann ein Nebenverdienst nicht als Zwischenverdienst angerechnet werden. Dehnt eine versicherte Person hingegen ihre Nebenverdiensttätigkeit aus, so ist der erzielte Mehrverdienst als Zwischenverdienst anzurechnen.

⇒ Beispiel

Die versicherte Person hat vor Arbeitslosigkeit 2 Teilzeitstellen im Umfang von 72 % (Verdienst CHF 3500) und 28 % (Verdienst CHF 4000) inne. Sie verliert die 72 %-Stelle und stellt Anspruch auf ALE.

Berechnung des versicherten Verdienstes:

72 %	verlorene Haupttätigkeit	CHF	3500	
28 %	Nebentätigkeit	CHF	1931	(28/58 von CHF 4000)
100 %		CHF	5431	= versicherter Verdienst

Die 28/58 der Nebentätigkeit, die im versicherten Verdienst berücksichtigt wurden, sind während der Arbeitslosigkeit als Zwischenverdienst anzurechnen.

Die verbleibenden 30/58 der Nebentätigkeit sind Nebenverdienst und können weder als versicherter Verdienst noch als Zwischenverdienst berücksichtigt werden.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 149/02 vom 27.1.2003 (Um zu prüfen, ob ein Zwischenverdienst erzielt wird, oder ob es lediglich um die Fortführung der bisherigen selbständigen Nebenerwerbstätigkeit geht, ist

<sup>112</sup> C8 geändert im Januar 2025

auf die Höhe der erwirtschafteten Einkünfte und nicht auf die zeitliche Inanspruchnahme abzustellen)

- C10** Ein Nebenverdienst bleibt auch in einer Folgerahmenfrist weiterhin ein solcher und ist weder beitragswirksam, noch für die Bemessung des versicherten Verdienstes zu berücksichtigen.
- C11** Kann eine versicherte Person während der Kündigungsfrist, oder im Wissen, dass eine Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen wird, einen Zusatzverdienst antreten, gilt dieser Verdienst bei Eintritt der Arbeitslosigkeit vollumfänglich als Zwischenverdienst.

## Höchst- und Mindestgrenze des versicherten Verdienstes

**Art. 23 Abs. 1 AVIG; Art. 40 AVIV**

- C12** Der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes entspricht demjenigen der obligatorischen Unfallversicherung und beträgt CHF 12 350/Monat.
- C13** Der höchstversicherbare Verdienst kann auch bei einem reduzierten Beschäftigungsgrad bzw. mit einem reduzierten anrechenbaren Arbeitsausfall erreicht werden.
- ⇒ Beispiel 1  
Eine versicherte Person sucht Arbeit im Umfang von 50 %, nachdem sie ihre 50 %-Stelle verlor, bei welcher sie monatlich CHF 13 000 verdiente. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 12 350.
  - ⇒ Beispiel 2  
Eine versicherte Person sucht Arbeit im Umfang von 60 %, nachdem sie eine Vollzeitstelle verlor, bei welcher sie einen monatlichen Lohn von CHF 14 000 erzielte. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 8400 (60 % von CHF 14 000).
- C14** Ein Verdienst ist nicht versichert, wenn er während des Bemessungszeitraumes im Durchschnitt CHF 500 pro Monat, nicht erreicht. Der Verdienst aus mehreren Arbeitsverhältnissen wird zusammengezählt und darf in den einzelnen Beitragsmonaten auch unter der Mindestgrenze liegen.
- ⇒ Beispiel  
Die versicherte Person erzielt in den letzten 4 Beitragsmonaten vor Beginn der Arbeitslosigkeit je CHF 400 und in den vorangehenden 2 Beitragsmonaten je CHF 800. Berechnung: CHF 3200: 6 = CHF 533. Dieser Verdienst ist somit versichert.

## Von der öffentlichen Hand finanzierte AMM

**Art. 23 Abs. 3bis AVIG; 38 AVIV**

- C14a** Gemäss Art. 23 Abs. 3bis AVIG ist ein Verdienst, den eine Person durch die Teilnahme an einer von der öffentlichen Hand finanzierten arbeitsmarktlichen Massnahme erzielt, nicht versichert. Nach AVIG fallen Einarbeitungszuschüsse und Ausbildungszuschüsse nicht darunter.

Ausführliches zum Anwendungsbereich von Art. 23 Abs. 3bis AVIG ist der AVIG-Praxis AMM zu entnehmen.

## **Bemessungszeitraum für den versicherten Verdienst**

**Art. 37, 40c AVIV**

### **Regelfall**

**Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV**

- C15** Der versicherte Verdienst bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der letzten 6 Beitragsmonate vor Beginn der RFL.

Fällt der Durchschnittslohn aus den letzten 12 Beitragsmonaten höher aus als jener aus 6 Monaten, ist dieser massgebend.

- C16** Bei Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU/EFTA bzw. der Schweiz, welche die Beitragszeit nur unter Anrechnung von Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten in einem EU/EFTA-Mitgliedstaat erfüllen, ist für die Bemessung des versicherten Verdienstes die Weisung ALE 883 massgebend.

- C16a** Wird die Mindestbeitragszeit von 12 Beitragsmonaten aufgrund der Verdoppelung von Beitragszeiten nach Art. 12a AVIV erfüllt, bestimmt sich der versicherte Verdienst aus dem für die versicherte Person günstigeren Bemessungszeitraum von 6 Monaten oder der ganzen effektiv vorhandenen Beitragszeit.

⇒ Beispiel

Eine Schauspieler\*in weist in der RFL 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.

## Gleichzeitige Erfüllung von Beitragszeit und Befreiungsgrund

**Art. 23 Abs. 2<sup>bis</sup> AVIG; Art. 40c AVIV**

- C17** Weist eine versicherte Person genügend Beitragszeit nach und erfüllt sie gleichzeitig die Voraussetzungen für eine Beitragsbefreiung nach Art. 14 Abs. 1 AVIG, berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem erzielten Lohn und dem auf den Verhinderungsgrad umgerechneten massgebenden Pauschalansatz. Voraussetzung ist, dass der bisherige Beschäftigungsgrad und der Verhinderungsgrad zusammen einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen.

Der Verhinderungsumfang darf nur soweit berücksichtigt werden, als dass er zusammen mit dem Beschäftigungsgrad 100 % nicht übersteigt.

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_318/2011 vom 22.3.2011 (Die Vorbereitung zur Anwaltsprüfung bietet – neben gleichzeitiger Erfüllung der Beitragszeit – Anlass zur Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit)

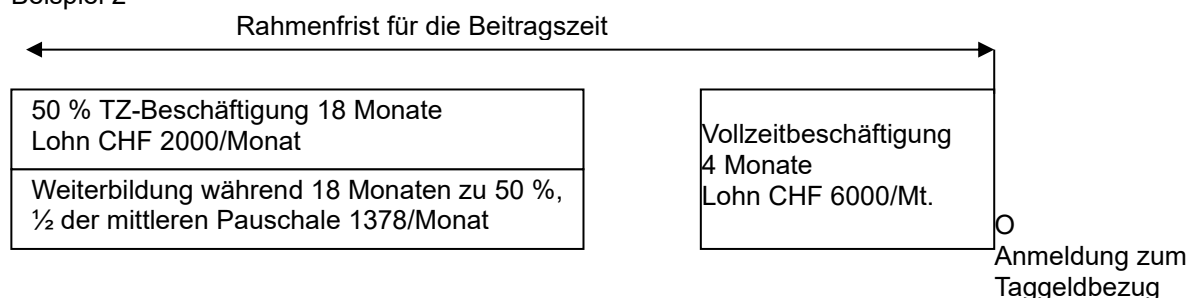
### **C18** *C18 gestrichen*

- C19** Nach dem Bezug von 90 Taggeldern (bzw. 180 Taggeldern) sinkt der versicherte Verdienst auf die Höhe des massgebenden Lohnes der beitragspflichtigen Beschäftigung, d. h. der Anteil Pauschalansatz fällt weg.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person ist infolge Ausbildung während mehr als 12 Monaten zu 40 % verhindert einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Gleichzeitig übt sie zu 30 % eine beitragspflichtige Beschäftigung aus. Vorliegend kann kein Befreiungsgrund anerkannt werden, da der bisherige Beschäftigungsgrad und der Verhinderungsgrad zusammen nicht einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen. Der versicherte Verdienst berechnet sich ausschliesslich aufgrund der beitragspflichtigen Beschäftigung.

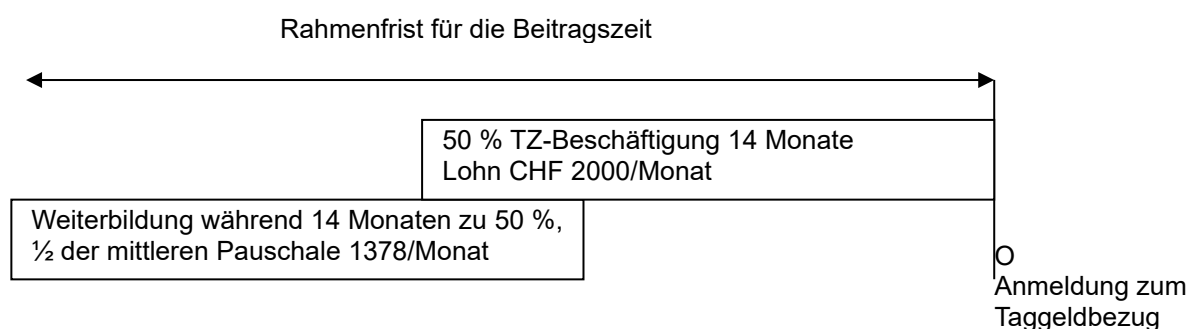
⇒ Beispiel 2



Der versicherte Verdienst beträgt CHF 5126  $[(4 \times 6000 + 2 \times 3378) : 6]$ .

Nach Bezug von 90 Taggeldern sinkt der vV auf CHF 4667  $[(4 \times 6000 + 2 \times 2000) : 6]$ .

⇒ Beispiel 3



Es erfolgt keine Mischrechnung. Die versicherte Person hätte während den ersten 8 Monaten der Weiterbildung im Umfang von 50 % einer beitragspflichtigen Beschäftigung nachgehen können, weshalb kein Befreiungsgrund nach Art. 14 Abs. 1 AVIG vorliegt. Der vV ergibt sich aus der TZ-Beschäftigung und beträgt CHF 2000.

⇒ Beispiel 4

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.

Berechnung des versicherten Verdienstes:

Beitragspflichtiges Einkommen aus 12 Std./Woche	CHF 1200
Anteil Pauschalansatz (28/40* von CHF 3320)	CHF 2324
Versicherter Verdienst	CHF 3524

\*Die betriebliche Normalarbeitszeit beim Teilzeitarbeitgeber betrug 40 Std./Woche

- C20** Führt die versicherte Person ihre Teilzeitbeschäftigung nach Wegfall des Verhinderungsgrundes fort, wird das daraus erzielte Einkommen als Zwischenverdienst angerechnet.
- C21** Vorliegende Berechnungsweise findet ebenfalls Anwendung auf beitragsbefreite Personen, die aufgrund eines Ereignisses nach Art. 14 Abs. 2 AVIG gezwungen sind, ihre Erwerbstätigkeit zu erweitern. Der bisherige Beschäftigungsgrad und der gewünschte Umfang der Erweiterung müssen zusammen nicht einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen (EVG C 61/02 vom 19.2.2003).

**Bemessungszeitraum bei verzögerter Anmeldung zum Taggeldbezug****Art. 37 Abs. 3 AVIV**

- C22** Für versicherte Personen, die sich bei Eintritt eines anrechenbaren Verdienstaufalls nicht sofort zum Taggeldbezug anmelden, beginnt der Bemessungszeitraum am Tag vor dem Eintritt eines solchen Ausfalls. Voraussetzung ist, dass in der RFB mindestens 12 Beitragsmonate vor diesem Zeitpunkt liegen.

Ein Verdienstaufall ist anrechenbar, wenn er anspruchsbegründend ist. Dies ist der Fall, wenn die versicherte Person aufgrund einer Änderungskündigung oder eines Stellenwechsels einen unzumutbaren Lohn erzielt. Nicht anspruchsbegründend und daher nicht anrechenbar ist dagegen ein Verdienstaufall, welcher auf eine in der Anstellung übliche Lohnschwankung, z. B. bei Arbeit auf Abruf oder bei erfolgsabhängiger Entlohnung, zurückzuführen ist.

Liegen mehrere anrechenbare Verdienstaufälle vor, ist für die Bestimmung des Bemessungszeitraumes derjenige Ausfall massgebend, der für die versicherte Person am günstigsten ist.

⇒ Beispiel 1: Mit anrechenbarem Verdienstaufall

12 Mte. AG A: Lohn 6000 5 Mte. AG B: Lohn 3000 6 Mte. AG C: Lohn 2000

Entschädigungssatz 80 %

**Rahmenfrist für die Beitragszeit**

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B		C	C	C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000		2000	2000	2000	2000	2000	2000

Am Ende des Arbeitsverhältnisses A, welches 12 Monate gedauert hat, liegt ein anrechenbarer Verdienstaufall vor. Nämlich:  $6000 \times 80 \% = 4800$  ist grösser als 3000. Der vV beträgt CHF 6000.

⇒ Beispiel 2: Mit anrechenbarem Verdienstaufall

10 Mte. AG A: Lohn 6000 7 Mte. AG B: Lohn 3000 4 Mte. AG C: Lohn 2000

Entschädigungssatz 80 %

**Rahmenfrist für die Beitragszeit**

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B				C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000				2000	2000	2000	2000

Nach einer Arbeitnehmertätigkeit von 12 Monaten liegt am Ende des 2. Monats des Arbeitsverhältnisses B ein anrechenbarer Verdienstaufall vor. Nämlich:  $66\,000 (10 \times A + 2 \times B)$ :  $12 \times 80 \% = 4400$  ist grösser als 3000. Der vV beträgt CHF 5500.

⇒ Beispiel 3: Kein anrechenbarer Verdienstaufall

11 Mte. AG A: Lohn 3000 1 Mt. AG B: Lohn 6000 12 Mte. AG C: Lohn 3000

Entschädigungssatz 80 %

**Rahmenfrist für die Beitragszeit**

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000

Nach der Arbeitnehmertätigkeit B liegt kein anrechenbarer Verdienstaufall vor.  $21\,000 (5 \times A + 1 \times B)$ :  $6 \times 80 \% = 2800$  ist kleiner als 3000.

Der versicherte Verdienst berechnet sich daher nach dem Durchschnittslohn der letzten 6 Beitragsmonate vor Beginn der RFL und beläuft sich auf CHF 3000.

⇒ Beispiel 4: Kein anrechenbarer Verdienstausschlag

16 Mte. AG A: Lohn 6000 4 Mte. AG B: Lohn 5000 4 Mte. AG C: Lohn 4600

Entschädigungssatz 80 %

#### Rahmenfrist für die Beitragszeit

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	5000	5000	5000	5000	4600	4600	4600	4600

Nach dem Arbeitsverhältnis A liegt kein anrechenbarer Verdienstausschlag vor,  $6000 \times 80 \% = 4800$  ist kleiner als 5000. Nach dem Arbeitsverhältnis B liegt ebenfalls kein anrechenbarer Verdienstausschlag vor. Nämlich:  $68\,000 (8 \times A + 4 \times B): 12 \times 80 \% = 4534$  ist kleiner als 4600.

Der versicherte Verdienst berechnet sich daher nach dem Durchschnittslohn der letzten 12 Beitragsmonate vor Beginn der RFL und beläuft sich auf CHF 5200.

⇒ Beispiel 5: Mit anrechenbarem Verdienstausschlag

16 Mte. AG A 50 %: Lohn 3000 + gleichzeitig Weiterbildung 50 %:  $\frac{1}{2}$  v. mittlerer Pauschale

8 Mte. nur AG A 50 %: Lohn 3000

Entschädigungssatz 80 %

#### Rahmenfrist für die Beitragszeit

A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A	A	A	A	A	A	A	A
4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000

Hätte sich die versicherte Person im Anschluss an die Weiterbildung zum Taggeldbezug angemeldet, hätte sich der versicherte Verdienst auf CHF 4378 belaufen ( $3000 + 1378 \frac{1}{2}$  mittlere Pauschale). Ein anrechenbarer Verdienstausschlag liegt in diesem Zeitpunkt vor:  $4378 \times 80 \% = 3502$  ist grösser als 3000. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 4378.

Nach dem Bezug von 90 Taggeldern reduziert sich der versicherte Verdienst auf CHF 3000.<sup>113</sup>

<sup>113</sup> C22 geändert im Juli 2025

- C23** Der bei der Anmeldung zum Taggeldbezug gewünschte Beschäftigungsgrad hat keinen Einfluss auf den Beginn des Bemessungszeitraums. Hingegen ist der versicherte Verdienst entsprechend zu reduzieren, wenn der gewünschte Beschäftigungsgrad unter dem Beschäftigungsgrad im Bemessungszeitraum liegt.

**Berechnung des versicherten Verdienstes von Personen mit Lohnschwankungen, die auf einen branchenüblichen Arbeitszeitkalender zurückzuführen sind**

**Art. 37 Abs. 3<sup>bis</sup> AVIV**

- C23a** Bei Lohnschwankungen, die auf einen branchenüblichen Arbeitszeitkalender zurückzuführen sind (z. B. Baubranche), bemisst sich der versicherte Verdienst nach Art. 37 Abs. 1–3 AVIV, jedoch höchstens aufgrund der vertraglich vereinbarten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit.

⇒ Beispiel 1

Ein Bauarbeiter wird anfangs September arbeitslos. Der Arbeitszeitkalender in der Baubranche sieht in den Sommermonaten eine höhere Arbeitszeit als im Jahresdurchschnitt vor. Der versicherte Verdienst bemisst sich zu Gunsten des Versicherten aus den letzten 6 Beitragsmonaten gemäss Art. 37 Abs. 1 AVIV. Sofern diese Berechnung das mögliche Einkommen aus der jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit überschreitet, erfolgt eine entsprechende Kürzung auf den jahresdurchschnittlichen Lohn.

⇒ Beispiel 2

Ein Bauarbeiter wird anfangs April arbeitslos. Der Arbeitszeitkalender in der Baubranche sieht in den Wintermonaten eine tiefere Arbeitszeit als im Jahresdurchschnitt vor. Der versicherte Verdienst bemisst sich zu Gunsten des Versicherten aus den letzten 12 Beitragsmonaten gemäss Art. 37 Abs. 2 AVIV. Sofern diese Berechnung das mögliche Einkommen aus der jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit überschreitet, erfolgt eine entsprechende Kürzung auf den jahresdurchschnittlichen Lohn (allenfalls bei Überstunden).

**Neufestsetzung des versicherten Verdienstes innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug**

**Art. 37 Abs. 4 AVIV**

- C24** Grundsätzlich verändert sich der zu Beginn der Rahmenfrist festgelegte versicherte Verdienst während der RFL nicht. Der versicherte Verdienst wird unmittelbar neu festgelegt und nicht erst in der nächsten Kontrollperiode, wenn:
- der Grad der Vermittelbarkeit / der anrechenbare Arbeitsausfall der versicherten Person ändert; oder
  - die versicherte Person während mindestens 6 Monaten ununterbrochen eine Beschäftigung zu einem Lohn ausgeübt hat, der über dem versicherten Verdienst liegt, und sie erneut arbeitslos wird. Als Unterbruch gilt jeder Bezug von ALE, inkl. das Bestehen von Warte- und Einstelltagen.<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> C24 geändert im Juli 2021

- C25** Im Falle der Neuberechnung aufgrund einer Beschäftigung beginnt der Bemessungszeitraum am Tag vor Eintritt eines anrechenbaren Verdienstauffalls, sofern vor diesem Tag mindestens 6 Beitragsmonate ohne Bezug von ALE liegen.

Der Bemessungszeitraum dauert 6 Beitragsmonate bzw. 12 Beitragsmonate, wenn dieser zu einem höheren versicherten Verdienst führt. Dauerte das Arbeitsverhältnis weniger als 12 aber mehr als 6 Beitragsmonate, ist die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses massgebend, wenn dieser Bemessungszeitraum für die versicherte Person günstiger ist als jener aus 6 Monaten.

⇒ Beispiel

5 Mte. AG A: Lohn 6000 9 Mte. AG B: Lohn 3000 ALE

Entschädigungssatz 80 %

Rahmenfrist für den Leistungsbezug

ALE	ALE	ALE	ALE	ALE	ALE	ALE	A 6000	A 6000	A 6000	A 6000	A 6000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	B 3000	ALE	ALE	ALE
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----	-----	-----

Nach einer Arbeitnehmertätigkeit von 6 Monaten liegt am Ende des ersten Monats des Arbeitsverhältnisses B ein anrechenbarer Verdienstaufall vor.

Nämlich:  $33\,000 (5 \times A + 1 \times B)$ ;  $6 \times 80 \% = 4400$  ist grösser als 3000. Der vV bei der Wiederanmeldung beträgt CHF 5500 ( $1 \times 3000 + 5 \times 6000$ )

## Versicherter Verdienst von behinderten Personen

### Art. 40b AVIV

- C26** Bei versicherten Personen mit gesundheitsbedingter dauernder Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit ist der Verdienst massgebend, der ihrer verbleibenden Erwerbsfähigkeit entspricht. Es handelt sich dabei um Personen, bei denen eine andere Sozialversicherung eine Invalidität festgestellt hat. Der Versicherungsschutz der ALV beschränkt sich auf die Deckung der verbleibenden Erwerbsfähigkeit (Validitätsgrad). Bei Versicherten, die unmittelbar vor oder während der Arbeitslosigkeit eine gesundheitsbedingte Beeinträchtigung ihrer Erwerbsfähigkeit erleiden, ist somit der versicherte Verdienst nachträglich auf das Mass der Resterwerbsfähigkeit zu korrigieren und die zu viel ausgerichtete Entschädigung zurückzufordern bzw. mit Leistungen der anderen Sozialversicherung zu verrechnen. Der Sinn und Zweck von Art. 40b AVIV besteht darin, die Leistungspflicht der ALV auf einen Umfang zu beschränken, welcher sich nach der verbleibenden Erwerbsfähigkeit der versicherten Person während der Dauer der Arbeitslosigkeit richtet.

#### ⇒ Beispiele

- IV und ALV sind nicht komplementäre Versicherungszweige in dem Sinne, dass eine versicherte Person sich nicht in jedem Fall entweder auf Invalidität oder auf Arbeitslosigkeit berufen kann. Der Bezug einer ganzen IV-Rente schliesst die Vermittlungsfähigkeit nicht grundsätzlich aus. Auch bei einer ganzen IV-Rente, die ab einem IV-Grad von 70 % gewährt wird, besteht eine Resterwerbsfähigkeit (bis zum IV-Grad 80,0 %), für die eine Anspruchsberechtigung auf Leistungen der ALV gegeben sein kann.

BGE 8C\_276/2009 vom 2.11.2009 (IV und ALV sind nicht komplementäre Versicherungszweige; mit zahlreichen Hinweisen)

- Ermittelt die IV einen IV-Grad von 58 %, ist durch die Arbeitslosenkasse bei der Berechnung der Rückerstattungsforderung von einer Resterwerbsfähigkeit von 42 % und damit von einer entsprechenden Reduktion der Taggeldberechnung ursprünglich zugrunde gelegten versicherten Verdienstes auszugehen.<sup>115</sup>

- C26a** Unter «Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit» ist die durch die IV-Stelle festgestellte Invalidität zu verstehen. Für die Arbeitslosenkasse massgebend ist der Verdienst, den die versicherte Person vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielt hatte (Lohn vor der Invalidität (evtl. IV-Taggelder (C4)) und nicht das von der IV festgelegte Einkommen, das die versicherte Person aufgrund ihrer Invalidität hypothetisch noch erzielen könnte.

#### ⇒ Beispiel

Lohn vor der Invalidität CHF 4000

Verfügung der IV/UV:

Invaliditätsgrad 40 %

Rente CHF 1000

Berechnung der ALV:

Validitätsgrad 60 %

Versicherter Verdienst CHF 2400

#### ⇒ Rechtsprechung

BGE 132 V 357 (Ausgangspunkt für die Berechnung des versicherten Verdienstes bildet der vor der gesundheitsbedingten Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit während eines bestimmten Zeitraumes tatsächlich erzielte Lohn. Dieser Wert ist mit dem Faktor zu multiplizieren, der sich aus der Differenz zwischen 100 % und dem Invaliditätsgrad ergibt. Nicht massgebend ist das [hypothetisch erzielbare] Invalideneinkommen).

<sup>115</sup> C26 geändert im Juli 2021

8C\_829/2016 (Der versicherte Verdienst wird gegebenenfalls aufgrund der vor der Anmeldung bei der ALV bezogenen IV-Taggelder berechnet, da diese den massgebenden Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung darstellen.<sup>116</sup>

**C26b** «Unmittelbarkeit» im Sinne von Art. 40b AVIV liegt vor, wenn sich die gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit (noch) nicht im Lohn niedergeschlagen hat, welcher gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 37 AVIV Bemessungsgrundlage für den versicherten Verdienst bildet. Allfällige gesundheitsbedingte Leistungseinbussen können sich nämlich naturgemäss nur im Lohn niederschlagen, wenn sie nicht unmittelbar vor oder sogar erst während der Arbeitslosigkeit entstanden sind. Tritt mit anderen Worten eine gesundheitsbedingte Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit unmittelbar vor oder während der Arbeitslosigkeit ein, so entspricht die aktuelle Leistungsfähigkeit nicht mehr derjenigen vor der Arbeitslosigkeit, welche die Lohnbasis bildete. Weil der Lohn vor Eintritt der Arbeitslosigkeit Bemessungsgrundlage für den versicherten Verdienst darstellt, muss in diesen Fällen eine Anpassung nach Art. 40b AVIV erfolgen. Eine Korrektur gemäss Art. 40b AVIV ist daher durchzuführen, wenn der versicherte Verdienst auf einem Lohn basiert, den die versicherte Person im Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit auf Grund einer zwischenzeitlich eingetretenen Invalidität nicht mehr erzielen könnte.

⇒ Rechtsprechung

BGE 133 V 530 (Unter «Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit» ist die Invalidität, somit die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit, zu verstehen

⇒ Rechtsprechung

EVG C 140/05 vom 1.2.2006 (Weil die Invalidität im Rahmen der Festsetzung des versicherten Verdienstes berücksichtigt wird, hat eine zusätzliche Kürzung der Taggelder infolge der Beschränkung der Vermittelbarkeit auf Stellen von 50 % nicht zu erfolgen)<sup>116</sup>

**C26c** Ein Invaliditätsgrad von weniger als 10 % führt nicht zu einer Anpassung des versicherten Verdienstes (BGE 8C\_678/2013 vom 31.3.2014). Dies gilt auch für den Fall, dass trotzdem eine Rente ausbezahlt wird (z. B. eine Invalidenrente der Militärversicherung).<sup>116</sup>

**C27** Bei behinderten Personen, die nebst dem Bezug einer Rente eine genügende beitragspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und diese verlieren, ist Art. 40b AVIV nicht anzuwenden. Da diese behinderten Personen ihre Vermittlungsfähigkeit mit der nach Eintritt der Behinderung ausgeübten Beschäftigung unter Beweis gestellt haben, ist dieser letzte erzielte Verdienst für die Ermittlung des versicherten Verdienstes massgebend.

Bei einer Veränderung des Invaliditätsgrades während der Dauer der Arbeitslosigkeit muss jedoch der versicherte Verdienst in Anwendung von Art. 40b AVIV angepasst werden.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person bezieht eine halbe Invalidenrente. Gleichzeitig arbeitet sie zu 40 %. Sie verliert diese Stelle. Mit Beginn ihrer Arbeitslosigkeit erhöht die IV den Invaliditätsgrad auf 70 % und gewährt ihr eine ganze Invalidenrente.

Lohn aus Teilzeitbeschäftigung CHF 1800 = 40 %

Umrechnung auf Vollzeitbeschäftigung CHF 4500 = 100 %

Der verbleibenden Validität entsprechender versicherter Verdienst CHF 1350 = 30 %

<sup>116</sup> C26a–C26c eingefügt im Juli 2021

- C28** Bei behinderten Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, werden die Pauschalansätze nach Art. 41 AVIV entsprechend dem Validitätsgrad bzw. dem anrechenbaren Arbeitsausfall gekürzt (EVG C 154/06 vom 14.9.2007).
- C29** Stellt eine andere Sozialversicherung im Laufe der RFL rückwirkend einen Invaliditätsgrad fest, muss der versicherte Verdienst der verbleibenden Erwerbsfähigkeit angepasst werden – unabhängig davon, ob der festgestellte Invaliditätsgrad zu einem Rentenanspruch führt.

### Grundsatz

Für den Zeitpunkt der Anpassung des versicherten Verdienstes (Art. 40b AVIV) ist normalerweise erst die Verfügung der Invalidenversicherung oder einer anderen Sozialversicherung, welche aber noch nicht in Rechtskraft erwachsen sein muss, massgebend.

### Ausnahmen

In folgenden Fallkonstellationen ist für die Anpassung des versicherten Verdienstes bereits der Vorbescheid massgebend:

- Der nicht rechtskräftige Vorbescheid reicht für die Anpassung des versicherten Verdienstes aus, wenn dieser einen IV-Grad von mindestens 70 % ankündigt.
- Der Vorbescheid mit IV-Grad von weniger als 70 % reicht für die Anpassung des versicherten Verdienstes ebenfalls aus, wenn dagegen innert gesetzter Frist keine Einwände erhoben wurden. Dementsprechend muss sich die Arbeitslosenkasse unmittelbar nach Ablauf der Rechtsmittelfrist bei der zuständigen IV-Stelle erkundigen, ob der Vorbescheid unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist.

#### ⇒ Beispiel

Die versicherte Person erhält den Vorbescheid (IV-Grad 30 %) vom 20.5.16 am 25.5.16. Die 30-tägige Rechtsmittelfrist läuft somit ca. am 25.6.16 ab. Die Kasse erkundigt sich am 5.7.16 bei der IV Stelle und erhält die Auskunft, dass der IV-Vorbescheid im Juni 16 unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist. Dementsprechend erfolgt die Anpassung des versicherten Verdienstes per 1.7.16.

Bei IV-Rentenanspruch erfolgt die Anpassung des versicherten Verdienstes rückwirkend auf Anfang des Monats, ab dem Anspruch auf eine Rente besteht. Bei nicht rentenbegründender Invalidisierung erfolgt die Anpassung des versicherten Verdienstes für die Zukunft auf Beginn des der IV-Verfügung folgenden Monats.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> C29 geändert im Juli 2021

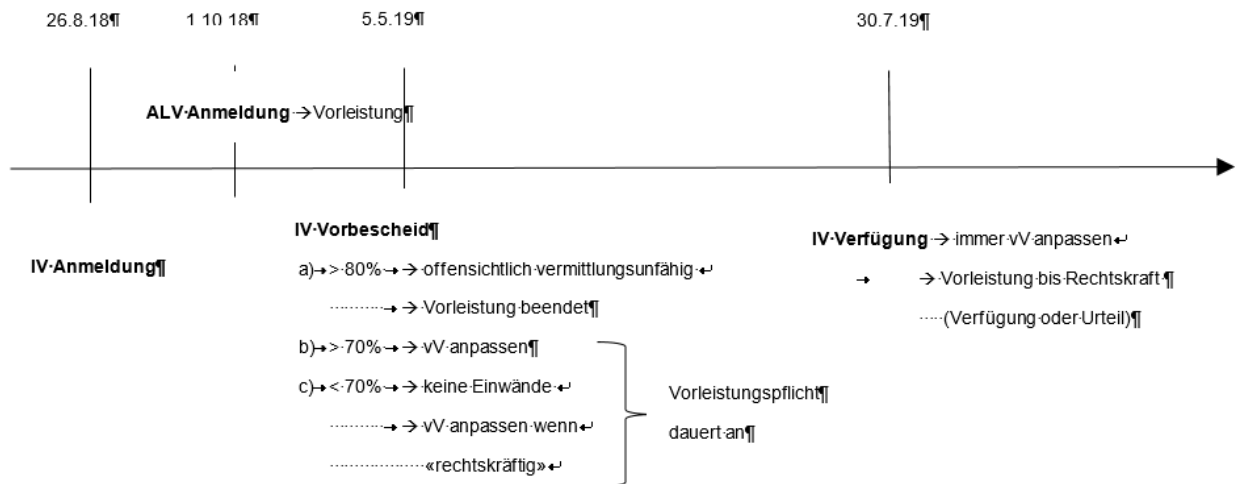
## Ende der Vorleistungspflicht

**C29a** Die generelle (Vor-)Leistungspflicht endet bei einem Vorbescheid mit IV-Grad über 80 % (sofort, da offensichtlich Vermittlungsunfähig).

Die Vorleistungspflicht endet ebenso mit rechtskräftigem IV-Beschluss (Verfügung oder Gerichtsurteil).<sup>118</sup>

**C29b** Zusammenfassendes Beispiel von Art. 40b AVIV

Daten sind nur exemplarisch.<sup>118</sup>



<sup>118</sup> C29a–C29b eingefügt im Juli 2021

## Pauschalansätze

### Art. 23 Abs. 2 AVIG; Art. 41 AVIV

**C30** Für folgende 2 Personengruppen richtet sich der versicherte Verdienst nach Pauschalansätzen:

- für versicherte Personen, welche von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind; und
- für versicherte Personen im Anschluss an eine Berufslehre.

Die im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) definierten Berufsbildungen sind den in Art. 41 AVIV vorgesehenen Pauschalansätzen zuzuordnen. Dies gilt sowohl für in der Schweiz als auch im Ausland erworbene Abschlüsse.

**C31** Der Pauschalansatz beträgt CHF 153 im Tag für Personen mit Abschluss in der Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung, Art. 26 ff. und 42 ff. BBG):

- Universitäre Hochschulen inkl. ETH: PhD, Doktorat, Master, Bachelor, Lizentiat, Diplom
- Pädagogische Hochschulen: Master, Bachelor, Diplom
- Fachhochschulen: Master, Bachelor, Diplom
- Höhere Fachschulen: Diplom (Art. 29 BBG)
- Höhere Fach- und Berufsprüfungen: Diplom, Eidgenössischer Fachausweis (Art. 28 BBG)

**C32** Der Pauschalansatz beträgt CHF 127 im Tag für Personen mit Abschluss in der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung, Art. 12 ff. und 37 ff. BBG):

- Gymnasiale Maturitätsschulen: Gymnasiale Maturität
- Fachmittelschulen: Fachmittelschulabschluss
- Fachmaturitätsschulen: Fachmaturität
- Berufliche Grundbildung, Lehrbetriebe und Berufsfachschulen, Vollzeitschulen: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (z. B. Lehrabschluss), Eidgenössisches Berufsattest (Art. 37 ff. BBG)
- Berufsmaturitätsschulen: Berufsmaturität (Art. 39 BBG)

**C33** Der Pauschalansatz beträgt CHF 102 im Tag für die übrigen über 20-jährigen und CHF 40 im Tag für die unter 20-jährigen Personen mit oder ohne Abschluss der Sekundarstufe I (Obligatorische Schule):

- keine oder abgebrochene Grundbildung
- abgeschlossene obligatorische Schule (Primarschule, Schule mit Grund- und erweiterten Ansprüchen, Schulen/Klassen mit besonderem Lehrplan, Freiwillige Brückenangebote wie z. B. 10. Schuljahr oder Vorlehre)
- Personen mit einem staatlich nicht anerkannten Privatschulabschluss

Diese Pauschalansätze sind auch auf Personen anwendbar, die ihre berufliche Grundbildung abgebrochen haben, um eine Arbeitnehmertätigkeit aufzunehmen. Streben sie hingegen die Fortsetzung oder den Neubeginn einer beruflichen Grundbildung an und stellen sich diese Personen somit nur zwischenzeitlich (bis zur Aufnahme/Fortführung der beruflichen Grundbildung) dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, so richtet sich der versicherte Verdienst nicht nach dem Pauschalansatz für Ungelernte sondern nach dem zuletzt erzielten

Lohn in der beruflichen Grundbildung. Dabei ist die Mindestgrenze für den versicherten Verdienst von CHF 500 unerheblich.

**C34** Eine Ausbildung gilt nur dann als abgeschlossen, wenn die versicherte Person ihren Abschluss mittels Urkunde (Lizentiat, Master, Bachelor, eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, Diplom usw.) belegen kann. Verfügt eine versicherte Person über mehrere Abschlüsse oder bricht sie eine weitere Ausbildung ab, gilt für die Zuordnung immer der zur höchsten Pauschale führende Abschluss.

**C35** Die versicherte Person belegt der Arbeitslosenkasse mittels Diplomen den entsprechenden Abschluss, damit der korrekte Pauschalansatz festgesetzt werden kann.

**C35a** Für die Festlegung des Pauschalansatzes muss eine Einstufung der Ausbildung im Ausland gemäss dem schweizerischen Bildungssystem erfolgen. Die versicherte Person legt der Arbeitslosenkasse das von einem anerkannten Übersetzer / einer anerkannten Übersetzerin in einer Amtssprache übersetzte Diplom oder Ausweis über die abgeschlossene Ausbildung vor. Liegt das Diplom oder der Ausweis nur als Kopie vor, muss diese beglaubigt sein. Bei Bedarf informiert sich die Arbeitslosenkasse direkt bei der Bildungsinstitution über die Ausbildungsdauer (Ausbildungsprogramm, Anzahl Unterrichtsstunden pro Woche usw.).

Diese Einstufung kann die Arbeitslosenkasse nach Art. 69 der Verordnung über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) mittels folgender Kriterien vornehmen:

- Ausländische Diplome oder Ausweise müssen im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder anerkannt sein;
- die Bildungsstufe muss gleich sein (Tertiärstufe oder Sekundarstufe II) und
- die Bildungsdauer muss gleichwertig sein.<sup>119</sup>

**C35b** Der Arbeitslosenkasse stehen für die Festsetzung der Pauschalansätze folgende Instrumente zur Verfügung:

- Das Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnberatung (Berufsberatung) ([www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)) bietet verschiedene Informationen an zu den Ausbildungen und Berufen der Berufsbildung, der universitären Hochschulen und Fachhochschulen.
- Die schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) bietet auf der Homepage ([www.edk.ch](http://www.edk.ch)) Informationen an zur Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern an den Pädagogischen Hochschulen.
- Der Schweizerische Bildungsserver, educa, Bildungsszene Schweiz (<http://www.educa.ch>).
- In der deutschen Datenbank Anabin ([www.anabin.de](http://www.anabin.de)) findet man eine Beschreibung von Hochschulabschlüssen nach Land und Bildungsinstitutionen und nach dem Niveau der Institutionen.

**C35c** Bestehen in Bezug auf die Einreihung einer Ausbildung in eine Pauschalkategorie immer noch Zweifel, kann sich die Arbeitslosenkasse in Ausnahmefällen an das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) wenden. Dieses gibt Auskunft über die Anerkennung von inländischen und ausländischen Diplomen. Die Arbeitslosenkasse legt der

---

<sup>119</sup> C35a geändert im Januar 2022

E-Mail-Anfrage an das SBFI (kontaktstelle@sbfi.admin.ch) den Lebenslauf der versicherten Person sowie sämtliche Diplome und weitere ausbildungsrelevanten Dokumente im Zusammenhang mit der Ausbildung bei. Die telefonische Auskunft bzw. die Auskunft per E-Mail erfolgt im Rahmen der Amts- und Verwaltungshilfe. Es handelt sich um eine kostenlose, das SBFI nicht bindende Auskunft. Zu beachten ist, dass der Datenschutz bei der elektronischen Übermittlung nicht gewährleistet ist.

**C36** Übersteigt der in der beruflichen Grundbildung erzielte Lohn oder der Praktikumslohn den anwendbaren Pauschalansatz, berechnet sich der versicherte Verdienst nach Art. 37 AVIV.<sup>120</sup>

**C37** Die Pauschalansätze gelangen bei jenen versicherten Personen nicht zur Anwendung, die im Anschluss an eine beitragspflichtige Berufsausbildung während mindestens einem Monat eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Für sie sind die Bemessungsregeln von Art. 37 AVIV massgebend, wobei für die in die Berufsausbildung fallenden Monate die Pauschale herangezogen wird, sofern diese höher ist als der effektiv erzielte Lohn in der beruflichen Grundbildung.

Handelt es sich bei der im Anschluss an die beitragspflichtige Berufsausbildung ausgeübten Tätigkeit um eine Vollzeitbeschäftigung wird für die Durchschnittsberechnung die ungekürzte Pauschale herangezogen; bei einer Teilzeitbeschäftigung ist die gekürzte Pauschale (C40) einzurechnen.

⇒ Beispiele

- Eine versicherte Person arbeitet nach erfolgreichem Abschluss der beruflichen Grundbildung während 2 Monaten in einer Vollzeitbeschäftigung zu CHF 4000 pro Monat. Der versicherte Verdienst berechnet sich aus dem Durchschnitt von  $2 \times \text{CHF } 4000 + 4 \times \text{CHF } 2756$  (ungekürzte Pauschale) und beläuft sich auf CHF 3171.
- Eine versicherte Person arbeitet nach erfolgreichem Abschluss der beruflichen Grundbildung während 4 Monaten in einer 50 %-Stelle zu CHF 2000 pro Monat. Der versicherte Verdienst berechnet sich aus dem Durchschnitt von  $4 \times \text{CHF } 2000 + 2 \times \text{CHF } 1378$  (gekürzte Pauschale) und beläuft sich auf CHF 1793.

**C38** Ändern sich die Umstände für die Bestimmung der Pauschalansätze im Laufe des Taggeldbezuges, gilt der neue Pauschalansatz ab Beginn der entsprechenden (und nicht erst ab der nächsten) Kontrollperiode.

**C39** Übt eine von der Beitragspflicht befreite versicherte Person innerhalb der RFL während mindestens 6 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung zu einem höheren Lohn als die bisher geltende Pauschale aus, ist der versicherte Verdienst neu festzusetzen (C24 ff.).

**C40** Die Pauschalansätze werden um 50 % gekürzt bei Versicherten, die aufgrund von Schulung, Umschulung oder Weiterbildung alleine oder zusammen mit den Befreiungsgründen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Aufenthalt in einer Haft-, Arbeitserziehungs- oder ähnlichen Anstalt von der Beitragspflicht befreit sind oder im Anschluss an eine Berufslehre ALE beziehen, sofern sie weniger als 25 Jahre alt sind und keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren haben.

---

<sup>120</sup> C36 geändert im Juli 2025

Für Personen, die im Anschluss an die Berufsausbildung infolge Ferien, Unfall, Weiterbildung usw. keine ALE beantragt haben, gelten grundsätzlich gekürzte Pauschalansätze. Die Pauschalansätze werden nicht gekürzt, wenn die versicherte Person im Anschluss an die Berufsausbildung während mindestens einem Monat Militär-, Zivil- oder Zivildienst absolviert hat.

Ebenfalls Anspruch auf einen ungekürzten Pauschalansatz haben Personen, die im Anschluss an eine schulische Ausbildung während mindestens einem Monat eine vollzeitige unselbstständige Erwerbstätigkeit zu einem berufs- und ortsüblichen Lohn ausgeübt oder Militär-, Zivil- oder Zivildienst geleistet haben.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 151/01 vom 1.3.2002 (Es ist grundsätzlich der letzte erzielte Lohn massgebend, wenn die versicherte Person im Anschluss an eine berufliche Ausbildung während mindestens einem Monat eine vollzeitige, unselbstständige Erwerbstätigkeit zu einem berufs- und ortsüblichen Lohn ausgeübt hat)

- C41** Bei der Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit nach Art. 14 Abs. 3 AVIG (B199 ff.) hat eine nur teilzeitliche Arbeitnehmertätigkeit im Ausland keine Kürzung des Pauschalansatzes zur Folge.

## Überblick

- C42 Beitragsbefreite nach Art. 14 Abs. 1 Bst. a AVIG alleine oder in Verbindung mit Art. 14 Abs. 1 Bst. b oder c**

Ausbildung	unter 20 Jahren ohne Kind	unter 20 Jahren mit Kind	20–24 Jahre ohne Kind	20–24 Jahre mit Kind	ab 25 Jahren
Sekundarstufe I (C33)	434.--	868.--	1107.--	2213.--	2213.--
Sekundarstufe II (C32)	1378.--	2756.--	1378.--	2756.--	2756.--
Tertiärstufe (C31)	--	--	1660.--	3320.--	3320.--

**Anderer Befreiungsgrund als Ausbildung (Art. 14 Abs. 1 Bst. b und c sowie Abs. 2 und 3 AVIG)**

Ausbildung	< 20 Jahre	> 20 Jahre
Sekundarstufe I (C33)	868.--	2213.--
Sekundarstufe II (C32)	2756.--	2756.--

Tertiärstufe (C31)	--	3320.--
--------------------	----	---------

## Berechnung des versicherten Verdienstes für eine Folgerahmenfrist

Art. 23 AVIG; Art. 37 Abs. 1–3<sup>bis</sup>, 40 AVIV

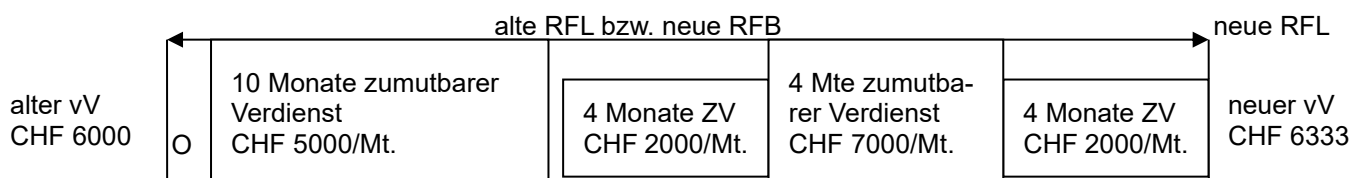
- C43** Der versicherte Verdienst in einer Folgerahmenfrist berechnet sich wie für eine erste Rahmenfrist nach den Bemessungsregeln von Art. 37 Abs. 1 bis 3bis AVIV.

Beitragszeiten mit unzumutbaren Einkommen werden grundsätzlich nicht übersprungen (Ausnahme C44 ff.)

### Versicherter Verdienst für eine Folgerahmenfrist bei genügender Beitragszeit aus zumutbaren Verdiensten

- C44** Der Bemessungszeitraum für eine neue RFL bestimmt sich unter Ausschluss von Beitragszeiten mit Einkommen, die unter der ALE liegen, wenn die Mindestbeitragszeit alleine mit zumutbaren Verdiensten nachgewiesen werden kann.

⇒ Beispiel



Da die Mindestbeitragszeit alleine mit zumutbaren Verdiensten erfüllt wird und die Festlegung des Bemessungszeitraumes ohne Mitberücksichtigung der Beitragszeiten aus Zwischenverdienst zu einem höheren vV führt, berechnet sich der neue vV aus 4 Monaten zu CHF 7000 und 2 Monaten zu CHF 5000 und beträgt CHF 6333.

- C45** Erkrankt oder verunfällt eine versicherte Person in einem bestehenden Arbeitsverhältnis, so gilt die ausbezahlte Entschädigung (Lohnfortzahlung oder Versicherungstaggelder) als Zwischenverdienst und berechtigt zu Kompensationszahlungen.

Für die Ermittlung des versicherten Verdienstes in einer neuen Rahmenfrist ist hingegen das Einkommen massgebend, das ohne Krankheit oder ohne Unfall normalerweise erzielt worden wäre.

Leistungen von Taggeldversicherungen bei Krankheit oder Unfall ausserhalb eines Arbeitsverhältnisses gelten als Ersatzeinkommen und nicht als Zwischenverdienst und können weder für die Beitragszeit noch für den versicherten Verdienst berücksichtigt werden.

- C46** C46 bis C67 gestrichen

# Form der Arbeitslosenentschädigung

## Art. 21 AVIG

- C68** Die ALE wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder ausbezahlt.
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind ebenfalls entschädigungsberechtigt, wobei es keine Rolle spielt, ob es sich um kommunale, kantonale oder eidgenössische Feiertage handelt.

# Höhe des Taggeldes

## Entschädigungssatz

Art. 22 AVIG; Art. 33 AVIV

**C69** Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80 % des versicherten Verdienstes:

- wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern unter 25 Jahren sind; oder
- wenn ihr Taggeld CHF 140 nicht übersteigt; oder
- wenn sie eine IV-Rente beziehen, die einem IV-Grad von mindestens 40 % entspricht.

Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70 % des versicherten Verdienstes.

## Unterhaltspflicht gegenüber Kindern (Personen in eingetragener Partnerschaft sind Eheleuten gleichgestellt)

**C70** Eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern besteht, wenn die versicherte Person nach den Bestimmungen des ZGB unterhaltspflichtig ist.

Die Unterhaltspflicht gegenüber Kindern gemäss Art. 276 ff. ZGB wird anerkannt, wenn:

- das Kind der versicherten Person jünger als 18 Jahre ist; oder
- das Kind eine Ausbildung über das 18. Altersjahr hinaus absolviert. In diesem Fall wird die Unterhaltspflicht bis zum Zeitpunkt, an dem die entsprechende Ausbildung normalerweise abgeschlossen werden kann, anerkannt, jedoch längstens bis zum 25. Altersjahr des Kindes. Es ist unerheblich, ob es sich um eine Erst-, Zweit- oder Zusatzausbildung handelt.<sup>121</sup>

**C71** Eine Unterhaltspflicht besteht auch gegenüber Stief- und Adoptivkindern.

Die Unterhaltspflicht von Pflegeeltern ist zu verneinen, wenn diese aufgrund eines Pflegevertrages einen Anspruch auf ein Pflegegeld haben. Die Unterhaltspflicht von Pflegeeltern ist jedoch dann zu bejahen, wenn kein Anspruch auf Pflegegeld besteht. Wo Pflegekinder von nahen Verwandten oder zum Zweck späterer Adoption aufgenommen werden, ist die Unentgeltlichkeit der Pflege zu vermuten.

**C72** Besteht eine Unterhaltspflicht, haben beide Elternteile Anspruch auf ein Taggeld in der Höhe von 80 % ihres versicherten Verdienstes.

**C73** Eine Unterhaltspflicht besteht auch gegenüber Kindern im Ausland.

**C74** Die Arbeitslosenkassen verlangen zur Überprüfung der Unterhaltspflicht offizielle Dokumente wie das Familienbüchlein der versicherten Person, den Geburtsschein des Kindes oder Ähnliches. Bei EU/EFTA-Staatsangehörigen ist die Weisung ALE 883 F27 ff. massgebend.

---

<sup>121</sup> C70 geändert im April 2016

Befindet sich ein Kind nach dem 18. Altersjahr noch in Ausbildung, verlangt die Arbeitslosenkasse ferner eine Bestätigung der entsprechenden Ausbildungsstätte. Bei Bestätigungen in einer nicht offiziellen Sprache respektive Kopie hat die versicherte Person eine vom Konsulat oder von der Botschaft des entsprechenden Landes beglaubigte Übersetzung vorzuweisen (vgl. C35a).<sup>122</sup>

### Bezug einer Invalidenrente

**C75** Der Bezug einer Invalidenrente der IV, der obligatorischen UV, der MV, der beruflichen Vorsorge oder der Bezug von Leistungen bei Invalidität nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der EU/EFTA, die einem IV-Grad von mindestens 40 % entspricht, gibt Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80 % des versicherten Verdienstes.

**C76** *C76 gestrichen*

### Grenzbetrag für die Bestimmung des Entschädigungssatzes

**C77** Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80 % des versicherten Verdienstes, wenn ihr Taggeld CHF 140 nicht übersteigt.

**C78** Bei einem versicherten Verdienst zwischen CHF 3797 und CHF 4340 beträgt das Taggeld mindestens CHF 140.

⇒ Beispiel

Bei einem versicherten Verdienst von CHF 3797 beträgt das Taggeld CHF 140 = 80 %

Bei einem versicherten Verdienst von CHF 4000 beträgt das Taggeld CHF 140 = 76 %

Bei einem versicherten Verdienst von CHF 4340 beträgt das Taggeld CHF 140 = 70 %

**C79** *C79 gestrichen*

## Zuschlag für Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)

**Art. 22 Abs. 1 AVIG; Art. 34 AVIV**

### Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)

**C80** Zum Anspruch auf Familienzulagen berechtigen Kinder, zu denen ein Kindsverhältnis im Sinne des ZGB besteht, Stiefkinder, Pflegekinder, Geschwister und Enkelkinder der bezugsberechtigten Person, wenn diese für deren Unterhalt in überwiegendem Mass aufkommt (Art. 4 FamZG, Art. 6 FamZV).

Der Anspruch auf die Kinderzulage entsteht ab dem ersten Tag des Geburtsmonats des Kindes. Er erlischt spätestens am Ende des Monats, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet. Ist das Kind erwerbsunfähig (Art. 7 ATSG), so wird die Zulage bis zum vollendeten 20. Altersjahr ausgerichtet (Art. 3 Abs. 1 Bst. a FamZG).

Der Anspruch auf Ausbildungszulage entsteht ab dem Beginn des Monats, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, jedoch frühestens ab dem Beginn des Monats, in dem es das 15. Altersjahr vollendet. Besucht das Kind nach Vollendung des

---

<sup>122</sup> C74 geändert im Januar 2022

16. Altersjahrs noch die obligatorische Schule, so wird die Ausbildungszulage ab dem Beginn des darauffolgenden Monats ausgerichtet. Die Ausbildungszulage wird bis zum Abschluss der Ausbildung des Kindes gewährt, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet (Art. 3 Abs. 1 Bst. b FamZG). Es ist unerheblich, ob es sich um eine Erst-, Zweit- oder Drittausbildung handelt.<sup>123</sup>

Entspricht das monatliche Einkommen mindestens einem Zwölftel des halben jährlichen Betrages der minimalen vollen AHV-Rente Art. 13 Abs. 3 FamZG; Art. 34 AHVG, SR 831.10, siehe E4), so hat eine erwerbstätige Person Anspruch auf Familienzulagen.<sup>124</sup>

### **Zuschlag gemäss Art. 22 AVIG**

**C81** Die ALV leistet subsidiär. Besteht für ein Kind Anspruch auf Familienzulage einer erwerbstätigen Person für den gleichen Zeitraum, richtet die ALV keinen Zuschlag aus.<sup>125</sup>

**C81a** Der Zuschlag gemäss Art. 22 Abs. 1 AVIG ist nicht subsidiär und wird prioritär gewährt, wenn die andere anspruchsberechtigte Person nur Anrecht auf Familienzulagen für Nichterwerbstätige hat.

⇒ Beispiel

Eine Frau hat Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung (MSE), kann aber keine Familienzulagen für Nichterwerbstätige beziehen, da das andere Elternteil, das zurzeit arbeitslos ist, Anspruch auf den Zuschlag gemäss Art. 22 AVIG hat. Der Anspruch auf den Zuschlag hat Vorrang vor den Familienzulagen für Nichterwerbstätige.<sup>126</sup>

**C81b** Es werden keine Differenzzahlungen ausgerichtet, ausser für die im EU-/EFTA-Ausland wohnenden Kinder (vgl. Weisung ALE 883 F38).<sup>126, 127</sup>

**C82** Beim Zuschlag gemäss Art. 22 AVIG handelt es sich um ein vom Taggeldanspruch abhängiges Nebenrecht. Der Anspruch auf Zuschlag besteht nur, solange der Anspruch auf ein (auch reduziertes) Taggeld gegeben ist.

Die versicherte Person erhält einen auf den Tag umgerechneten Zuschlag, der den auf den Tag umgerechneten gesetzlichen Kinder- und Ausbildungszulagen entspricht, auf die sie Anspruch hätte, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis stünde.<sup>128</sup>

### **Andere anspruchsberechtigte Person**

**C82a** Bei Anmeldung zum Bezug von ALE muss durch Abfrage im Familienzulagenregister abgeklärt werden, ob ein Anspruch gegenüber einem Arbeitgeber bzw. einer Familienausgleichskasse auf Familienzulage besteht. Entspricht das monatliche Einkommen mindestens CHF 630/Monat<sup>129</sup>, so hat die erwerbstätige Person die Zulage bei ihrem Arbeitgeber

<sup>123</sup> C80 geändert im April 2016 und August 2020

<sup>124</sup> C80 geändert im Januar 2014

<sup>125</sup> C81 geändert im August 2020

<sup>126</sup> C81a–C81b eingefügt im August 2020

<sup>127</sup> C81b geändert im Juli 2021

<sup>128</sup> C82 geändert im August 2020

<sup>129</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vgl. AVIG-Praxis E1 ff. Diese Einkommenslimite gilt nicht für die Auszahlung des Zuschlags durch die ALV.

oder ihrer Familienausgleichskasse geltend zu machen. Bei einer Erwerbstätigkeit im EU-/EFTA-Ausland gelten andere Voraussetzungen (vgl. Weisung ALE 883 F31 ff.).

Familienzulagen dürfen für das gleiche Kind nur einmal ausbezahlt werden. Die Arbeitslosenkassen sind verpflichtet, das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs abzuklären. Dazu muss im Familienzulagenregister durch das Abrufverfahren ermittelt werden, ob bereits für das betroffene Kind Familienzulagen bezogen werden. Die Arbeitgeber sind nach Art. 18d Abs. 2 FamZV verpflichtet, austretende Mitarbeitende innerhalb von 10 Arbeitstagen ihrer Familienausgleichskasse zu melden.<sup>130</sup>

### **An- oder Abmeldung bei der ALV im Verlaufe eines Monats**

- C82b** Meldet sich die versicherte Person im Laufe eines Monats an oder ab, erhält sie entsprechend den anspruchsberechtigten Tagen den Zuschlag für die Familienzulage. Die anteilmässige Berechnung wird nach Werktagen vorgenommen.

⇒ Beispiel

CHF 200 (oder höherer Satz des Kantons):  $21,7 \times$  anspruchsberechtigte Tage.

### **Zwischenverdienst**

- C82c** Übt die versicherte Person einen unselbstständigen/selbstständigen Zwischenverdienst gemäss Art. 24 AVIG aus, der ein Einkommen von mindestens CHF 630<sup>129</sup> monatlich erreicht, so hat die versicherte Person den Anspruch auf Familienzulagen beim Arbeitgeber oder bei der Familienausgleichskasse geltend zu machen. Einkommen aus mehreren Erwerbstätigkeiten werden zusammengezählt.

Schwankt das Einkommen aus Zwischenverdienst(en) um die Grenze von CHF 630<sup>129</sup>, ist die Zulage (ALV-Zuschlag) für Monate mit einem Verdienst unter dem Grenzbetrag grundsätzlich durch die ALV auszurichten. Um Doppelzahlungen zu vermeiden, muss in solchen Fällen beim zuständigen Arbeitgeber oder der Familienausgleichskasse abgeklärt werden, ob auch in Monaten mit einem Verdienst von unter CHF 630<sup>129</sup> ein Anspruch auf Familienzulagen gegeben ist oder Zahlungen erfolgen.

Bei Aufgabe oder Aufnahme eines Zwischenverdienstes im Laufe eines Monats erhält die versicherte Person den Zuschlag für die Familienzulage, die nicht beim Arbeitgeber oder der Familienausgleichskasse geltend gemacht werden können.

⇒ Beispiel

CHF 240 Kinderzulage beim ZV-Arbeitgeber, Wohnsitzkanton CHF 215. Die versicherte Person verlässt Mitte Monat die ZV-Stelle. Zulage vom Arbeitgeber entspricht CHF 120. Es ist ein Zuschlag zu zahlen für 10 Tage: CHF 215:  $21,7 \times 10 =$  CHF 99.

### **Tätigkeit bei verschiedenen Arbeitgebern**

- C82d** Ist eine versicherte Person bei verschiedenen Arbeitgebern tätig, so ist die Familienausgleichskasse desjenigen schweizerischen Arbeitgebers zuständig, welcher den höchsten Lohn ausrichtet. Steht nicht von Anfang an fest, welcher Arbeitgeber den höchsten Lohn ausrichtet, so ist die Familienausgleichskasse desjenigen zuständig, bei dem das Arbeitsverhältnis zuerst beginnt. Bei gleichzeitiger Ausübung einer selbstständigen und

---

<sup>130</sup> C82a geändert im Januar 2022

unselbstständigen Tätigkeit ist grundsätzlich die Familienausgleichskasse des Arbeitgebers zuständig.

### **Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsentschädigung) und Betreuungsentschädigung**

- C82e** Bezieht eine versicherte Person Erwerbsersatz (Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsentschädigung) oder Betreuungsentschädigung) nach EOG, besteht kein Anspruch auf den Zuschlag von Kinder- und Ausbildungszulagen von der ALV.<sup>131</sup>

### **Krankheit**

- C82f** Solange Anspruch auf ein (auch reduziertes, Art. 28 Abs. 4 AVIG) Taggeld besteht, besteht ein Anspruch auf den Zuschlag für Familienzulagen.

### **Unfall**

- C82g** Es gilt das Unfallversicherungsgesetz sowie die Unfallversicherungsverordnung (UVG; SR 832.20 und UVV; SR 832.202). Zu den Taggeldern richtet die Unfallversicherung die gesetzlichen Kinder- und Ausbildungszulagen (Zuschlag) nach Art. 22 Abs. 1 AVIG aus (Art. 129 Abs. 2 UVV).<sup>132</sup>

### **Tod**

- C82h** Bei Tod der versicherten Person besteht der Anspruch bis zum Todestag.

### **Höhe der Familienzulagen (Art. 3 und 5 FamZG)**

- C83** Massgebend für die Höhe der Familienzulage sind die kantonalen Familienzulagenordnungen (Art. 3 Abs. 2 FamZG). Anwendbar ist die jeweilige kantonale Familienzulagenordnung des Wohnsitzkantons der versicherten Person (Art. 34 AVIV). Der Mindestansatz pro Monat für die Kinderzulage beträgt CHF 215 (bis Ende des Monats, in dem das 16. Altersjahr vollendet ist; bei Erwerbsunfähigkeit bis zum vollendeten 20. Altersjahr). Für die Ausbildungszulage beträgt der Mindestansatz CHF 268 (ab dem Beginn des Monats ausgerichtet, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, jedoch frühestens ab dem Beginn des Monats, in dem es das 15. Altersjahr vollendet und bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet).<sup>133</sup>

---

<sup>131</sup> C82e geändert im August 2020, Juli 2022 und Juli 2024

<sup>132</sup> C82g geändert im Januar 2017

<sup>133</sup> C83 geändert im August 2020

## Familienzulagen für Kinder im Ausland

### C84 EU/EFTA-Staaten

Es gelten die Bestimmungen der Weisung ALE 883 F31 ff. Für Staatsangehörige von Slowenien sind die Zuschläge für in allen Staaten (weltweit) wohnenden Kindern zu zahlen. Die Kaufkraftanpassung kommt nicht zur Anwendung.

#### C84a *C84a gestrichen*<sup>134</sup>

### C84b Übrige Staaten

Keine Bezahlung von Familienzulagen für Kinder, die in allen übrigen Staaten wohnen.

## Asylsuchende

### C85 *C85 gestrichen*

**C86** Das Asylgesetz sieht in Art. 84 vor, dass die Kinder- und Ausbildungszulagen für im Ausland lebende Kinder von asylsuchenden während der Dauer des Asylverfahrens zurückbehalten und nur dann rückwirkend ausgerichtet werden, wenn die gesuchstellende Person als Flüchtling anerkannt oder vorläufig aufgenommen wird. Daher dürfen die Arbeitslosenstellen den Taggeldzuschlag, der den Familienzulagen entspricht, nicht ausbezahlen. Wird die Asylsuchende versicherte Person als Flüchtling anerkannt oder wird sie vorläufig aufgenommen, kann die Arbeitslosenstelle die entsprechenden Zuschläge nachzahlen.

## Allgemeines

**C87** Für die Erfassung der Daten und zur Prüfung des Anspruches auf Familienzulagen sind die Formulare «Unterhaltspflicht gegenüber Kindern» (716.102 bzw. 716.055 für internationale Sachverhalte) zu verwenden.

**C87a** Während der Tilgung von Warte- und Einstelltagen ist der Zuschlag für Familienzulagen auszubezahlen.

**C87b** Die Frist für die Geltendmachung des Zuschlages richtet sich nach Art. 20 Abs. 3 AVIG und beträgt somit 3 Monate (C192).

**C87c** Der Zuschlag ist der Zwangsvollstreckung entzogen (Art. 10 FamZG).

**C87d** Weitere Einzelheiten zu den Familienzulagen finden sich in der Wegleitung zum Familienzulagengesetz, dem Kreisschreiben Familienzulagenregister sowie in den gesetzlichen Grundlagen, Arten und Ansätze der Kantone: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

---

<sup>134</sup> C84a gestrichen im September 2021

## **Mindesttaggeld bei Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (soziale Abfederung)**

**Art. 59b Abs. 2 AVIG; Art. 81b AVIV**

- C88** Nimmt die versicherte Person an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung teil, das einen Bildungsanteil von weniger als 40 % aufweist, hat sie Anspruch auf ein Mindesttaggeld von CHF 102.

Beträgt der Beschäftigungsgrad in einem solchen Programm zur vorübergehenden Beschäftigung weniger als 100 %, wird das Mindesttaggeld entsprechend gekürzt (vgl. AVIG-Praxis AMM).

# Höchstzahl der Taggelder

Art. 27 AVIG; Art. 41b AVIV

**C89** Die Höchstzahl der Taggelder bestimmt sich nach dem Alter der versicherten Person, der Dauer der zurückgelegten Beitragszeit, der Unterhaltspflicht und dem Bezug einer Invalidenrente.

**C90** Massgebend ist die Anzahl Beitragsmonate zu Beginn der RFL. Während der RFL können Versicherte nicht mittels weiteren Beitragsmonaten den Anspruch auf zusätzliche Taggelder erlangen.

Überschreiten Versicherte während der RFL eine relevante Altersgrenze (25 oder 55), werden sie unterhaltspflichtig oder invalid, führt dies zu Anpassungen der Höchstzahl der Taggelder bereits zu Beginn der Kontrollperiode, in der das Ereignis eintritt.

## Invalidenrentnerinnen und -rentner

**C91** Anspruch auf 520 Taggelder hat, wer das 25. Altersjahr erreicht hat oder unterhaltspflichtig ist, mindestens 22 Beitragsmonate aufweist und eine Invalidenrente bezieht, die einem Invaliditätsgrad von mindestens 40 % entspricht. Invalidenrentnerinnen und -rentner aller Versicherungen werden gleich behandelt.

Wird während dem Leistungsbezug ein IV-Grad in nicht rentenbegründendem Ausmass verfügt, hat die Arbeitslosenkasse den Taggeldhöchstanspruch auf Beginn der dem Rentenentscheid folgenden Kontrollperiode zu korrigieren. Allfällige zu viel bezogene Taggelder werden nicht zurückgefordert.

Die Ergreifung eines Rechtsmittels gegen eine Rentenverfügung hat keinen Einfluss auf den Höchstanspruch. Erst der effektive Bezug einer Rente – zusammen mit den weiteren oben aufgeführten Voraussetzungen – berechtigt zum verlängerten Taggeldbezug. Die Arbeitslosenkasse hat die versicherte Person mit mindestens 22 Beitragsmonaten darauf aufmerksam zu machen, auch nach Ausschöpfung der 400 Taggelder die Kontrollvorschriften zu erfüllen. Sollte die versicherte Person mit ihrem Rechtsmittel erfolgreich sein, könnten Taggelder nachbezahlt werden.

Unabhängig der Beitragszeit und des Bezuges einer Invalidenrente beträgt der Höchstanspruch maximal 200 Taggelder, wenn die versicherte Person unter 25 Jahre alt ist und keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren hat (Art. 27 Abs. 5<sup>bis</sup> AVIG).

## Beitragsbefreite

**C92** Von der Erfüllung der Beitragszeit befreite Personen, welche innerhalb der RFL die Mindestbeitragszeit zurücklegen, können nicht von einer Erhöhung der Höchstzahl der Taggelder profitieren.

Mit dem Höchstanspruch von 90 Taggeldern (bzw. 180 Taggeldern) ist es möglich, dass Beitragsbefreite nach dem Bezug der Taggelder den Ablauf der RFL abwarten müssen, bevor Sie einen neuen Anspruch eröffnen können (Hülle). Eine Rahmenfrist kann so lange storniert werden, als noch keine ALV-Leistungen geleistet respektive Einstelltage getilgt worden sind (B45). Sind während dem Bestehen von Wartetagen bereits Zuschläge für Familienzulagen ausgerichtet worden, kann die RFL auf Antrag der versicherten Person auf ungültig gesetzt werden (im ASAL ist Code 9 = ungültig zu verwenden). Die bereits ausgerichteten Zuschläge für Familienzulagen sind nicht zurück zu fordern.

## Beitragsbefreite Personen infolge Kürzung oder Wegfalls der Invalidenrente der IV

**C92a** Anspruch auf zusätzliche 90 Taggelder (Art. 27 Abs. 5 und Art. 94a AVIG) haben Personen, denen eine Invalidenrente der schweizerischen Invalidenversicherung ganz oder teilweise entzogen wurde.

Dieser Anspruch wird auch Personen zuerkannt, denen eine Invalidenleistung (im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. c der Verordnung (EG) Nr. 883/2004) eines Mitgliedstaates der EU/EFTA ganz oder teilweise entzogen wurde, wenn vor der Kürzung oder dem Wegfall dieser Leistung ihr Invaliditätsgrad nach schweizerischem Recht mindestens 40 % betrug. Um diesen Anspruch abklären zu können, hat die Arbeitslosenkasse die zuständige IV-Stelle um Unterstützung zu bitten, damit sie den Invaliditätsgrad nach schweizerischem Recht ermitteln kann. Vor dieser Anfrage kontaktiert die Arbeitslosenkasse jedoch das SECO/TCJD, um das weitere Vorgehen zu besprechen.<sup>135</sup>

### Übersicht

**C93**

Beitragszeit (in Monaten)	Alter Unterhaltspflicht	Bedingungen	Taggelder
12 bis 24	bis 25 ohne Unterhaltspflicht		200
12 bis < 18	ab 25		260 <sup>1</sup>
12 bis < 18	mit Unterhaltspflicht		260 <sup>1</sup>
18 bis 24	ab 25		400 <sup>1</sup>
18 bis 24	mit Unterhaltspflicht		400 <sup>1</sup>
22 bis 24	ab 55		520 <sup>1</sup>
22 bis 24	ab 25	Bezug einer IV-Rente, die einem IV-Grad von mindestens 40 % entspricht.	520 <sup>1</sup>
22 bis 24	mit Unterhaltspflicht	Bezug einer IV-Rente, die einem IV-Grad von mindestens 40 % entspricht.	520 <sup>1</sup>
Beitragsbefreit			90 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Diese Versichertenkategorien haben Anspruch auf zusätzliche 120 Taggelder, wenn sie innerhalb der letzten 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) arbeitslos geworden sind.

<sup>2</sup> Personen, die wegen Kürzung oder Wegfalls einer Invalidenrente der Invalidenversicherung gezwungen sind, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern, haben Anspruch auf höchstens 180 Taggelder (C92a).<sup>136</sup>

<sup>135</sup> C92a eingefügt im Januar 2024

<sup>136</sup> C93 geändert im Januar 2022 und Januar 2024

## Zusätzliche Taggelder 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG)

- C94** Versicherte Personen, deren RFL höchstens 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) eröffnet wird und welche die Beitragszeit erfüllt haben, haben Anspruch auf eine Verlängerung der Rahmenfrist und zusätzliche 120 Taggelder. Dieser Anspruch auf die zusätzlichen 120 Taggelder kann nur einmal geltend gemacht werden.

Die Rahmenfrist wird bis zum Ende des der Ausrichtung der AHV-Rente vorangehenden Monats, längstens jedoch um 2 Jahre, verlängert.<sup>137</sup>

- C94a** Mit der Reform AHV 21 wird das Referenzalter der Frauen schrittweise wie folgt erhöht:

Jahr	Referenzalter	Frauen mit Jahrgang
2024	64 Jahre	1960
2025	64 Jahre + 3 Monate	1961
2026	64 Jahre + 6 Monate	1962
2027	64 Jahre + 9 Monate	1963
2028	65 Jahre	1964

Ab 2028 gilt für Frauen und Männer das gleiche Referenzalter.

Versicherte Personen, die während der Übergangszeit davon profitieren könnten, wenn sie sich erst ein paar Monate später arbeitslos melden, müssen darüber informiert werden (vgl. Mitteilung TC 2023/10 und «Auswirkungen der AHV-Reform per 1. Januar 2024» Merkblatt für Versicherte).<sup>138</sup>

- C95** Versicherte Personen, die erst während der laufenden RFL das geforderte Alter erreichen, können von der Rahmenfristverlängerung und den zusätzlichen Taggeldern nicht profitieren.

Sofern die Möglichkeit besteht, dass die versicherte Person aufgrund ihres Alters von der verlängerten Rahmenfrist und den zusätzlichen Taggeldern profitieren könnte, wenn sie sich erst später zum Taggeldbezug meldet, müssen die Vor- und Nachteile einer späteren Rahmenfristeröffnung individuell abgewogen werden.

Die ALK ist verpflichtet, in diesen Fallkonstellationen der versicherten Personen und dem zuständigen RAV die berechnete Beitragszeit und die Auswirkungen einer Verschiebung des Rahmenfristbeginns mitzuteilen.

Nebst den Auswirkungen auf den Taggeldanspruch sind auch die Chancen der versicherten Person auf dem Arbeitsmarkt relevant und durch das RAV im Beratungsgespräch zu thematisieren (vgl. «Arbeitslosigkeit rund 4 Jahre vor AHV-Referenzalter – Merkblatt für Versicherte»).

Diese Informationen dienen der versicherten Person für ihren Entscheid über das gewünschte Datum des Rahmenfristbeginns, welches sie der ALK schriftlich melden muss.

⇒ Beispiel 1:

Herr A. verliert 4 Jahre und 3 Monate vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) seine Stelle. Er war in den letzten 24 Monaten durchgängig erwerbstätig. Er meldet sich 4

<sup>137</sup> C94 geändert im Januar 2024

<sup>138</sup> C94a eingefügt im Januar 2024

Jahre und 3 Monate vor Erreichen des Referenzalters arbeitslos. Für ihn wäre die Verschiebung der Rahmenfrist auf den Zeitpunkt 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters nicht zwingend vorteilhaft, weil sich seine Beitragszeit von 24 auf 21 Monate verringern würde. Die maximale Anzahl der Taggelder verringert sich bei Unterschreiten der Beitragszeit von 22 Monate von 520 auf 400 (Art. 27 Abs. 2 Ziffer b AVIG), bevor die 120 zusätzlichen Taggelder infolge der verlängerten Rahmenfrist dazukommen. Sein Höchstanspruch von 520 Tagen würde sich so-mit bei Verschiebung der Rahmenfrist nicht verändern, jedoch könnte er in den ersten 3 Monaten keine ALE beziehen und keine Warte- oder Einstelltage tilgen, hätte hingegen eine RFL von 4 Jahren, um die 520 Taggelder zu beziehen. Allfällige nicht bezogene Taggelder (zum Beispiel wegen Zwischenverdiensts, zwischenzeitlicher Festanstellung, unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit) würden nicht nach 2 Jahren verfallen. Die individuellen Faktoren der Chancen aus dem Arbeitsmarkt und der finanziellen Flexibilität werden den Ausschlag zum Entscheid des Versicherten geben.

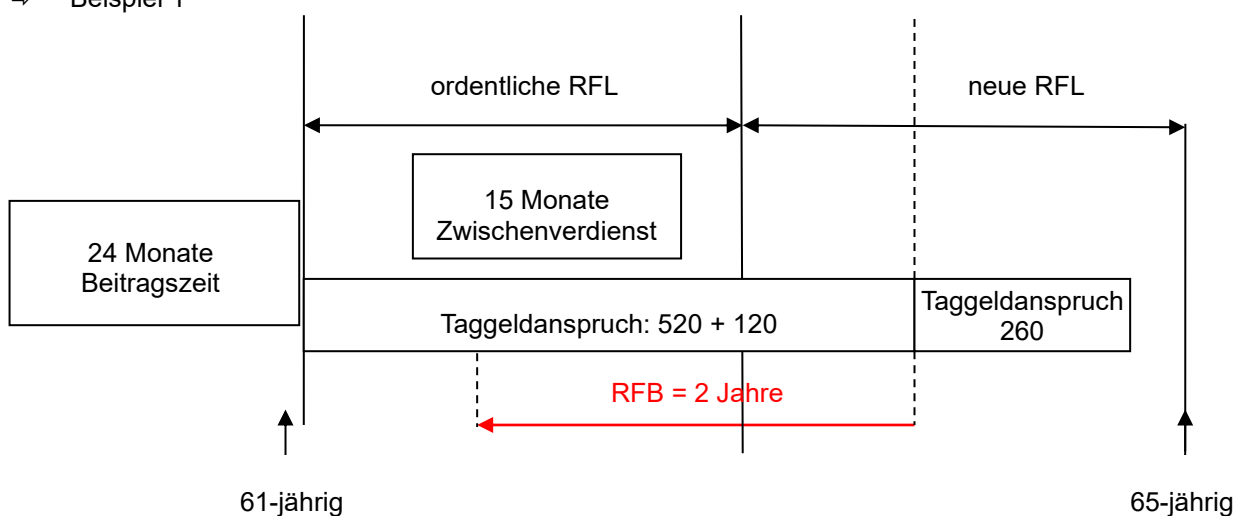
⇒ Beispiel 2:

Herr B. verliert 4 Jahre und 3 Monate vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) seine Stelle. Er war in den letzten 24 Monaten nicht durchgängig erwerbstätig. Im Moment des Stellenverlusts beträgt seine Beitragszeit 21 Monate. Er meldet sich 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters arbeitslos. Seine Beitragszeit verringert sich auf 18 Monate. Für ihn wirkt sich die Verschiebung der Rahmenfrist auf den Zeitpunkt 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters vorteilhaft auf den Taggeld-Höchstanspruch aus. Die maximale Anzahl Taggelder erhöht sich von 400 auf 520 (Art. 27 Abs. 2 Ziffer b AVIG) und die Rahmenfrist wird um 2 Jahre verlängert. Hingegen wird Herr B. vor dem ersten ALE-Bezug 3 Monate ohne Entschädigung überbrücken müssen. Die individuellen Faktoren der Chancen aus dem Arbeitsmarkt und der finanziellen Flexibilität werden den Ausschlag zum Entscheid der versicherten Person geben. Tendenziell wird der Versicherte sich hier eher für eine Verschiebung entscheiden als in Beispiel 1.<sup>139</sup>

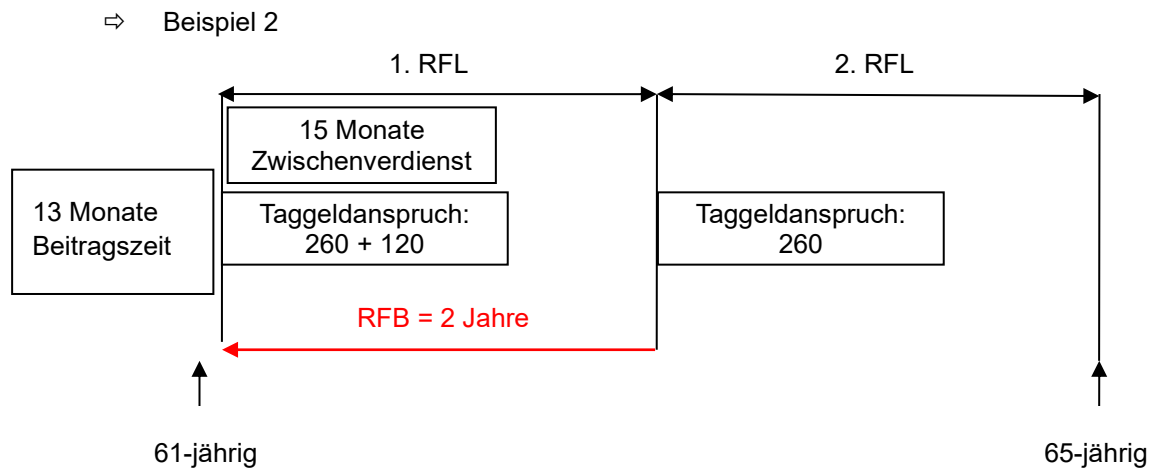
**C96** Versicherte Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, können weder von der Verlängerung der RFL noch von den zusätzlichen 120 Taggeldern profitieren.

**C97** Die verlängerte RFL wird durch eine neue Rahmenfrist ersetzt, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen RFL erfüllt. Für die Ermittlung der Beitragszeit gilt die übliche 2-jährige Rahmenfrist (RFB).

⇒ Beispiel 1



<sup>139</sup> C95 geändert im Januar 2024 und Januar 2025



Nach dem verlängerten Taggeldanspruch bis zu Beginn der AHV-Rente entsteht für die versicherte Person allenfalls eine Einkommenslücke.

## Information zu Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose vor Ende des Taggeldanspruchs (Art. 27 Abs. 3 ATSG)

- C97a** Arbeitslose Personen ab Alter 60, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, haben seit Juli 2021 unter gewissen Voraussetzungen gemäss ÜLG Anspruch auf Überbrückungsleistungen bis zum Bezug einer Altersrente. Die RAV sind verpflichtet, potenziell anspruchsberechtigte Personen vor einer Aussteuerung (d. h. vor Ende des Taggeldanspruchs oder Auslaufen der Rahmenfrist) über die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose zu informieren und ihnen mitzuteilen, wo sie weiterführende Informationen erhalten (vgl. Informationen unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) Stellensuchende > Beratung und Vermittlung > Aussteuerung). Die Information sollte rund drei Monate vor der potenziellen Aussteuerung (d. h. vor Ende des Taggeldanspruchs oder Auslaufen der Rahmenfrist) stattfinden. Das Anmeldeformular für Überbrückungsleistungen sowie detailliertere Auskünfte erhalten die Personen bei den kantonalen Stellen für Ergänzungsleistungen / Überbrückungsleistungen ([www.ahv-iv.ch](http://www.ahv-iv.ch) > Kontakte).<sup>140</sup>
- C97b** Die ausgesteuerten Personen, die ihren Anspruch auf Überbrückungsleistungen geltend machen möchten, müssen nachweisen, wann die Taggelder in der aktuellen Rahmenfrist ausgeschöpft sind und dass kein Anspruch auf eine neue Rahmenfrist besteht. Die ALK sind verpflichtet, bei arbeitslosen Personen ab Alter 60 das Aussteuerungsdatum schriftlich zu bestätigen. Dazu können die ALK beispielsweise auf der letzten Abrechnung folgenden Vermerk aufführen: «Wir bestätigen hiermit Ihr Aussteuerungsdatum per XX.XX.XXXX». Sofern ein Anspruch auf eine neue Rahmenfrist ausser Frage steht (z. B. keine Beitragszeit aus Zwischenverdienst), kann die ALK auf die formelle Prüfung einer Folgerahmenfrist verzichten.<sup>140</sup>
- C98** *C98 bis C107 gestrichen*

---

<sup>140</sup> C97a–C97b eingefügt im Januar 2023

# Allgemeine Wartezeit

Art. 18 AVIG; Art. 6a AVIV

**C108** Die Anzahl zu bestehender allgemeine Wartetage richtet sich nach der Höhe des versicherten Verdienstes, welcher aus dem massgebenden Bemessungszeitraum nach Art. 37 AVIV ermittelt wird.

Als Wartezeit gelten nur diejenigen Tage, an welchen die versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.

**C108a** Personen mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern unter 25 Jahren haben bei einem versicherten Verdienst bis und mit CHF 5000 keine allgemeinen Wartetage zu bestehen; ab einem versicherten Verdienst von CHF 5001 sind 5 allgemeine Wartetage zu bestehen.<sup>141</sup>

**C108b** Beitragsbefreite Personen mit dem ungekürzten, höchsten Pauschalansatz von CHF 3320 (Art. 41 Abs. 1 Bst. a AVIV) haben 5 allgemeine Wartetage zu bestehen.<sup>141</sup>

**C108c** Während der RFL wird die Anzahl zu bestehender allgemeiner Wartetage nur bei Veränderungen zu Gunsten der versicherten Person angepasst.

⇒ Beispiele

- Bekommt die versicherte Person während der RFL ein Kind, müssen noch nicht bestandene allgemeine Wartetage nicht mehr getilgt werden.
- Erreicht das Kind der versicherten Person das 25. Altersjahr, löst dies während einer laufenden RFL keine allgemeinen Wartetage aus.
- Erzielt eine versicherte Person nach Eröffnung der RFL einen höheren Lohn als der festgelegte versicherte Verdienst für mehr als 6 Monate und verliert sie in der Folge diese Beschäftigung, dann hat nach Art. 37 Abs. 4 AVIV eine Anpassung des versicherten Verdienstes zu erfolgen. Diese Anpassung des versicherten Verdienstes hat keine Erhöhung der Wartetage zur Folge.<sup>141</sup>

**C108d** Eine dauerhafte Reduktion der Vermittelbarkeit der versicherten Person während der laufenden RFL mit rückwirkender Anpassung (ex tunc) oder ohne rückwirkende Anpassung (ex nunc) des versicherten Verdienstes hat keinen Einfluss auf die zu bestehenden Wartetage, die bei der Eröffnung der RFL festgelegt wurden.

Bei einer rückwirkenden auf den Tag der Eröffnung der RFL in Kraft tretenden Anpassung des versicherten Verdienstes gemäss Art. 40b AVIV infolge eines IV-Entscheids über den Invaliditätsgrad (BGE 8C\_746/2014 vom 23.03.2015) ist die Anzahl der zu bestehenden Wartetage hingegen zu reduzieren, wenn der angepasste versicherte Verdienst in eine tiefere Kategorie gemäss Art. 18 Abs. 1 AVIG fällt.<sup>141, 142</sup>

**C109** Die allgemeine Wartezeit muss während der RFL nur einmal bestanden werden. Sie ist wertmässig, d. h. in Form von Taggeldern, zu tilgen.

Während der allgemeinen Wartezeit erzielte Zwischenverdienste und Ersatzeinkommen sind in die Verdienstausschlagberechnung ebenfalls einzubeziehen.

<sup>141</sup> C108a–C108d geändert im Juli 2018

<sup>142</sup> C108d geändert im Januar 2023

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_631/2008 vom 9.3.2009 (Wartetage bei Zwischenverdiensten sind wertmässig, d. h. mit Taggeldern und nicht mit kontrollierten Tagen zu tilgen. Demnach werden Versicherten nur Wartetage angerechnet, für welche ihnen volle Taggelder zustanden)

## Übersicht

### C110

<b>Versicherter Verdienst</b> (auch gültig für Pauschalansatz)	<b>Allgemeine Wartetage</b> mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren	<b>Allgemeine Wartetage</b> ohne Unterhaltspflicht
bis CHF 3000	0	0
CHF 3001–5000	0	5
CHF 5001–7500	5	10
CHF 7501–10 416	5	15
ab CHF 10 417	5	20

**C111** Taggelder der Unfallversicherung werden unabhängig von zu bestehenden Wartezeiten ausgerichtet (Art 16 Abs. 4 UVG; SR 832.20). Demgegenüber beginnt der Versicherungsschutz der obligatorischen beruflichen Vorsorge (Invalidität und Tod) erst nach Ablauf der Wartezeiten (Art. 2 Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen; SR 837.174).<sup>143</sup>

**C112** *C112 gestrichen*

<sup>143</sup> C111 geändert im Januar 2017

## Besondere Wartezeiten

Art. 18 AVIG; Art. 6 und 8 AVIV

- C113** Personen, die infolge Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, haben – unabhängig des Alters, der Unterhaltspflichten oder eines Berufsabschlusses – 120 besondere Wartetage zu bestehen.
- C114** 120 besondere Wartetage sind auch zu bestehen, wenn die Beitragszeitbefreiung aufgrund der Kumulation des Befreiungsgrundes Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung mit einem anderen Befreiungsgrund erfolgt (B207).
- C115** Alle übrigen von der Erfüllung der Beitragszeit befreiten Versicherten (Art. 14 Abs. 1 Bst. b und c und Abs. 2 und 3 AVIG) haben 5 besondere Wartetage zu bestehen.
- C116** Personen, deren versicherter Verdienst sich infolge gleichzeitiger Erfüllung von Beitragszeit und Befreiungsgrund nach Art. 23 Abs. 2<sup>bis</sup> AVIG bestimmt, haben keine besonderen Wartezeiten zu bestehen. Darunter fallen namentlich Lehrabgänger/innen, Werkstudent/-innen sowie versicherte Personen mit Berufsmatura.
- C117** Die besonderen Wartezeiten sind wertmässig zu bestehen. Als besondere Wartezeit gelten nur diejenigen Tage, an denen die versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.
- Während den besonderen Wartezeiten erzielte Zwischenverdienste und Ersatzeinkommen sind in die Verdienstaufrechnung ebenfalls einzubeziehen.
- ⇒ Rechtsprechung  
BGE 8C\_631/2008 vom 9.3.2009 (Wartetage bei Zwischenverdiensten sind wertmässig, d. h. mit Taggeldern und nicht mit kontrollierten Tagen zu tilgen. Demnach werden Versicherten nur Wartetage angerechnet, für welche ihnen volle Tagelder zustanden)
- C118** An welchen arbeitsmarktlichen Massnahmen versicherte Personen während der Wartezeiten teilnehmen können, ist dem AVIG-Praxis AMM zu entnehmen.
- C119** *C119 gestrichen*
- C120** Innerhalb der RFL zurückgelegte Beitragszeiten von Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, haben keinen Einfluss auf noch nicht bestandene besondere Wartezeiten.
- Wurden jedoch während dem Bestehen der besonderen Wartezeiten die Mindestbeitragszeit erfüllt, wird die Rahmenfrist aufgehoben und aufgrund der Beitragszeit neu eröffnet (B46).<sup>144</sup>
- C121** Personen, die im Anschluss an eine Saisontätigkeit oder nach einer Tätigkeit in einem Beruf, in dem häufig wechselnde oder befristete Anstellungen üblich sind, arbeitslos werden, haben eine besondere Wartezeit von einem Tag zu bestehen. Diese besondere Wartezeit muss innerhalb einer Kontrollperiode nur einmal bestanden werden.

---

<sup>144</sup> C120 geändert im Januar 2022

Eine Tätigkeit gilt als Saisontätigkeit, wenn die versicherte Person ausdrücklich ein auf die Saison begrenztes Arbeitsverhältnis eingegangen ist oder das Arbeitsverhältnis nach seiner Art und Dauer einer Saisonanstellung gleichkommt.

Als Berufe, in denen häufig wechselnde oder befristete Anstellungen üblich sind, gelten insbesondere Musiker/in, Schauspieler/in, Artist/in, künstlerische Mitarbeitende bei Radio, Fernsehen oder Film, Filmtechniker/in und Journalist/in. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Demgegenüber haben beispielsweise Temporärarbeitnehmende, Aushilfen und Arbeitnehmende im Abrufsverhältnis keine besondere Wartezeit zu bestehen, sofern sie nicht in einem der oben erwähnten Berufszweige tätig sind.

Die besondere Wartezeit von einem Tag fällt dahin:

- 2 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das sie begründet;
- wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens 1 Jahr gedauert hat;
- wenn das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen vorzeitig aufgelöst wird;
- wenn je Kontrollperiode nicht mehr als 5 Tage kontrollierte Arbeitslosigkeit ausgewiesen werden.

**C122** Taggelder der Unfallversicherung werden unabhängig von zu bestehenden Wartezeiten ausgerichtet (Art. 16 Abs. 4 UVG; SR. 832.20). Demgegenüber beginnt der Versicherungsschutz der obligatorischen beruflichen Vorsorge (Invalidität und Tod) erst nach Ablauf der Wartezeiten (Art. 2 Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen; SR 837.174).<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup> C122 geändert im Januar 2017

# Zwischenverdienst

Art. 24 AVIG, Art. 41a AVIV

## Begriff des Zwischenverdienstes

**C123** Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das die versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt und das geringer ist als die ihr zustehende ALE. Die Anrechnung von Zwischenverdienst fällt ausschliesslich in den Aufgabenbereich der Arbeitslosenkasse.

⇒ Rechtsprechung

BGE 127 V 479 (Bei der Prüfung des Anspruchs auf Differenzausgleich sind die Einkommen aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen zu addieren. Ein Anspruch auf Kompensationszahlungen besteht nur, wenn das gesamte Einkommen geringer ist als die mögliche ALE)

**C124** Verliert eine versicherte Person, welche mehrere Teilzeitstellen hat, eine davon, sind die verbleibenden Einkommen als Zwischenverdienst zu berücksichtigen. Für die Berechnung des versicherten Verdienstes ist das vor Eintritt der Teilarbeitslosigkeit erzielte Gesamteinkommen zu Grunde zu legen.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person hat 2 Teilzeitstellen im Umfang von 40 % (Einkommen CHF 2500) und 60 % (Einkommen CHF 4000). Sie verliert die 40 %-Stelle und will weiterhin im Umfang von 100 % arbeiten. Der versicherte Verdienst beträgt CHF 6500 und der Verdienst von CHF 4000 aus der verbleibenden 60 %-Erwerbstätigkeit ist als Zwischenverdienst anzurechnen.

**C125** Der Berechnung des Zwischenverdienstes ist grundsätzlich der gesamte während einer Kontrollperiode erzielte Verdienst zu Grunde zu legen. Dazu gehören der Grundlohn, die Feiertagsentschädigung und andere Lohnbestandteile, auf welche die versicherte Person einen Anspruch hat, wie z. B. 13. Monatslohn, Gratifikation, Provisionen, Orts- und Teuerungszulagen, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhält.

Eine zusätzlich zum Grundlohn ausgerichtete Ferienentschädigung wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezugs als Zwischenverdienst angerechnet (C149 ff.).

**C126** Der 13. Monatslohn oder eine Gratifikation ist anteilmässig auf die entsprechenden Kontrollperioden mit Zwischenverdienst umzulegen. Kann der Umfang der Gratifikation während des Zwischenverdienstarbeitsverhältnisses noch nicht bestimmt werden, muss die Arbeitslosenkasse die Gratifikation nach Kenntnisnahme im Verhältnis zu den in den einzelnen Monaten gearbeiteten Stunden auf die Referenzperiode verteilen. Dies bedeutet, dass die Arbeitslosenkasse die entsprechenden Abrechnungsperioden neu zu berechnen und eine Rückforderungsverfügung zu erlassen hat, sofern die Höhe des Rückforderungsbetrages von erheblicher Bedeutung ist.

**C127** Nicht als Zwischenverdienst anzurechnen sind Mehrstunden, welche die Normalarbeitszeit des Betriebes übersteigen. Für weitere nicht anrechenbare Einkommensbestandteile gilt C2 sinngemäss.

**C128** Wird die versicherte Person während der Ausübung einer Zwischenverdiensttätigkeit infolge von Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so ist die arbeitsvertragsrechtlich geschuldete Lohnfortzahlung (Art. 324a ff. OR) als Zwischenverdienst anzurechnen.

Erhält die versicherte Person Kranken- oder Unfalltaggelder, sind diese als Zwischenverdienst anzurechnen. Betragen die Kranken- oder Unfalltaggelder weniger als 80 % des vertraglich vereinbarten Lohnes, so hat eine Aufrechnung auf 80 % zu erfolgen.

Bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit ist die ALV nur während der 3-tägigen Karenzfrist kompensationszahlungspflichtig (Art. 16 Abs. 2 UVG). Danach zahlt die Unfallversicherung eine Entschädigung, die dem Nettobetrag der ALE entspricht.

- C129** Einer versicherten Person, deren Zwischenverdiensteinkommen infolge Kurzarbeit oder Schlechtwetter lediglich 80 % des vertraglichen Lohnes beträgt, muss sich den vertraglichen Lohn anrechnen lassen. Bei einer allfälligen Neuberechnung des versicherten Verdienstes wird für diese Zeit ebenfalls der vertraglich vereinbarte Lohn zu Grunde gelegt.
- C130** Nicht als Zwischenverdienst gilt eine Tätigkeit, die Bestandteil einer Aus- oder Weiterbildung ist, wie z. B. Anwaltspraktikum.
- C131** Ein Nebenverdienst wird nicht als Zwischenverdienst angerechnet (C8 ff.). Dehnt eine versicherte Person hingegen ihre Nebenverdiensttätigkeit aus, ist der erzielte Mehrverdienst als Zwischenverdienst anzurechnen.

### **Anspruch auf Kompensationszahlungen**

- C132** Die versicherte Person hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags.
- C133** Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit und dem versicherten Verdienst. Das Einkommen aus Zwischenverdienst wird in jener Kontrollperiode angerechnet, in welcher die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip). Unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die versicherte Person die Forderung realisiert.
- C134** Wird im Zwischenverdienst kein berufs- und ortsüblicher Lohn ausgerichtet, hat die Arbeitslosenkasse eine Aufrechnung für die betreffende Tätigkeit vorzunehmen.

Die berufs- und ortsübliche Entlohnung kann aufgrund von Gesetzesvorschriften, Lohnstatistiken, branchen- oder firmenüblichen Massstäben, Musterverträgen oder Gesamtarbeitsverträgen festgestellt werden. Allenfalls können auch Richtlinien von Berufsverbänden herangezogen werden.

Ein berufs- und ortsüblicher Lohn ist bereits ab Beginn einer Zwischenverdiensttätigkeit anzurechnen. Dies gilt selbst dann, wenn in den ersten Monaten noch kein Einkommen erzielt wird.

Bei umsatzbezogener Entlohnung (Provision) liegt keine berufs- und ortsübliche Entlohnung vor, wenn die versicherte Person einen Verdienst erzielt, der nicht annähernd der Arbeitsleistung entspricht.

Wird im Rahmen der Schadenminderungspflicht unter dem Titel «Praktikum» eine ordentliche Erwerbstätigkeit aufgenommen, die nicht nach orts- und berufsüblichen Ansätzen entschädigt wird, ist für die Ermittlung der Kompensationszahlungen von orts- und berufsüblichen Ansätzen auszugehen.

Der allfälligen Berechnung eines neuen versicherten Verdienstes in einer Folgerahmenfrist wird hingegen das tatsächlich erzielte Einkommen zu Grunde gelegt.

## ⇒ Rechtsprechung

ARV 1998 S. 179 (Einem auf Provisionsbasis angestellten Mitarbeiter ist bei der Ermittlung eines allfälligen Differenzausgleiches seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ein berufs- und ortsüblicher Lohn anzurechnen, auch wenn er in den ersten Monaten kein Einkommen erzielt)

EVG C 308/02 vom 27.7.2005 (Für die Annahme eines Zwischenverdienstes bleibt kein Raum, wenn die zur Diskussion stehende Tätigkeit nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern in erster Linie zu Ausbildungszwecken, mithin zum Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten aufgenommen wird)

BGE 8C\_774/2008 vom 3.4.2009 (Auch wenn die versicherte Person keinen oder nur einen geringen Lohn erzielt, ist ihr ein berufs- oder branchenüblicher Lohn anzurechnen)

**C135** Die versicherte Person erhält je nach Entschädigungssatz 70 oder 80 % des Verdienstaufalles als Kompensationszahlung.

## ⇒ Beispiel

Versicherter Verdienst = CHF 5000, Monat mit 22 entschädigungsberechtigten Tagen, Entschädigungssatz = 70 %, Zwischenverdienst =	CHF 2000
versicherter Verdienst	CHF 5000
massgebender Verdienst	CHF 5069 (CHF 5000 : 21,7 x 22)
Zwischenverdienst	<u>CHF 2000</u>
Verdienstaufall	CHF 3069
Kompensationszahlung	CHF 2148 (= CHF 3069 x 70 %)

**C136** Bei Zwischenverdienst besteht der Anspruch auf Kompensationszahlungen längstens während 12 Monaten. Bei Versicherten mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern unter 25 Jahren sowie bei Versicherten, die über 45 Jahre alt sind, besteht er längstens bis zum Ende der RFL.

Wenn die RFL verlängert wird (Art. 9a, 9b oder 27 Abs. 3 AVIG), haben alle Versicherten mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern unter 25 Jahren sowie Versicherte, die über 45 Jahre alt sind, Anspruch auf Kompensationszahlungen bis zum Ende der verlängerten RFL. Personen in eingetragener Partnerschaft sind Eheleuten gleichgestellt.

## ⇒ Beispiel

Eine Person, die sich innerhalb der letzten 4 Jahre vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) als arbeitslos meldet, profitiert von der Verlängerung der RFL um 2 Jahre und zusätzlichen 120 Taggeldern. Sie kann daher bis zum Ende der verlängerten Rahmenfrist Kompensationszahlungen erhalten.<sup>146</sup>

<sup>146</sup> C136 geändert im Juli 2020 und Juli 2024

**C137** Hat die versicherte Person keinen Anspruch mehr auf Kompensationszahlungen, wird das innerhalb einer Kontrollperiode erzielte Einkommen von der ihr zustehenden ALE abgezogen (Differenzzahlung).

⇒ Beispiel

Versicherter Verdienst = CHF 5000, Monat mit 22 entschädigungsberechtigten Tagen, Entschädigungssatz = 70 %, Zwischenverdienst = CHF 2000. Die Zwischenverdiensttätigkeit wird nach Ausschöpfung der Kompensationszahlungen weitergeführt.

versicherter Verdienst	CHF 5000
massgebender Verdienst	CHF 5069 (CHF 5000 : 21,7 x 22)
ALE 70 %	CHF 3548
abzüglich Zwischenverdienst	<u>CHF 2000</u>
Differenzzahlung	CHF 1548

**C138** Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres zwischen den gleichen Parteien wieder aufgenommen oder nach einer Änderungskündigung fortgesetzt, so besteht kein Anspruch auf ALE, wenn:

- die Arbeitszeit reduziert wurde und die damit verbundene Lohnkürzung überproportional ist; oder
- die Arbeitszeit beibehalten, aber der Lohn reduziert wird.

Erst eine Lohnkürzung von mehr als 20 % des um den Beschäftigungsgrad proportional gekürzten Lohnes gilt als überproportional.

Die Ausrichtung von Kompensationszahlungen nach Aufrechnung eines überproportional gekürzten Lohnes auf einen berufs- und branchenüblichen Ansatz, ist nicht zulässig.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person verdiente vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % einen Lohn von CHF 5000. Nachdem der Beschäftigungsgrad auf 50 % reduziert wurde, verdiente die versicherte Person noch CHF 1800.

Berechnung der Lohnkürzung:

Bei einer proportionalen Lohnkürzung würde die versicherte Person einen Verdienst von CHF 2500 (50 % von CHF 5000) erzielen. Die effektive Lohnkürzung beträgt jedoch 28 % (= CHF 700: CHF 2500 x 100). Diese Lohnkürzung ist überproportional mit der Folge, dass kein Anspruch auf ALE besteht.

⇒ Beispiel 2

Eine versicherte Person verdiente vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % einen Lohn von CHF 5000. Nachdem der Beschäftigungsgrad auf 50 % reduziert wurde, verdiente die versicherte Person noch CHF 2000.

Berechnung der Lohnkürzung:

Bei einer proportionalen Lohnkürzung würde die versicherte Person einen Verdienst von CHF 2500 (50 % von CHF 5000) erzielen. Die effektive Lohnkürzung beträgt 20 % (= CHF 500: CHF 2500 x 100). Diese Lohnkürzung ist im Bereich des Tolerierbaren, weshalb ALE entrichtet werden kann.

**C139** Nimmt die versicherte Person eine finanziell zumutbare und mindestens eine ganze Kontrollperiode dauernde Arbeit auf, gilt die Arbeitslosigkeit als beendet und der aus diesem Arbeitsverhältnis resultierende Verdienst darf nicht als Zwischenverdienst angerechnet werden. Als Kontrollperiode gilt jeder Kalendermonat.

## ⇒ Beispiel 1

Die versicherte Person übt vom 15.8. bis 20.9. eine finanziell zumutbare Arbeit aus. Da dieses Arbeitsverhältnis keine ganze Kontrollperiode umfasst, wird der Verdienst in den Kontrollperioden August und September als Zwischenverdienst angerechnet.

## ⇒ Beispiel 2

Die versicherte Person übt vom 15.8. bis 20.10. eine finanziell zumutbare Arbeit aus. Da dieses Arbeitsverhältnis eine ganze Kontrollperiode umfasst, wird der Verdienst in den Kontrollperioden August bis Oktober nicht als Zwischenverdienst angerechnet. Die Arbeitslosigkeit wird am 14.8. beendet und setzt am 21.10. wieder ein.

**Zwischenverdienst im Ausland**

**C139a** Ein ZV im Ausland kann zur Ausrichtung von Kompensationszahlungen führen, sofern die versicherte Person sämtliche Anspruchsvoraussetzungen für die ALE erfüllt.

## ⇒ Rechtsprechung

BGE C 290/03 vom 6. März 2006 (der Anspruch auf Kompensationszahlungen bei ZV darf aufgrund des in der Verfassung verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung nicht mit der Begründung verweigert werden, dass der ZV im Ausland erfolgt, in casu eine Schauspielerin in Deutschland)<sup>147</sup>

**C139b** Die versicherte Person kann den ZV unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit in EU/EFTA-Mitgliedstaaten oder auch in Drittstaaten ausüben, sofern sie die Bedingungen gemäss Art. 8 AVIG erfüllt.

Die in den Randziffern C139e und C139g angegebenen Anspruchsvoraussetzungen gelten nicht für den ZV, der während eines Leistungsexports im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgeübt wird (Weisung ALE 883 G106a).<sup>148</sup>

**C139c** Die versicherte Person muss das RAV über die Annahme eines ZV im Ausland informieren, da dies zu einer Änderung des Anspruchs auf ALE führen kann (Art. 31 ATSG). Unterlässt die versicherte Person die Meldung, kann dies eine Einstellung der Anspruchsberechtigung aufgrund einer Meldepflichtverletzung nach sich ziehen (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG; D37 ff.).<sup>148</sup>

**C139d** Das RAV informiert die versicherte Person, die die Annahme eines ZV im Ausland meldet, umfassend über die Pflichten bezüglich Vermittlungsfähigkeit und Kontrollvorschriften während des Aufenthalts (vgl. C139f bis C139g). Das RAV weist die versicherte Person ausdrücklich an die Kasse, damit diese die versicherte Person gemäss Art. 27 Abs. 1 ATSG über die Bedingungen und die Modalitäten für die Berechnung der Kompensationszahlungen informiert (vgl. C139e bis C139k). Hinsichtlich der Risiken, die von den anderen Sozialversicherungen (AHV/IV, Krankenversicherung, Suva) abgedeckt werden, muss sich die versicherte Person selbst direkt bei diesen darüber informieren, welche Auswirkungen ihr ZV im Ausland möglicherweise auf ihre Versicherungsdeckung hat.<sup>148</sup>

**C139e** Die versicherte Person muss während der gesamten Dauer des ZV im Ausland, während der sie ihren Anspruch auf ALE geltend macht, in der Schweiz wohnhaft sein (B135 ff.).<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> C139a geändert im Januar 2018

<sup>148</sup> C139b–C139k eingefügt im Januar 2018

**C139f** Damit die Vermittlungsfähigkeit während des ZV im Ausland gewährleistet ist, muss die versicherte Person gewillt und in der Lage sein, eine zumutbare Arbeit in der Schweiz anzunehmen. Sie muss analog zu einer versicherten Person, die in der Schweiz einen ZV ausübt, diesen unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist innert nützlicher Frist aufgeben können (B234).<sup>148</sup>

**C139g** Auch während des ZV im Ausland gelten für die versicherte Person die üblichen Kontrollvorschriften (Art. 15 und 17 AVIG). Das RAV muss mindestens alle 2 Monate ein Beratungs- und Kontrollgespräch mit der versicherten Person führen (B341). Zudem muss die versicherte Person innert Tagesfrist erreichbar sein (B342). Ferner muss sie bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin in der Schweiz zu einem Vorstellungsgespräch erscheinen können. Ist von Anfang an klar, dass dies aufgrund der geografischen Entfernung des Aufenthaltsorts nicht möglich ist, muss der Anspruch auf ALE abgelehnt werden infolge Nichterfüllung der Kontrollvorschriften und/oder der Vermittlungsfähigkeit.<sup>148</sup>

**C139h** Die Kasse kann die Kompensationszahlungen nur ausrichten, wenn sie im Besitz eines schriftlichen Arbeitsvertrags mit den grundlegenden Vertragselementen (Dauer, Lohn, Arbeitszeit, Kündigungsfrist usw.) oder einem gleichwertigen Dokument (vgl. Art. 330b OR) ist. Dokumente, die nicht in einer Schweizer Amtssprache verfasst sind, müssen zusammen mit einer beglaubigten Übersetzung vorgelegt werden.

Die versicherte Person muss zudem für jede Kontrollperiode, für die sie einen Anspruch auf Kompensationszahlungen geltend macht, die Bescheinigung über den ZV vorweisen. Ist die versicherte Person dazu nicht in der Lage, muss sie alle relevanten Dokumente vorlegen, aus denen die Höhe des ZV ersichtlich ist, wie etwa die Lohnabrechnung oder die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin unterzeichnete Stundenabrechnung. Die versicherte Person muss zudem sämtliche Dokumente vorweisen, die ausbezahlte Lohnersatzleistungen nachweisen (Entschädigung bei Krankheit, Unfall, Kurzarbeit usw.). Kann die versicherte Person die aufgeführten Dokumente nicht vorlegen, wird die Auszahlung der ALE verweigert.<sup>148</sup>

**C139i** Der Lohn, den die versicherte Person für den ZV bezieht, muss im entsprechenden Land berufs- und ortsüblich sein.

⇒ Rechtsprechung  
BGE 129 V 102

Die EURES-Beratenden können den Kassen die notwendigen Informationen zu den ortsüblichen Löhnen im EU-/EFTA-Raum liefern. Wenn der Kasse keine entsprechenden Informationen zur Verfügung stehen oder der ZV in einem Drittstaat ausgeübt wird, führt die Kasse nur dann eine fiktive Berechnung des ZV durch, wenn offensichtlich ein unhaltbarer Unterschied zwischen dem Lohn und der erbrachten Arbeit besteht.<sup>148</sup>

**C139j** Wenn eine versicherte Person mit Wohnsitz in der Schweiz, die unter die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fällt, in der Schweiz ihre Teilzeitstelle verliert, in einem Mitgliedstaat der EU/EFTA weiterhin einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes der im Ausland erzielte Lohn ebenfalls berücksichtigt (Weisung ALE 883 F24). Die im Ausland ausgeübte Tätigkeit gilt in diesem Fall als ZV.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person mit Wohnsitz in der Schweiz hat 2 Teilzeitstellen, eine mit einem Beschäftigungsgrad von 60 % in der Schweiz (Lohn: CHF 4000), eine mit einem Beschäftigungsgrad von 40 % in Frankreich (Lohn: EUR 1200 bzw. CHF 1292 per 1.12.2016). Die Person verliert ihre 60 %-Stelle in der Schweiz und geht weiterhin ihrer Teilzeitbeschäftigung in

Frankreich nach. In der Schweiz meldet sie sich als arbeitslos an. Da es sich um eine Grenzgängerin mit Wohnsitz in der Schweiz handelt, wird der in Frankreich verdiente Lohn bei der Berechnung des versicherten Verdienstes mitberücksichtigt. Der versicherte Verdienst beläuft sich deshalb auf CHF 5292. Das Teilzeiterwerbsverhältnis, dem die Person in Frankreich nachgeht, stellt einen ZV dar.

Fällt eine versicherte Person nicht in den räumlich-persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, so wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes nur der in der Schweiz beitragspflichtige Lohn berücksichtigt. Die im Ausland ausgeübte Tätigkeit gilt nicht als ZV.

⇒ Beispiel 2

Eine versicherte Person mit Wohnsitz in der Schweiz hat 2 Teilzeitstellen, eine mit einem Beschäftigungsgrad von 60 % in der Schweiz (Lohn: CHF 4000), eine mit einem Beschäftigungsgrad von 40 % in Monaco (Lohn: EUR 1200 bzw. CHF 1292 per 1.12.2016). Die Person verliert ihre 60 %-Stelle in der Schweiz und geht weiterhin ihrer Teilzeitbeschäftigung in Monaco nach. Sie meldet sich in der Schweiz als arbeitslos an. Zur Berechnung des versicherten Verdienstes wird nur die verlorene Beschäftigung in der Schweiz berücksichtigt. Somit beläuft sich der versicherte Verdienst auf CHF 4000. Der Lohn, den die Person weiterhin für ihre Teilzeitbeschäftigung in Monaco bezieht, wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt und gilt nicht als ZV.<sup>148</sup>

**C139k** Eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit fällt bei Aufgabe eines ZV im Ausland ausser Betracht (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG).<sup>148</sup>

## Zwischenverdienst und Jahresarbeitszeit

**C140** Ist bei einem Jahresarbeitszeitmodell ein gleichbleibender Monatslohn geschuldet, so ist dieser als Zwischenverdienst anzurechnen, unabhängig davon, wieviel in der betroffenen Periode gearbeitet wurde.

**C141** Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Jahres können Stundensaldi bestehen, die nicht mit dem ausgerichteten Lohn übereinstimmen, was die Arbeitgeber im Falle eines Minussaldos zu Lohnkürzungen, im Fall von Überstunden zu Nachzahlungen veranlassen könnte.

**C142** Grundsatz bei Minusstunden:

Gemäss Art. 324 OR ist der Arbeitgeber nicht befugt, eine Lohnkürzung vorzunehmen, wenn die Arbeit infolge seines Verschuldens nicht geleistet werden kann oder wenn er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt. In diesen Fällen bleibt er zur Ausrichtung des Lohnes verpflichtet. Voraussetzung ist, dass die arbeitnehmende Person ihre Arbeitsleistung gehörig anbietet, d. h. unter Umständen bei Bestehen eines Minussaldos auch Hand bietet zu Mehrarbeit, soweit ihm dies zugemutet werden kann (Art. 321c OR).

Es können sich somit 2 Konstellationen ergeben:

- Es liegt Annahmeverzug des Arbeitgebers vor und dieser bleibt zur Ausrichtung des vereinbarten Lohnes verpflichtet. Die arbeitnehmende Person ist gehalten, ihre Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Es ist nicht Sache der ALV, Forderungen der versicherten Person gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen und damit den Arbeitgeber von der Leistungspflicht zu befreien.
- Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung nicht gehörig angeboten, ohne dass ein Fall von Art. 324a OR mit entsprechender Lohnfortzahlungspflicht vorliegt

(Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne Verschulden, z. B. bei Krankheit, Unfall usw.). Nicht gehöriges Anbieten der Arbeitsleistung schliesst Annahmeverzug des Arbeitgebers aus. Dieser ist somit nicht zur Ausrichtung des vereinbarten Lohnes verpflichtet. Es ist jedoch nicht Sache der ALV, die versicherte Person für Verdienstaussfälle schadlos zu halten, die auf ihr Verhalten zurückzuführen sind.

Fazit: Im einen wie im anderen Fall sind Lohnkürzungen unbeachtlich und es ist der vertraglich vereinbarte Lohn als Zwischenverdienst anzurechnen.

**C143 Grundsatz bei Plusstunden:**

Allfällige Mehrstunden im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind durch den Arbeitgeber auszuzahlen. Folglich hat eine Nachberechnung der betroffenen Kontrollperioden zu erfolgen, wobei nachbezahlte Mehrstunden nur soweit zu berücksichtigen sind, als sie die Normalarbeitszeit des Betriebes nicht überschreiten. In der Folge muss eine Rückforderung ausgelöst werden, weil zu hohe Kompensationszahlungen ausgerichtet worden sind, sofern die Höhe des Rückforderungsbetrages von erheblicher Bedeutung ist.

### **Zwischenverdienst aus selbstständiger Erwerbstätigkeit**

**C144** Eine zur Schadenminderung aufgenommene selbstständige Erwerbstätigkeit ist einer un-selbstständigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt, sofern die versicherte Person nach wie vor die Anspruchsvoraussetzungen, namentlich diejenige der Vermittlungsfähigkeit, erfüllt (B235 ff.).

**C145** Das Einkommen aus selbstständigem Zwischenverdienst wird in jener Kontrollperiode angerechnet, in welcher die Arbeitsleistung erbracht worden ist (Entstehungsprinzip). Unerheblich ist somit, zu welchem Zeitpunkt die versicherte Person die Forderung realisiert.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1998 S. 131 (Übt eine versicherte Person eine selbstständige Zwischenverdiensttätigkeit aus, hat sie sich das Entgelt in der gleichen Periode, in welcher sie die geldwerte Leistung erbracht hat [Entstehungsprinzip], anrechnen zu lassen)

**C146** Auch beim selbstständigen Zwischenverdienst gilt das Kriterium der Orts- und Berufsüblichkeit. Für die Bestimmung der Orts- und Berufsüblichkeit ist vom Einkommen nach Abzug der zulässigen Auslagen gemäss C147 auszugehen.

**C147** Zur Ermittlung des anrechenbaren Einkommens werden vom Bruttoeinkommen die nachgewiesenen Material- und Warenkosten abgezogen und der verbleibende Betrag pauschal um 20 % für die übrigen berufsbedingten Auslagen gekürzt.

Als Material- und Warenkosten gelten diejenigen Auslagen, die sich proportional zum Bruttoeinkommen verändern wie z. B. Aufwendungen für Farbe des Malereibetriebes oder für den Kleidereinkauf der Modeboutique. Es dürfen nur jene Material- und Warenkosten abgezogen werden, die für die Erzielung des Bruttoeinkommens in der einzelnen Kontrollperiode angefallen sind.

Der Pauschalabzug von 20 % wird unabhängig von den tatsächlichen berufsbedingten Auslagen und ohne Nachweis gewährt.

Investitionskosten wie z. B. die Ausgaben für die Anschaffung von Geräten, Fahrzeugen, Mobilien und Immobilien können nicht abgezogen werden.

⇒ Beispiel

Bruttoeinkommen	CHF	5000	(für z. B. 50 verkaufte Schuhe)
Material-/Warenkosten	CHF	2000	(für die 50 eingekauften Schuhe)
Zwischentotal	CHF	3000	
Pauschalabzug	CHF	600	(20 % von CHF 3000)
Anrechenbarer ZV	CHF	2400	

**C148** Für eine versicherte Person, die nach dem Bezug von Taggeldern nach Art. 71a AVIG eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen hat, besteht kein Anspruch mehr auf ALE. Unabhängig von der Höhe des erzielten Einkommens, kann dieses nicht über den selbstständigen Zwischenverdienst abgerechnet werden.

## Ferienentschädigung im Zwischenverdienst

**C149** Grundsatz: Der anrechenbare Zwischenverdienst wird um die Ferienentschädigung gekürzt. Im Zeitpunkt des Ferienbezugs ist die erarbeitete Ferienentschädigung als Zwischenverdienst aufzurechnen (EVG C 142/02 vom 27.1.2004).

**C150** Beim Bezug von kontrollfreien Tagen ausserhalb eines Zwischenverdienstarbeitsverhältnisses kann die in Zwischenverdiensten erarbeitete Ferienentschädigung nicht angerechnet werden. Werden die Ferien hingegen nach tatsächlicher Arbeitsbeendigung aber noch innerhalb der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen, kann die Ferienentschädigung angerechnet werden.

⇒ Beispiel

Ein Zwischenverdienstarbeitsverhältnis wird auf Ende eines Monats gekündigt. Die versicherte Person beendet die Arbeit bereits Mitte des Monats und bezieht für den Rest des Arbeitsverhältnisses Ferien. Die erarbeitete Ferienentschädigung ist anzurechnen.

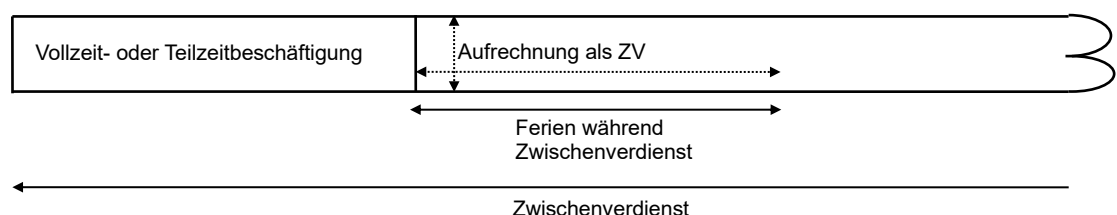
**C151** Innerhalb der laufenden Rahmenfrist sind grundsätzlich alle in Zwischenverdiensten erarbeiteten Ferienentschädigungen anzurechnen. In einer vorangehenden Rahmenfrist erarbeitete Ferienentschädigungen sind einzig in dem Fall zu berücksichtigen, wenn ein Zwischenverdienst beim gleichen Arbeitgeber ohne Unterbruch über den Rahmenfristwechsel weitergeführt wird.

**C152** Mögliche Arbeitsverhältnisse im Zwischenverdienst:

1. Unbefristete Zwischenverdienste mit vertraglich fest abgemachter Arbeitszeit (Betriebs- und individuelle Ferien / Vollzeit und Teilzeit)

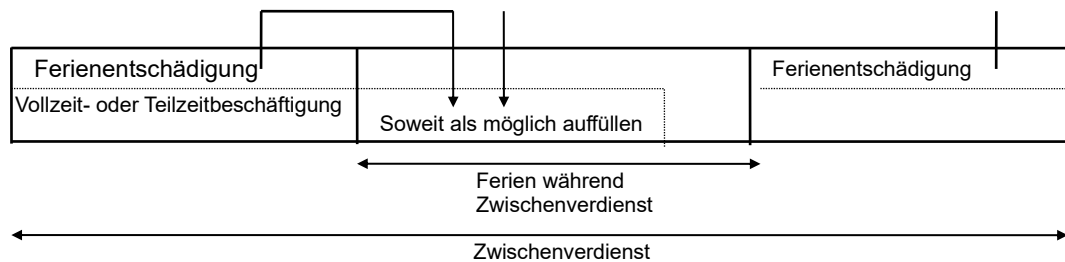
Während des Ferienbezugs ist der versicherten Person der ganze Lohn als Zwischenverdienst aufzurechnen, den sie normalerweise in dieser Zeit ohne Ferienbezug verdient hätte. Es ist unerheblich, wie weit die bereits erarbeitete Ferienentschädigung die Feriendauer abdeckt.

Es ist nicht Sache der ALV, Verdienstauffälle in Folge von Ferienbezug bei einer vertraglich abgemachten Normalarbeitszeit zu decken.



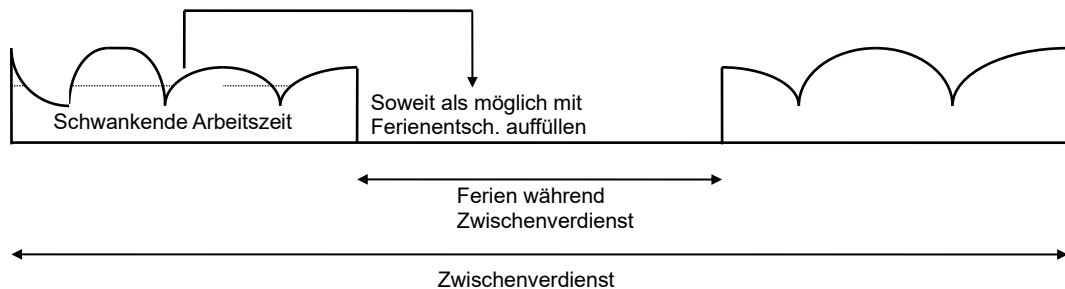
2. Befristete Zwischenverdienste mit vertraglich fest abgemachter Arbeitszeit  
(Betriebs- und individuelle Ferien / Vollzeit und Teilzeit)

Aufgrund der Befristung ist errechenbar, wie viel Ferienentschädigung sich die versicherte Person während der ganzen Dauer des Zwischenverdienstes erarbeiten wird. Während des Ferienbezugs ist die Ferienentschädigung als Zwischenverdienst anzurechnen, soweit sie vor (evtl. aus mehreren gleichzeitigen oder auch früheren Zwischenverdiensten) und nach den Ferien erarbeitet worden ist, bzw. noch erarbeitet wird.



3. Zwischenverdienste mit schwankenden Arbeitszeiten und -einsätzen  
(Betriebs- und individuelle Ferien / befristet und unbefristet)

Es ist nur die Ferienentschädigung als Zwischenverdienst anzurechnen, die die versicherte Person vor dem Ferienbezug (evtl. aus mehreren gleichzeitigen oder auch früheren Zwischenverdiensten) erarbeitet hat.



= durchschnittlich geleistete Arbeitszeit vor dem Ferienbezug

**C153** Berechnung der als Zwischenverdienst anzurechnenden Ferienentschädigung:

- Eine versicherte Person erzielte vom 14.7. bis 21.9. (2,35 Monate) einen Zwischenverdienst aus schwankenden Arbeitseinsätzen und erarbeitete sich in dieser Zeit eine Ferienentschädigung von CHF 526.70 bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen/Jahr. Vom 22.–26.9. (5 Tage) bezog er Ferien.

Ferienanspruch pro Monat: 1,67 Tage (20 Tage : 12 Monate)

Erarbeitete Ferientage im ZV: 3,9 Tage (2,35 Monate x 1,67 Tage)

Als ZV zu berücksichtigende

Ferienentschädigung: CHF 526.70 (entspricht 3,9 Ferientagen)

Die CHF 526.70 sind vollständig als Zwischenverdienst anzurechnen.

- Eine versicherte Person erzielte vom 14.5. bis 21.9. (4,31 Monate) einen Zwischenverdienst aus schwankenden Arbeitseinsätzen und erarbeitete sich in dieser Zeit eine Ferienentschädigung von CHF 971.70 bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen/Jahr. Vom 22. bis 26.9. (5 Tage) bezog er Ferien.

Ferienanspruch pro Monat: 1,67 Tage (20 Tage : 12 Monate)

Erarbeitete Ferientage im ZV: 7,2 Tage (4,31 Monate x 1,67 Tage)

Die erarbeitete Ferienentschädigung von CHF 971.70 entspricht 7,2 Ferientagen. Die versicherte Person bezog 5 Ferientage, daher sind nur CHF 674.80 (971.70: 7,2 x 5) als Zwischenverdienst anzurechnen.

**C154** Abbuchung der kontrollfreien Tage und Anspruch auf Kompensationszahlungen:

Die zu Beginn des Ferienbezuges zur Verfügung stehenden kontrollfreien Tage sind im Ausmass der Ferientage abzubuchen.

Überschreiten die bezogenen Ferientage die zur Verfügung stehenden kontrollfreien Tage, besteht kein Anspruch auf ALE mehr, ausser es lassen sich durch die erarbeiteten Ferienentschädigungen weitere Tage abdecken. Dann besteht auch für diese Tage Anspruch auf Kompensationszahlungen.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person will 3 Wochen Ferien beziehen und hat Anspruch auf 5 kontrollfreie Tage. Sie hat sich aus dem Arbeitsverhältnis eine Ferienentschädigung von 12 Tagen erarbeitet. Abbuchen der 5 kontrollfreien Tage. Für die erarbeiteten 12 Ferientage können Kompensationszahlungen entrichtet werden. Für die restlichen 3 Ferientage besteht kein Anspruch auf ALE mehr.

Da im Bereich der Arbeitsverhältnisse mit vertraglich fest abgemachten Arbeitszeiten immer der volle Lohn angerechnet wird, den die versicherte Person normalerweise ohne Ferienbezug erhalten hätte, sind auch hier die kontrollfreien Tage überschreitenden Ferientage kompensationszahlungsberechtigt.

Während Betriebsferien sind kontrollfreie Tage nur dann abzubuchen, wenn die versicherte Person während dieser Zeit auch effektiv Ferien bezieht d. h. nicht vermittlungsfähig ist. Erarbeitete Ferienentschädigung ist in jedem Fall als Zwischenverdienst anzurechnen.

**C155** *C155 gestrichen*<sup>149</sup>

<sup>149</sup> C155 gestrichen im Juli 2021

# Entschädigung beim Bezug von Altersleistungen

Art. 18c AVIG; Art. 32 AVIV

**C156** Altersleistungen sind mit Ausnahme der in C160 beschriebenen Fälle von der ALE abziehen. Ein Abzug ist immer dann vorzunehmen, wenn die versicherte Person für den gleichen Zeitraum einen Anspruch auf ALE und Altersleistungen erworben hat.

**C157** Für die Qualifizierung als Altersleistungen spielt es keine Rolle, ob diese in Renten- oder Kapitalform erworben werden. Kapitalabfindungen sind nach der Tabelle des BSV in Monatsrenten umzurechnen (C161).

**C158** Als erworben gelten die Altersleistungen, wenn diese bezogen werden bzw. die Verfügbarkeit in der Dispositionsfreiheit der versicherten Person liegt. Auch wenn sie über die Altersleistungen nicht mehr frei verfügen kann, weil sie das erworbene Vorsorgekapital angelegt oder verzehrt hat, muss die Altersleistung von der ALE abgezogen werden. Wenn z. B. die kapitalisierte Altersleistung in eine gebundene Lebensversicherung oder in eine Leibrentenversicherung investiert, d. h. mit Blick auf einen späteren Rentenbezug aufgeschoben wird, oder wenn damit ein Hauskauf finanziert bzw. eine Hypothek amortisiert wird, muss die Kapitalabfindung in Monatsrenten umgerechnet und von der ALE in Abzug gebracht werden.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 214/03 vom 23.4.2004 (Es entspricht dem klaren Willen des Gesetzgebers, die Anrechnung von einem Versicherungsfall der 2. Säule abhängig zu machen, womit Freizügigkeits- bzw. Austrittsleistungen ausgenommen bleiben, weil sie nicht für das versicherte Risiko des Alters ausgerichtet werden)

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

**C159** Von der ALE abzuziehende Altersleistungen:

- Altersleistungen der AHV, der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge, die der versicherten Person vor Erreichen des in Art. 21 Abs. 1 AHVG festgelegten Referenzalters ausgerichtet werden;
- reglementarisch vorgesehene AHV-Überbrückungsrenten/AHV-Ersatzrenten bzw. Überbrückungsrenten;
- 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

BGE 8C\_188/2011 vom 8.6.2011 (Altersleistungen der beruflichen Vorsorge werden von der ALE abgezogen, ungeachtet dessen, ob sie in Form einer Rente oder aber ganz oder teilweise in Form einer Kapitalabfindung ausgerichtet werden)<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> C159 geändert im Januar 2024

**C160** Nicht als Altersleistungen gelten:

- Austritts-/Freizügigkeitsleistungen nach Art. 2, 4 und 5 des Freizügigkeitsgesetzes, da diese Leistungen noch keinen vorzeitigen Altersfall begründen;
- freiwillige vom Arbeitgeber bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezahlte Leistungen innerhalb oder ausserhalb eines Sozialplanes wie z. B. Härtefallleistungen, Abgangsentschädigungen, Treueprämien, AHV-Übergangsrenten bzw. AHV-Überbrückungszuschüsse, welche nicht reglementarisch vorgesehen sind sowie freiwillige Leistungen an die berufliche Vorsorge.

## ⇒ Beispiele

- Eine unfreiwillig vorzeitig pensionierte Person bezieht eine monatliche Altersrente von CHF 3000 sowie eine reglementarisch vorgesehene AHV-Überbrückungsrente von CHF 900. Beide Altersleistungen müssen vollumfänglich von der ALE abgezogen werden.
- Aufgrund einer unfreiwilligen vorzeitigen Pensionierung erwirbt eine versicherte Person einen Anspruch auf eine Kapitalabfindung der beruflichen Vorsorge, welche sie in eine fondsgebundene Lebensversicherung und in eine Rente mit Bezugsbeginn nach 4 Jahren investiert. Diese in Kapitalform erworbene Altersleistung muss in Monatsrenten umgerechnet und von der ALE in Abzug gebracht werden.
- Löst die anspruchsberechtigte versicherte Person während ihres ALE-Leistungsbezuges einen vorzeitigen Altersfall aus, so müssen die bezogenen Altersleistungen von der ALE abgezogen werden.
- Einer versicherten Person wird das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen gekündigt. Das BVG-Reglement sieht im Rahmen einer «Kann-Formulierung» die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vor. Macht nun die unverschuldet gekündigte Person von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, sondern lässt sie es bei einer Austritts-/Freizügigkeitsleistung bewenden, so gilt diese versicherte Person nicht als vorzeitig pensioniert, weshalb auch keine Altersleistungen von der ALE abgezogen werden können.
- Wird das Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines vorzeitigen Altersfalles aufgelöst und die Vorsorgeeinrichtung verlassen, hat die versicherte Person Anspruch auf eine Austritts-/Freizügigkeitsleistung nach Art. 2 des Freizügigkeitsgesetzes. Diese Leistung gilt nicht als Altersleistung und kann demnach auch nicht von der ALE in Abzug gebracht werden. Sie dient primär der Erhaltung des Vorsorgeschutzes und ist von der vorzeitigen Pensionierung zu unterscheiden.
- Ebenfalls nicht als vorzeitig pensioniert gilt eine versicherte Person, die ausnahmsweise eine Barauszahlung der Austritts-/Freizügigkeitsleistung nach Art. 5 des Freizügigkeitsgesetzes verlangt und erhält. Diese Leistung gilt nicht als Altersleistung und kann demnach nicht von der ALE in Abzug gebracht werden. Daran ändert nichts, dass die Barauszahlung einer solchen Leistung gegen Ende der beruflichen Laufbahn in Wert und Wirkung der Kapitalabfindung einer Altersleistung sehr nahe kommt (BGE 123 V 142).

**C161** Eine in Kapitalform bezogene Altersleistung ist nach dem Umwandlungssatz der Vorsorgeeinrichtung, aus welcher die Altersleistung bezogen wurde, in eine lebenslängliche Rente umzurechnen. Massgebend ist der reglementarische Umwandlungssatz für eine Altersrente im gleichen Alter, in dem der Bezug der Leistung in Kapitalform erfolgte. Die versicherte Person hat diese Angaben gegenüber der zuständigen Arbeitslosenkasse zu belegen.

Der Faktor gemäss Reglement wird wie folgt bestimmt:

Formel: Faktor gemäss Reglement = 1 : reglementarischer Umwandlungssatz

Beispiel: Reglementarischer Umwandlungssatz 6,4 %

Faktor gemäss Reglement = 1 : 6,4 % = 15,625

Der so berechnete reglementarische Faktor ersetzt den Tabellenwert der unten stehenden Tabellen.

Liegt kein Umwandlungssatz der ehemaligen Vorsorgeeinrichtung vor, so ist die in Kapitalform bezogene Altersleistung nachfolgender Tabelle bzw. Faktoren in monatliche Renten umzurechnen (Basis BVG):<sup>151</sup>

#### Umrechnungstabelle für Männer

Alter *	Faktoren für die Umwandlung Kapital in jährliche Renten	
	Lebenslängliche Renten **	Temporäre Renten ***
50	19,3	11,2
51	19,1	10,6
52	18,9	10,0
53	18,7	9,4
54	18,5	8,8
55	18,3	8,1
56	18,1	7,4
57	17,9	6,7
58	17,7	6,0
59	17,5	5,3
60	17,2	4,5
61	16,7	3,6
62	16,1	2,8
63	15,6	1,9
64	15,2	1,0
65	14,7	-

<sup>151</sup> C161 geändert im Januar 2017

**Umrechnungstabelle für Frauen**

Alter *	Faktoren für die Umwandlung Kapital in jährliche Renten	
	Lebenslängliche Renten **	Temporäre Renten ***
50	19,9	11,0
51	19,6	10,4
52	19,3	9,7
53	19,0	9,1
54	18,7	8,4
55	18,4	7,7
56	18,1	6,9
57	17,8	6,2
58	17,5	5,4
59	17,1	4,5
60	16,7	3,7
61	16,1	2,8
62	15,6	1,9
63	15,2	1,0
64	14,7	-

\* Angebrochene Altersjahre werden abgerundet.

\*\* Kapital, welches an Stelle einer lebenslänglichen Rente zur Auszahlung gelangt.

\*\*\* Kapital, welches an Stelle einer temporären AHV-Überbrückungsrente bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter zur Auszahlung gelangt.

**Formel für Umwandlung des Kapitals in Rente**

- Jahresrente (JR) = Kapital : Faktor
- Monatsrente (MR) = JR : 12

⇒ Beispiele

Basis BVG:

Alter: Mann, 63 Jahre und 4 Monate (= 63 J.) \*

Kapital: CHF 385 000 \*\*

Jährliche Rente: CHF 24 679 (JR = 385 000 : 15,6)

Monatliche Rente: CHF 2056 (MR = JR : 12)

Alter: Frau, 60 Jahre und 7 Monate (= 60 J.)\*

Kapital: CHF 250 000 \*\*

Jährliche Rente: CHF 14 970 (JR = 250 000 : 16,7)

Monatliche Rente: CHF 1247 (MR = JR : 12)

Basis Vorsorgereglement:

Alter: Mann, 63 Jahre und 4 Monate

Kapital: CHF 385 000 \*\*

Reglementarischer Umwandlungssatz der Vorsorgeeinrichtung (VE) im Alter von 63 Jahren und 4 Monaten: 6,1 %

Reglementarischer Faktor: 1 : 6,1 % = 16,393

Jährliche reglementarische Rente: CHF 23 485 (JR = 385 000: 16,393)

Monatliche reglementarische Rente: CHF 1957 (MR = JR : 12)<sup>151</sup>

**C162** Die Altersleistungen sind entsprechend dem Umfang, für den sich die versicherte Person dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen will, abzuziehen. Beträgt der anrechenbare Arbeitsausfall z. B. 60 %, so sind die Altersleistungen lediglich im Umfang von 60 % von der ALE abzuziehen. Diese Berechnung gilt auch für versicherte Personen, deren versicherter Verdienst aufgrund eines höheren Beschäftigungsgrades innerhalb der RFL nach Art. 37 Abs. 4 Bst. b AVIV neu festgesetzt werden muss.

⇒ Beispiele

vV CHF 8000, monatliche Altersleistung CHF 3000

anrechenbarer Arbeitsausfall 100 %			anrechenbarer Arbeitsausfall 60 %			anrechenbarer Arbeitsausfall 60 % + ZV		
vV	CHF	8000	vV	CHF	4800	vV	CHF	4800
						-ZV	CHF	1000
								3800
70 %	CHF	5600	70 %	CHF	3360	70 %	CHF	2660
-100 % Rente	CHF	3000	-60 % Rente	CHF	1800	-60 % Rente	CHF	1800
ALE	CHF	2600	ALE	CHF	1560	ALE	CHF	860

**C163** Der Grundsatz, dass die Altersleistungen von der ALE abzuziehen sind, gilt unabhängig davon, ob eine versicherte Person an einer arbeitsmarktlichen Massnahme bzw. an einem PvB teilnimmt oder nicht. Für den Abzug der Altersleistung von der ALE ist somit auch unerheblich, ob der Bildungsanteil den Grenzwert von 40 % unterschreitet bzw. ob es sich um ein PvB mit oder ohne soziale Abfederung handelt.

Ein allfälliger Zuschlag für die soziale Abfederung wird für alle anspruchsberechtigten Tage entrichtet.

**C164** In einer Folgerahmenfrist sind die Altersleistungen von vorzeitig pensionierten Personen nicht mehr von der ALE in Abzug zu bringen, ausser die Folgerahmenfrist konnte nur aufgrund eines Befreiungstatbestandes nach Art. 14 AVIG eröffnet werden. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben die Altersleistungen bei versicherten Personen, die nach der vorzeitigen Pensionierung mindestens 12 Monate eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Das Taggeld dieser versicherten Personen berechnet sich in solchen Fällen ausschliesslich auf dem nach Eintritt der vorzeitigen Pensionierung erzielten und in der Folge verlorenen gegangenen Verdienst ohne Berücksichtigung der Altersleistungen.<sup>152</sup>

<sup>152</sup> C164 geändert im Januar 2024

## Zusammentreffen von Altersleistungen und freiwilligen Leistungen

**C165** Gelangen sowohl Altersleistungen im Rahmen einer vorzeitigen Pensionierung als auch freiwillige Leistungen vom Arbeitgebenden zur Auszahlung, sind beide Leistungsarten – getrennt – zu berücksichtigen:

- In einem ersten Schritt ist die Frist, während welcher der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist, zu ermitteln (Art. 11a AVIG i.V.m. Art. 10a–h AVIV; B122 ff.).
- Ab Anspruchsbeginn sind die Altersleistungen von der ALE in Abzug zu bringen (C156 ff.).

⇒ Rechtsprechung

BGE 8C\_425/2023 vom 21. Mai 2024 (Eine freiwillige Leistung in die berufliche Vorsorge nach Art. 11a AVIG i.V.m. Art. 10b AVIV kann zu einem Aufschub des Leistungsanspruchs führen. Die vom Arbeitgeber dadurch finanzierte höhere Altersleistung ist bei der Bemessung in Anwendung von Art. 18c Abs. 1 AVIG dennoch ungekürzt in Abzug zu bringen).

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person wird aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Unter Würdigung des langjährigen Arbeitsverhältnisses ist ihm eine vorzeitige Pensionierung ohne Rentenkürzung zugesichert worden. Zu diesem Zweck hat die Arbeitgeberin einen einmaligen, freiwilligen Betrag in der Höhe von CHF 300 000 in die Pensionskasse einbezahlt, d. h. einen sogenannten Rentenauskauf finanziert. Für die Berechnung der ALE der unfreiwillig vorzeitig pensionierten Person ist wie folgt vorzugehen:

Berechnung des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalls nach Art. 11a AVIG i.V.m. Art. 10c AVIV:  
 $\text{CHF } 300\,000 - \text{CHF } 148\,200^{153} - \text{CHF } 90\,720^{153} = \text{CHF } 61\,080 : \text{CHF } 9000 \text{ (Monatslohn)} = 6,79 \text{ Monate. Umrechnung in Werktage} = 0,79 \times 30 : 1,4 = 16,9.$  Die versicherte Person hat 6 Monate und 17 Werktage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen anrechenbaren Arbeitsausfall und damit keinen Anspruch auf ALE.

Nach Ablauf dieser Frist hat die versicherte Person Anspruch auf ALE, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die ungekürzte Altersleistung ist von der ALE abzuziehen.<sup>154</sup>

<sup>153</sup> Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vgl. AVIG-Praxis E1 ff.

<sup>154</sup> C165 geändert im Januar 2025

# Taggeld bei vorübergehend fehlender oder verminderter Arbeitsfähigkeit

Art. 28 AVIG; Art. 42 AVIV; Art. 3, 4 ATSG

**C166** Versicherte Personen, die wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft vorübergehend nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig sind und deshalb die Kontrollvorschriften nicht erfüllen können, haben, sofern sie die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, Anspruch auf das volle Taggeld. Dieser dauert längstens bis zum 30. Kalendertag nach Beginn der ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit und ist innerhalb der Rahmenfrist auf 44 Taggelder beschränkt.

**C167** Die Taggelder sind auch dann nach Art. 28 AVIG auszurichten, wenn die versicherte Person trotz Arbeitsunfähigkeit die Kontrollvorschriften erfüllt hat.

## 30-tägige Frist

**C168** Ist die versicherte Person bereits bei Eintritt der Arbeitslosigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft vorübergehend nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig, so beginnt die 30-tägige Frist ab dem Zeitpunkt zu laufen, ab welchem die versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen vorbehaltlich der Vermittlungsfähigkeit erfüllt.

Während dem Bestehen von Wartetagen oder Einstelltagen wird bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit die 30-tägige Frist weder aufgeschoben noch unterbrochen.

Bei einem Rahmenfristwechsel wird die 30-tägige Frist nicht unterbrochen, jedoch beginnt der Anspruch auf 44 Krankentaggelder neu zu laufen. Nicht bezogene Krankentaggelder der vorangehenden Rahmenfrist werden nicht auf die Folgerahmenfrist übertragen.

**C169** Die Frist von 30 Kalendertagen beginnt neu zu laufen, wenn die Arbeitsunfähigkeit nachweislich unterbrochen wird oder wenn eine Arbeitsunfähigkeit direkt an eine Arbeitsunfähigkeit aus einem anderen Grund anschliesst.

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person erlangt nach einer Grippeerkrankung wieder volle Arbeitsfähigkeit. Nach einer Woche erleidet sie einen Rückfall. Die Frist von 30 Kalendertagen beginnt neu zu laufen.

⇒ Beispiel 2

Nachdem eine versicherte Person während 20 Tagen an Grippe erkrankt war, erleidet sie in direktem Anschluss eine Lebensmittelvergiftung. Die Frist von 30 Kalendertagen beginnt mit der Lebensmittelvergiftung neu zu laufen.

## Arztzeugnis

**C170** Die versicherte Person muss ihre Arbeitsunfähigkeit ab dem 4. Tag mit einem ärztlichen Zeugnis belegen. Arztzeugnisse, die zuhanden einer Kranken- oder Unfallversicherung ausgestellt worden sind, können auch für die Belange der ALV verwendet werden. Bestehen begründete Zweifel an der Arbeitsfähigkeit bzw. -unfähigkeit, kann die KAST oder die Arbeitslosenkasse auf Kosten der ALV eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

- C171** Wird eine versicherte Person im Anschluss an Ferien im Ausland arbeitsunfähig und verbleibt sie im Ausland, hat sie nur dann Anspruch auf Taggelder nach Art. 28 AVIG, wenn ein Arztzeugnis die Reiseunfähigkeit attestiert.

### **Meldung der Arbeitsunfähigkeit**

- C172** Die versicherte Person muss ihre Arbeitsunfähigkeit innert einer Woche seit deren Beginn dem RAV melden. Meldet die versicherte Person ihre Arbeitsunfähigkeit ohne entschuld-baren Grund nach Ablauf der Frist von einer Woche und hat sie die Arbeitsunfähigkeit auch nicht auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» angegeben, so hat sie keinen Taggeldanspruch für die Tage der Arbeitsunfähigkeit vor der Meldung.

Gleich verhält es sich, wenn die versicherte Person die aufgeführten Fragen betreffend Arbeitsunfähigkeit nicht wahrheitsgetreu beantwortet. In diesem Fall gilt die Meldung als nicht rechtzeitig erfolgt, mit der Folge, dass die versicherte Person keinen Anspruch auf ALE für jene Tage vor der Meldung hat.

Bei wiederholter Meldepflichtverletzung ist neben dem fehlenden Anspruch für die Tage vor der Meldung zusätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG zu verfügen (130 V 385; D37 ff.).

⇒ Rechtsprechung

BGE 117 V 244 (Die einwöchige Frist zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit ist eine Verwirkungsfrist mit der Folge, dass die versicherte Person bei verspäteter Meldung keinen Taggeldanspruch für die Tage vor der Meldung hat)

Ist davon auszugehen, dass eine versicherte Person die Auskunftspflicht verletzt hat, um Versicherungsleistungen zu erschleichen, ist eine Einstellung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 Bst. f zu prüfen (D41 ff.).

- C173** *C173 gestrichen*

### **Krankentaggelder**

- C174** Taggelder von Krankenversicherungen werden von der ALE (Art. 28 Abs. 2 AVIG) abgezogen. Ein Abzug erfolgt jedoch nur insoweit, als dass die Leistungen den gleichen Zeitraum decken. Als anrechenbare Taggelder von Krankenversicherungen gelten sämtliche Erwerbsersatzleistungen der sozialen und privaten Krankenversicherungen nach KVG und VVG.

- C175** Kürzt ein Krankenversicherer die Taggelder wegen eines Verschuldens der versicherten Person, muss die Arbeitslosenkasse den fiktiven Betrag der ungekürzten Krankentaggelder von der ALE in Abzug bringen.

### **Unfalltaggelder**

- C176** Versicherte Personen, welche die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, sind obligatorisch bei der Suva gegen Unfall versichert. Die Suva zahlt ab dem 3. Kalendertag nach dem Unfallereignis Taggelder in der Höhe der Nettotaggelder der ALV. Demnach ist die Arbeitslosenkasse während einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit nur während den ersten 3 Kalendertagen (inkl. Unfalltag) zahlungspflichtig. Sofern die versicherte Person für diese 3 Tage Taggelder einer Unfallversicherung bezieht, sind diese von der ALE (Art. 28 Abs. 2 AVIG) in Abzug zu bringen.

## ⇒ Beispiel

Eine versicherte Person hat einen Unfall am Freitag. Die Suva richtet Taggelder ab Montag der nachfolgenden Woche aus. Dementsprechend richtet die Arbeitslosenkasse Taggelder nach Art. 28 AVIG lediglich für den Freitag aus.

**C176a** Verunfallen versicherte Personen während des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaubs) oder des Betreuungsurlaubs, erhalten sie weiterhin EO-Taggelder (Art. 16g, Art. 16m und Art. 16s EOG). Bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nach dem Urlaub richtet die Suva Taggelder aus.<sup>155</sup>

**Versicherte ohne Taggeldversicherung der Unfall- oder Krankenversicherung**

**C177** Versicherte ohne Taggeldversicherung der Kranken- und Unfallversicherung, die nach Ausschöpfung des Anspruchs auf das volle Taggeld (Abs. 1) weiterhin vorübergehend vermindert arbeitsfähig sind, haben einen Anspruch auf ein Taggeld der ALV, das ihrer effektiven Arbeitsfähigkeit entspricht. Die Korrektur des Taggeldes erfolgt über die Anpassung des versicherten Verdienstes, entsprechend dem anrechenbaren Arbeitsausfall.

## ⇒ Beispiel

Ein Versicherter ist bis auf weiteres zu 60 % arbeitsunfähig. Gemäss Art. 28 AVIG hat er bis zum 30. Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf das volle Taggeld. Da die Arbeitsunfähigkeit weiterhin vorübergehend bei 60 % bestehen bleibt, und der Versicherte keine Taggeldversicherung hat, wird sein anrechenbarer Arbeitsausfall ab dem 30. Tag auf 40 % festgesetzt.

**Versicherte mit einer Taggeldversicherung der Unfall- oder Krankenversicherung**

**C178** Mit Art. 28 Abs. 4 AVIG wird koordinationsrechtlich garantiert, dass bei jenen Versicherten Überentschädigungen vermieden werden, die eine (auch freiwillige) Taggeldversicherung der Kranken- und Unfallversicherung haben.

Die Korrektur des Taggeldes nach Art. 28 Abs. 4 Bst. b AVIG erfolgt über den versicherten Verdienst, d. h. dieser wird auf 50 % gekürzt.

## ⇒ Beispiel 1

Eine Versicherte meldet sich zu 100 % zum Taggeldbezug an, der versicherte Verdienst beträgt CHF 8000. Während der laufenden RFL wird sie vorübergehend zu 40 % arbeitsunfähig. Gemäss Art. 28 AVIG hat sie bis zum 30. Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf das volle Taggeld. Die Versicherte ist weiterhin vermindert zu 60 % arbeitsfähig. Sie hat eine freiwillige Taggeldversicherung und erhält von dieser gemäss Art. 73 Abs. 1 KVG ein Krankentaggeld von 50 %. Der versicherte Verdienst wird auf CHF 4000 gekürzt (8000 x 50 %).

## ⇒ Beispiel 2

Eine Versicherte meldet sich zu 80 % zum Taggeldbezug an, der versicherte Verdienst beträgt CHF 6400. Während der laufenden RFL wird sie vorübergehend zu 40 % arbeitsunfähig. Nach Ausschöpfung der vollen Krankentaggelder während den ersten 30 Kalendertagen ist die Versicherte weiterhin vermindert zu 60 % arbeitsfähig. Sie hat eine freiwillige Taggeldversicherung und erhält von dieser gemäss Art. 73 Abs. 1 KVG ein Krankentaggeld von 50 %. Der versicherte Verdienst wird auf CHF 3200 gekürzt (6400 x 50 %).

---

<sup>155</sup> C176a geändert im Juli 2022 und Juli 2024

Da das Informatiksystem eine Veränderung des versicherten Verdienstes im Laufe einer Kontrollperiode nicht unterstützt, muss die Arbeitslosenkasse für solche Monate den versicherten Verdienst mit einer Mischrechnung ermitteln.

⇒ Beispiel 3

Der versicherte Verdienst muss am 11.4.2011 von CHF 6400 auf CHF 3200 reduziert werden. Für die Kontrollperiode April muss im Informatiksystem ein versicherter Verdienst von CHF 4114 eingegeben werden (6 Tage x 6400 und 15 Tage x 3200 geteilt durch 21 Tage). Ab Mai ist der versicherte Verdienst von CHF 3200 einzugeben.

### Koordination mit Taggeldern der Unfall- oder Krankenversicherung

**C178a** Die zwischen AVIG, KVG, VVG und UVG bestehende Koordinationsregel nach Art. 28 Abs. 4 AVIG wird nicht unterbrochen, wenn sich die versicherte Person zusätzlich bei einer Sozialversicherung (insbesondere bei der IV) angemeldet hat. Art. 28 Abs. 4 AVIG kommt – unabhängig von einer solchen Anmeldung – soweit und solange zur Anwendung, wie die betroffene Krankentaggeld- oder Unfalltaggeldversicherung Taggelder zu erbringen hat.

**C178b** Tritt während der Koordinationsphase von Art. 28 Abs. 4 AVIG, Art. 73 Abs. 1 KVG und Art. 25 Abs. 3 UVV eine Behinderung bzw. Anmeldung bei einer Sozialversicherung (insbesondere bei der IV) ein, ändert sich an der Massgeblichkeit dieser Koordinationsregeln nichts.

**C178c** Art. 15 Abs. 3 AVIV beurteilt die Vermittlungsfähigkeit von Behinderten im Bereich der ALV. Diese Bestimmung regelt ausschliesslich die Vorleistungspflicht der ALV gegenüber einer Sozialversicherung (insbesondere der IV). Diese Vorleistungspflicht gilt jedoch nicht gegenüber dem Krankentaggeld- und Unfalltaggeldversicherer, der eine vertragliche, definitive Leistungspflicht hat.

Eine gesetzlich geregelte Vorleistungspflicht kann nur dann zum Tragen kommen, wenn eine Unsicherheit über die Zuordnung der definitiven Leistungspflicht besteht. Die Taggeldkoordinationsbestimmungen zwischen AVIG, KVG, VVG und UVG legen eine sich gegenseitig ergänzende, definitive Leistungspflicht fest.

### Mutterschaft

**C179** *C179 bis C187 gestrichen*<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup> C179–C187 gestrichen im Juli 2022

# Entschädigung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutz-Dienst

## Art. 26 AVIG

**C188** Leistet eine versicherte Person schweizerischen Militärdienst, ausgenommen die Rekrutenschule und Beförderungsdienste, oder schweizerischen Zivildienst von nicht mehr als 30 Tagen oder Zivilschutzdienst und ist ihre Erwerbsausfallentschädigung geringer als die ALE, die sie ohne die Dienstleistung beziehen könnte, so erhält sie im Rahmen ihres persönlichen Höchstanspruchs Differenzzahlungen.

Beträgt die Dienstzeit mehr als 30 Tage, besteht auch für die ersten 30 Tage kein Anspruch auf ALE.

Erhält die versicherte Person aufgrund voller Arbeitsunfähigkeit Taggelder der MV, besteht kein Anspruch auf ALE-Taggelder nach Art. 28 AVIG. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Teilkrankengeld der MV von der ALE abzuziehen.

**C189** Die Arbeitslosenkasse muss sich mittels EO-Abrechnungen das Ersatzeinkommen bescheinigen lassen.<sup>157</sup>

**C190** Ein Abzug erfolgt jedoch nur insoweit, als die Leistungen den gleichen Zeitraum decken und höchstens im Umfang der der versicherten Person für diesen Zeitraum zustehenden ALE.

⇒ Beispiel 1

14 Tage EO\* zu CHF 54 = CHF 756 / im gleichen Zeitraum 10 ALE-Taggelder zu CHF 100 = CHF 1000.

Es werden CHF 756 als Ersatzeinkommen berücksichtigt. ALE = CHF 244

⇒ Beispiel 2

14 Tage EO\* zu CHF 120 = CHF 1680 / im gleichen Zeitraum 10 ALE-Taggelder zu CHF 100 = CHF 1000.

Es werden CHF 1000 als Ersatzeinkommen berücksichtigt. Keine Ausrichtung von ALE.

\* Die EO entschädigt 7 Tage pro Woche.

---

<sup>157</sup> C189 geändert im Juli 2025

## Entschädigung während Mutterschaftsurlaub

**C190a** Während dem Mutterschaftsurlaub (vgl. B383 ff.) entfällt der Anspruch auf ALE. Ob ein Anspruch auf EO-Taggelder während dem Mutterschaftsurlaub (Mutterschaftsentschädigung) besteht und wie hoch er ausfällt, bestimmt sich nach EOG und EOv. Hiernach ist eine arbeitslose Mutter, unter Berücksichtigung der übrigen Voraussetzungen gemäss EOG und EOv, zum Bezug von Mutterschaftsentschädigung berechtigt, wenn sie bis zur Geburt des Kindes ALE bezieht oder keine ALE bezieht, aber Anspruch darauf hätte. Dies ist der Fall, wenn sie die Mindestbeitragszeit gemäss Art. 13 AVIG erfüllt (vgl. Kreisschreiben des BSV über das Meldeverfahren, KSMSEAE ALV).<sup>158</sup>

**C190b** Mutterschaftsurlaub wird nicht durch die ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – durch die EO entschädigt. Zuständig für die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung sind die Ausgleichskassen. Für arbeitslose Mütter ist die Ausgleichskasse des letzten Arbeitgebers vor der Arbeitslosigkeit zuständig. Für besondere Konstellationen (z. B. bei Zwischenverdienst) ist das Kreisschreiben des BSV über die Mutterschaftsentschädigung und die Entschädigung des andern Elternteils (KSMSEAE) zu konsultieren.<sup>158</sup>

**C190c** Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt mit dem Tag der Niederkunft und dauert grundsätzlich 14 aufeinanderfolgende Wochen (98 EO-Taggelder). Diese Dauer kann unter bestimmten Voraussetzungen gemäss EOG und EOv auf maximal 22 aufeinanderfolgende Wochen (154 EO-Taggelder) ausgedehnt werden, falls das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens 2 Wochen im Spital bleiben muss. Die Mutterschaftsentschädigung wird in der Regel monatlich ausgerichtet. Die Mutter ist für die Anmeldung der Mutterschaftsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse verantwortlich.<sup>158</sup>

**C190d** Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet vor Ablauf des 98. Tages (bzw. des 154. Tages), wenn die Mutter eine Erwerbstätigkeit aufnimmt und zwar unabhängig von Beschäftigungsgrad und -dauer. Entsprechend hat die Mutter ab diesem Zeitpunkt wieder Anspruch auf ALE bzw. auf Kompensations- oder Differenzzahlungen, soweit sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.<sup>158</sup>

### C190dbis

Stirbt der andere Elternteil (der Vater oder die Ehefrau der Mutter) innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt, hat die Mutter Anspruch auf zusätzliche 14 Taggelder im Rahmen der Mutterschaftsentschädigung im Todesfall des andern Elternteils. Dieser Anspruch entsteht am Tag nach dem Tod und ist innerhalb einer 6-monatigen Rahmenfrist zu beziehen, die am Tag nach dem Todestag zu laufen beginnt. Zuerst muss die Mutter ohne Unterbruch die 98 Taggelder der Mutterschaftsentschädigung sowie einen allfälligen Anspruch auf zusätzliche Taggelder bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen beziehen. Die 6-monatige Rahmenfrist wird in dieser Zeit nicht unterbrochen. Der Anspruch auf Entschädigung endet mit Ausschöpfen des Urlaubs, mit dem Auslaufen der 6-monatigen Rahmenfrist oder mit dem allfälligen Tod des Neugeborenen. Pro fünf bezogene Urlaubstage werden zwei zusätzliche Taggelder angerechnet, so dass bei vollständigem Bezug des zusätzlichen

---

<sup>158</sup> C190a–C190g eingefügt im Juli 2022 und geändert im Juli 2024

Urlaubs 14 EO-Taggelder ausgerichtet werden. Die Mutter ist für die Anmeldung der Entschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse verantwortlich.<sup>158 159</sup>

- C190e** Hat die Arbeitslosenkasse ALE für Zeiten entrichtet, für die voraussichtlich ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigungen besteht, beantragt sie bei der zuständigen Ausgleichskasse die Verrechnung der Rückforderung (vgl. AVIG-Praxis RVEI B1 ff.). Bei fehlender Geltendmachung durch die Mutter hat die Arbeitslosenkasse die Möglichkeit, die Mutterschaftsentschädigung direkt bei der Ausgleichskasse anzumelden.<sup>158</sup>
- C190f** Weitere Informationen und die Formulare zur Mutterschaftsentschädigung sind auf der Internetseite der [AHV/IV](#) (Rubrik «Merkblätter und Formulare») verfügbar. Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen für Mutterschaftsentschädigung sind im Kreisschreiben des BSV über die Mutterschaftsentschädigung und die Entschädigung des andern Elternteils (KSMSEAE) zu finden.<sup>158</sup>
- C190g** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, arbeitslose Schwangere oder Mütter auf die Möglichkeit, Mutterschaftsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190a ff.), aufmerksam zu machen. Die Durchführungsstellen geben den Versicherten an, wo sie sich informieren können (z. B. Internetseiten der AHV/IV) sowie die für sie zuständige Ausgleichskasse, sofern diese bekannt ist. Informationen zur Mutterschaftsentschädigung erhalten die Versicherten bei den Ausgleichskassen.<sup>158</sup>

---

<sup>159</sup> C190dbis eingefügt im Juli 2024

## Entschädigung während Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub)

**C190h** Während dem Urlaub des andern Elternteils (bzw. Vaterschaftsurlaub, vgl. B388 ff.) entfällt der Anspruch auf ALE. Ob ein Anspruch auf EO-Taggelder während dem Urlaub des andern Elternteils (Entschädigung des andern Elternteils) besteht und wie hoch er ausfällt bestimmt sich nach EOG und EOv. Hiernach ist eine arbeitslose Person, welche im Zeitpunkt der Geburt eines lebensfähigen Kindes dessen anderer Elternteil im Sinne von Art. 255a Abs. 1 ZGB (Ehefrau der Mutter zum Zeitpunkt der Geburt) oder dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate (gerichtlich oder durch Anerkennung) wird, unter Berücksichtigung der übrigen Voraussetzungen gemäss EOG und EOv zum Bezug einer Entschädigung des andern Elternteils berechtigt, wenn sie bis zur Geburt des Kindes ALE bezieht oder am Tag der Geburt Dienst im Sinne von Art. 1a EOG leistet und an diesem Tag die Mindestbeitragszeit gemäss Art. 13 AVIG erfüllt (vgl. Kreisschreiben des BSV über das Meldeverfahren, KSMSEAE ALV).<sup>160</sup>

**C190i** Urlaub des andern Elternteils wird nicht durch die ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – durch die EO entschädigt. Zuständig für die Ausrichtung der Entschädigung des andern Elternteils sind die Ausgleichskassen. Ist die versicherte Person am letzten Tag des Urlaubs des andern Elternteils arbeitslos, ist die Ausgleichskasse des letzten Arbeitgebers vor der Arbeitslosigkeit zuständig. Für besondere Konstellationen (z. B. bei Zwischenverdienst) ist das Kreisschreiben des BSV über die Mutterschaftsentschädigung und die Entschädigung des andern Elternteils (KSMSEAE) zu konsultieren.<sup>160</sup>

**C190j** Die Entschädigung des andern Elternteils kann innert 6 Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Sie wird nachträglich ausgerichtet, entweder im Anschluss an den vollständigen Bezug des Urlaubs oder nach Ablauf der 6 Monate. Pro fünf bezogene Urlaubstage werden zwei zusätzliche Taggelder angerechnet, so dass bei vollständigem Bezug des Vaterschaftsurlaubs 14 EO-Taggeldern ausgerichtet werden. Die versicherte Person ist für die Anmeldung der Entschädigung des andern Elternteils bei der zuständigen Ausgleichskasse verantwortlich. Die Arbeitslosenkasse bescheinigt den Bezug der Urlaubstage auf Antrag der versicherten Person im Formular der Informationsstelle AHV/IV nach vollständigem Bezug oder Ablauf der 6 Monate.<sup>160</sup>

**C190k** Hat die Arbeitslosenkasse ALE für Zeiten entrichtet, für die voraussichtlich ein Anspruch auf Entschädigung des andern Elternteils besteht, beantragt sie bei der zuständigen Ausgleichskasse die Verrechnung der Rückforderung (vgl. Weisung AVIG RVEI B1 ff.). Bei fehlender Geltendmachung durch die versicherte Person hat die Arbeitslosenkasse die Möglichkeit, die Entschädigung des andern Elternteils direkt bei der Ausgleichskasse anzumelden.<sup>160</sup>

### C190kbis

Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder innerhalb der folgenden 97 Tage, hat der andere Elternteil Anspruch auf zusätzliche 98 Taggelder als Entschädigung des andern Elternteils im Todesfall der Mutter. Diese Taggelder müssen ohne Unterbruch ab dem Tag nach dem Tod der Mutter bezogen werden. Durch den Bezug der 98 Taggelder wird die 6-

---

<sup>160</sup> C190h–C190m eingefügt im Juli 2022 und geändert im Juli 2024

monatige Rahmenfrist zum Bezug der Entschädigung des andern Elternteils im Umfang von 14 Taggeldern unterbrochen.<sup>160 161</sup>

**C190kter**

Bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen (C190c) und Tod der Mutter hat der andere Elternteil Anspruch auf bis zu 56 zusätzliche Taggelder, die direkt im Anschluss an die 98 Taggelder infolge Todesfall der Mutter zu beziehen sind. Die Anzahl der zusätzlichen Taggelder entspricht der Dauer des Spitalaufenthaltes, ist jedoch auf 56 Taggelder begrenzt.<sup>160</sup>  
<sup>161</sup>

**C190kquater**

Für den andern Elternteil (den Vater oder die Ehefrau der Mutter) erlischt der Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Todesfall der Mutter sowie auf die Verlängerung bei Spitalaufenthaltes des Neugeborenen insbesondere bei Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit.<sup>160 161</sup>

**C190kquinqies**

Für einen Vater erlischt der Anspruch auf die zusätzlichen Taggelder im Todesfall der Mutter sowie auf die Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen, falls das Kindsverhältnis aberkannt wird.<sup>160 161</sup>

**C190l** Weitere Informationen und die Formulare zum Urlaub des andern Elternteils sind auf der Internetseite der [AHV/IV](#) (Rubrik «Merkblätter und Formulare») verfügbar. Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen für Entschädigung des andern Elternteils sind im KSMSEAE zu finden.<sup>160</sup>

**C190m** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, versicherte Personen auf die Möglichkeit, Entschädigung des andern Elternteils bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190h ff.), aufmerksam zu machen. Die Durchführungsstellen geben den versicherten Personen an, wo sie sich informieren können (z. B. Internetseiten der AHV/IV) sowie die für sie zuständige Ausgleichskasse, sofern diese bekannt ist. Informationen zur Entschädigung des andern Elternteils erhalten die Versicherten bei den Ausgleichskassen.<sup>160</sup>

---

<sup>161</sup> C190kbis– C190kquinqies eingefügt im Juli 2024

## Entschädigung während Betreuungsurlaub

**C190n** Während dem Betreuungsurlaub (vgl. B398 ff.) entfällt der Anspruch auf ALE. Ob ein Anspruch auf EO-Taggelder während dem Betreuungsurlaub (Betreuungsentschädigung) besteht und wie hoch er ausfällt, bestimmt sich nach EOG und EOV. Hiernach haben arbeitslose Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und dessen Betreuung die Anwesenheit der Eltern erfordert, Anspruch auf Betreuungsentschädigung, wenn sie bis zum Beginn des Anspruchs ALE bezogen haben. Gleiches gilt unter bestimmten Bedingungen für arbeitslose Personen, welche Stief- und Pflegeeltern sind.<sup>162</sup>

**C190o** Betreuungsurlaub wird nicht durch die ALV, sondern – soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – durch die EO entschädigt. Zuständig für die Ausrichtung des EO-Taggeldes sind die Ausgleichskassen. Falls die Eltern den Betreuungsurlaub unter sich aufteilen (vgl. B400 und B403), ist für beide während des ganzen Betreuungsurlaubs die Ausgleichskasse des Elternteils zuständig, der das erste EO-Taggeld bezieht. Ist dieser Elternteil am ersten Tag des bezogenen EO-Taggeldes arbeitslos, ist die Ausgleichskasse des letzten Arbeitgebers zuständig. Für besondere Konstellationen (z. B. bei Zwischenverdienst) ist das Kreisschreiben des BSV über die Betreuungsentschädigung (KS BUE) zu konsultieren.<sup>162</sup>

**C190p** Die Betreuungsentschädigung kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt am Tag, für den der erste der beiden Elternteile ein EO-Taggeld bezieht. Pro fünf bezogene Urlaubstage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet, so dass bei vollständigem Bezug des Betreuungsurlaubs 98 EO-Taggeldern ausgerichtet werden. Das EO-Taggeld wird monatlich ausgerichtet und muss durch die versicherte Person bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend gemacht werden. Die Arbeitslosenkasse erstellt dafür jeweils monatlich im Anschluss an den effektiven Bezug des Urlaubs eine Bescheinigung für die Antragstellung des entsprechenden EO-Taggeldes.<sup>162</sup>

**C190q** Die Arbeitslosenkasse bescheinigt auf dem Formular 318.746 der Informationsstelle AHV/IV «Folgemeldung Betreuungsentschädigung» jeweils Ende Monat den erfolgten Bezug von Betreuungsurlaub. Die Bescheinigung erfolgt, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- die auf dem AvP-Formular deklarierten Urlaubstage stimmen mit der Bewilligung für Betreuungsurlaub des RAV überein;
- bis zum Beginn des Betreuungsurlaubs hat die versicherte Person ein Taggeld der ALV bezogen (oder z. B. Warte- / Einstelltage getilgt oder den Anspruch auf Taggeld wegen Arbeitsunfähigkeit ausgeschöpft);
- an den Urlaubstagen ist der Höchstanspruch an ALV-Taggeldern noch nicht ausgeschöpft;
- an den Urlaubstagen ist eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug offen;
- die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person wurde für die Urlaubstage nicht (aus anderen Gründen als den vorliegenden Betreuungsurlaub) verneint.<sup>162</sup>

---

<sup>162</sup> C190n–C190u eingefügt im Juli 2022

- C190r** Ist die versicherte Person mit der Bescheinigung bzw. der fehlenden Bescheinigung nicht einverstanden, leitet die Arbeitslosenkasse die entsprechenden Einwände zuständigkeits- halber an die Ausgleichskasse weiter. Die Arbeitslosenkasse begründet die (teilweise) feh- lende Bescheinigung zuhanden der Ausgleichskasse.<sup>162</sup>
- C190s** Hat die Arbeitslosenkasse ALE für Zeiten entrichtet, für die voraussichtlich ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung besteht, beantragt sie bei der zuständigen AHV-Ausgleichs- kasse die Verrechnung der Rückforderung (vgl. AVIG-Praxis RVEI B1 ff.). Bei fehlender Geltendmachung durch die versicherte Person hat die Arbeitslosenkasse die Möglichkeit, die Betreuungsentschädigung direkt bei der Ausgleichskasse anzumelden.<sup>162</sup>
- C190t** Weitere Informationen und die Formulare zur Betreuungsentschädigung sind auf der In- ternetseite der AHV/IV (Rubrik «Merkblätter und Formulare») verfügbar. Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen für Betreuungsentschädigung sind im Kreisschreiben des BSV über die Betreuungsentschädigung (KS BUE) zu finden.<sup>162</sup>
- C190u** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, versicherte Personen auf die Möglichkeit, Be- treuungsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse zu beantragen (vgl. C190n ff.), aufmerksam zu machen. Die Durchführungsstellen geben den versicherten Personen an, wo sie sich informieren können (z. B. Internetseiten der AHV/IV) sowie die für sie zu- ständige Ausgleichskasse, sofern diese bekannt ist. Informationen zur Betreuungsent- schädigung erhalten die Versicherten bei den Ausgleichskassen.<sup>162</sup>

## Geltendmachung des Anspruchs

Art. 20 AVIG; Art. 23 Abs. 4, 29–31 AVIV; Art. 19, 28, 29, 40, 41 und 43 ATSG

**C191** Die versicherte Person macht ihren Entschädigungsanspruch bei einer Arbeitslosenkasse geltend, die sie frei wählen kann. Innerhalb der RFL (Art. 9 Abs. 2 AVIG) ist ein Kassenwechsel nicht zulässig, ausser die versicherte Person zieht aus dem Tätigkeitsbereich der Arbeitslosenkasse weg. Der Wechsel muss, ausser am Ende der RFL, auf Beginn einer Kontrollperiode vorgenommen werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs, die aus der Geltendmachung von offenen Forderungen gegenüber der Arbeitslosenkasse besteht, ist ein Recht, das auf die Erben übergeht. Diese sind klageberechtigt und können Abrechnungen und Sanktionen anfechten.

**C192** Der Anspruch auf ALE erlischt, wenn er nicht innert dreier Monate nach dem Ende der Kontrollperiode, auf die er sich bezieht, geltend gemacht wird. Es handelt sich um eine Verwirkungsfrist, die nur bei unverschuldetem Versäumnis wieder hergestellt werden kann. Dies kann unter gewissen Voraussetzungen dann der Fall sein, wenn eine plötzliche schwere Erkrankung oder eine unfallbedingte Handlungsunfähigkeit der versicherten Person die rechtzeitige Geltendmachung des Entschädigungsanspruches verunmöglicht hat. Der Tod des Versicherten kann die Wiederherstellung der Fristen zugunsten der Erben ebenfalls rechtfertigen. Aus der Rechtsunkenntnis kann kein Wiederherstellungsgrund hergeleitet werden. Das Begehren um Wiederherstellung ist binnen 30 Tagen nach Wegfall des Hindernisses mit entsprechender Begründung und Beweismitteln zu stellen und gleichzeitig die Geltendmachung des Entschädigungsantrages nachzuholen.<sup>163</sup>

Hat die versicherte Person weder bei der Anmeldung noch in den monatlichen Kontrollausweisen jemals den Zuschlag für Familienzulagen geltend gemacht, muss der Anspruch auf den Zuschlag nach Ablauf von 3 Monaten verneint werden, auch wenn der Taggeldanspruch jeweils rechtzeitig erfolgt ist (BGE vom 29.1.2009, 8C\_950/2009).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 167/06 vom 7.11.2006 (Die Verwirkungsfolge tritt auch dann ein, wenn der Anspruch zwar innert der Anmeldefrist geltend gemacht wird, die versicherte Person aber innerhalb dieses Zeitraums oder einer ihr allenfalls gesetzten Nachfrist nicht alle für die Anspruchsbeurteilung erforderlichen Unterlagen beibringt)

BGE 8C\_85/2011 vom 10.5.2011 (Kommt die Arbeitslosenkasse ihrer Pflicht nach, die versicherte Person ausdrücklich und unmissverständlich über die Säumnisfolgen aufzuklären, muss die versicherte Person für die sich daraus ergebende Konsequenz des Anspruchsuntergangs einstehen)

**C193** Die Frist zur Geltendmachung des Taggeldanspruches beginnt, ungeachtet eines in der Sache hängigen Gerichtsverfahrens, nach dem Ende der jeweiligen Kontrollperiode zu laufen, auf welche sich der Anspruch bezieht. Ein z. B. wegen Ablehnung des Anspruchs eingeleitetes Einsprache- oder Beschwerdeverfahrens entbindet die versicherte Person nicht von der dreimonatigen Geltendmachungsfrist (BGE 124 V 215).

**C194** Die versicherte Person macht ihren Anspruch geltend, indem sie der Arbeitslosenkasse die in Art. 29 AVIV aufgeführten Unterlagen einreicht. Bei unvollständigen Angaben oder Unterlagen setzt die Arbeitslosenkasse der versicherten Person eine angemessene Frist

---

<sup>163</sup> C192 geändert im Juli 2017

zur Ergänzung und macht auf die konkreten Rechtsfolgen bei Versäumnis aufmerksam. Die Arbeitslosenkasse muss zudem der versicherten Person mitteilen, welche entscheidungsrelevanten Angaben und Unterlagen beizubringen sind. Kommt die versicherte Person ihren Auskunfts- und Mitwirkungspflichten in unentschuldigbarer Weise nicht nach, so hat die Arbeitslosenkasse auf Grund der Akten zu verfügen oder wenn wegen der fehlenden Angaben oder Unterlagen ein Entscheid nicht möglich ist, Nichteintreten zu verfügen, d. h. keine ALE auszurichten.

Ist die versicherte Person verstorben, obliegt es den Erben, alle objektiven Beweise und Unterlagen beizubringen, die Einfluss auf den Entschädigungsanspruch nehmen können (Bescheinigung über Zwischenverdienst, ärztliches Attest usw.). Auf die Vorlage des vollständig ausgefüllten AvP-Formulars wird verzichtet.

Erfolgt die Geltendmachung kurz vor Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist, ist für die Vervollständigung eine angemessene Frist anzusetzen, die über die Verwirkungsfrist hinausgehen kann.

Die der versicherten Person zu gewährende angemessene Nachfrist darf nur der Vervollständigung der erforderlichen Unterlagen dienen. Art. 29 Abs. 3 AVIV findet keine Anwendung, wenn die versicherte Person innerhalb der Dreimonatsfrist keine Dokumente eingereicht hat. In diesem Fall muss die Arbeitslosenkasse die versicherte Person weder mahnen, noch muss sie ihr eine zusätzliche Frist gewähren (ARV 1998 S. 281 ff.)<sup>164</sup>

**C195** Kann die versicherte Person Tatsachen, die für die Beurteilung ihres Anspruchs erheblich sind, nicht durch Bescheinigung nachweisen, kann die Arbeitslosenkasse ausnahmsweise eine von der versicherten Person unterschriebene Erklärung berücksichtigen, wenn diese glaubhaft erscheint.

**C196** Die versicherte Person hat Anspruch auf einen angemessenen Vorschuss, wenn:

- der Antrag auf ALE gestellt ist;
- feststeht, dass die versicherte Person die Beitragszeit erfüllt hat oder von deren Erfüllung befreit ist;
- die übrigen Anspruchsvoraussetzungen für die ALE glaubhaft gemacht sind und
- die versicherte Person glaubhaft darlegen kann, dass sie auf den Vorschuss angewiesen ist.

**C197** Die Bundesverwaltung stellt den versicherten Personen einmal pro Monat das AvP-Formular aus. Für diejenigen versicherten Personen, die das Formular nicht erhalten haben, stellt das RAV sicher, dass ihnen das Formular vor Monatsende zugestellt wird, damit diese bei der Arbeitslosenkasse ihren Anspruch rechtzeitig geltend machen können. Bei Verlust des AvP-Formulars stellt das RAV auf Anfrage einen Ersatz aus, welcher mit den Personendaten und dem Monat zu versehen ist.

Die Arbeitslosenkasse darf die Auszahlung der ALE nicht basierend auf einem AvP-Formular vornehmen, welches weder von der Bundesverwaltung noch vom RAV ausgestellt wurde. Bei Erhalt eines anderweitigen Formulars teilt die Kasse der versicherten Person unverzüglich mit, dass sie sich für die Auszahlung nur auf das von der Arbeitslosenversicherung ausgehändigte AvP-Formular stützen kann (Art. 29 ATSG) und setzt ihr eine angemessene Frist, um das entsprechende Formular einzureichen (Art. 29 Abs. 3 AVIV).

---

<sup>164</sup> C194 geändert im Januar 2024 (f)

Das AvP-Formular kann auch über die Zugangsplattform für elektronische Dienste (eServices; Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) ausgefüllt sowie zusammen mit den notwendigen Beilagen eingereicht werden

Die Arbeitslosenkasse richtet die Arbeitslosentschädigung frühestens ab Erhalt des AvP-Formulars aus.<sup>165</sup>

---

<sup>165</sup> C197 geändert im Juli 2018 und Juli 2024

# Subrogation

Art. 29, Art. 11 Abs. 3 AVIG

## Allgemeines

- C198** Hat die Arbeitslosenkasse begründete Zweifel darüber, ob die versicherte Person für die Zeit des Arbeitsausfalls gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber Lohn- oder Entschädigungsansprüche im Sinne von Art. 11 Abs. 3 AVIG hat oder ob sie erfüllt werden, so zahlt sie Leistungen nach Art. 7 Abs. 2 Bst. a AVIG aus.
- C199** Zweck von Art. 29 AVIG ist es, der versicherten Person den für ihren Lebensunterhalt notwendigen Erwerbsersatz zu garantieren. Bei Vorliegen von begründeten Zweifeln ist die Arbeitslosenkasse verpflichtet, der versicherten Person Taggelder auszuzahlen. Im Gegenzug übernimmt die Arbeitslosenkasse mit Ausrichtung der Entschädigung die Pflicht, die Ansprüche der versicherten Person, soweit diese auf die Arbeitslosenkasse übergegangen sind, beim früheren Arbeitgeber durchzusetzen. Bei diesem Forderungsübergang handelt es sich um eine sogenannte Legalzession, auch Subrogation genannt.
- C200** Art. 29 AVIG ist eine Sonderregelung zu Art. 11 Abs. 3 AVIG. Danach ist ein Arbeitsausfall nicht anrechenbar und somit nicht entschädigungsberechtigt, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen. Art. 11 Abs. 3 AVIG begründet die Nichtanrechenbarkeit des Arbeitsausfalls aber nur für den Fall, dass Lohn- oder Entschädigungsansprüche ausgewiesen und auch vollständig realisierbar sind.
- C201** Bei der Abklärung, ob Art. 29 AVIG angewendet werden muss, ist die Arbeitslosenkasse in einer ersten Phase auf die Angaben der versicherten Person angewiesen. Diese ist aufgrund ihrer Mitwirkungspflichten gehalten, die notwendigen Angaben beizubringen und die Arbeitslosenkasse bei der Durchsetzung der Forderung zu unterstützen.
- C202** Die Anwendung von Art. 29 AVIG setzt immer einen Arbeitsausfall, verbunden mit einem Verdienstaufschlag voraus. Demgegenüber ersetzt die Insolvenzenschädigung Ansprüche für geleistete Arbeit.
- ⇒ Rechtsprechung  
EVG C 109/02 vom 13.1.2000 (Um zu bestimmen, ob ALE oder IE in Frage kommt, ist darauf abzustellen, ob die versicherte Person in der fraglichen Periode vermittlungsfähig war und die Kontrollvorschriften befolgen konnte oder nicht)
- C203** Art. 346 Abs. 2 Bst. c OR sieht die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung des Lehrverhältnisses vor, wenn die Ausbildung namentlich infolge Konkurses des Lehrbetriebes nicht zu Ende geführt werden kann. Diese – gerechtfertigte – fristlose Kündigung löst keine weiteren Entschädigungsansprüche aus, mit der Folge, dass Art. 29 AVIG nicht zur Anwendung kommt.
- Hingegen hat bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber die versicherte Person Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).
- Art. 337c Abs. 1 OR ist auch auf Lehrverhältnisse anwendbar, wobei sich der Entschädigungsanspruch – vorbehaltlich Abs. 2 – bis zum Ende des befristeten Lehrvertrages

erstreckt. Bestehen begründete Zweifel am Bestehen des Entschädigungsanspruchs oder an der Erfüllung desselben, kommt Art. 29 AVIG zur Anwendung.

## Anspruchsvoraussetzungen

**C204** Damit Leistungen nach Art. 29 AVIG ausbezahlt werden können, müssen alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein.

**C205** Die Arbeitslosenkasse zahlt in 2 Fällen Taggelder aus:

1. wenn sie begründete Zweifel darüber hat, ob die arbeitslose Person für die Zeit des Arbeitsausfalls gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber Lohn- oder Entschädigungsansprüche hat (Zweifel am Bestehen von Ansprüchen); oder
2. wenn sie begründete Zweifel darüber hat, ob eindeutig bestehende Lohn- oder Entschädigungsansprüche der versicherten Person gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber von diesem auch erfüllt werden (Zweifel an der Realisierbarkeit bestehender Ansprüche).

In beiden Fällen muss es sich um Lohn- oder Entschädigungsansprüche im Sinne von Art. 11 Abs. 3 AVIG für die Zeit des Arbeitsausfalls handeln.

## Lohnansprüche

**C206** Lohnansprüche können bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist nach Art. 335c OR und bei Kündigung zur Unzeit nach Art. 336c OR entstehen.

**C207** Eine Kündigung, welche die Kündigungsfrist missachtet, ist wirksam und bewirkt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den nächsten vertraglichen oder gesetzlichen Termin. Die arbeitnehmende Person hat jedoch nur dann einen Lohnanspruch, wenn sie dem Arbeitgeber seine Dienste während der Zeit nach dem vorzeitigen Kündigungstermin unmissverständlich angeboten hat.

**C208** Wird ein Arbeitsverhältnis z. B. wegen Krankheit während der Kündigungsfrist aufgrund der Sperrfristen nach Art. 336c Abs. 2 OR erstreckt, bestehen die vertraglichen und gesetzlichen Rechte und Pflichten der Parteien während der erstreckten Kündigungsfrist unverändert fort. Besagte Bestimmung regelt nur die Frage der Unterbrechung und der Fortsetzung des Kündigungsfristenlaufs, nicht jedoch die Frage der Lohnzahlungspflicht während des erstreckten Arbeitsverhältnisses. Die arbeitnehmende Person muss somit nach wiedererlangter Arbeitsfähigkeit dem Arbeitgeber seine Dienste während der Zeit des erstreckten Arbeitsverhältnisses anbieten, damit ein Lohnanspruch für diese Zeit entsteht.

In beiden Fällen ist für die Entstehung des Lohnanspruchs nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber das Angebot der arbeitnehmenden Person annimmt. Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden, oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass die arbeitnehmende Person zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Für diese Zeit entstehen Lohnansprüche der arbeitnehmenden Person.

**C209** Die Durchführungsstellen müssen unverzüglich abklären, ob die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsbestimmungen eingehalten wurden. Wurden diese Bestimmungen missachtet und ist z. B. eine aufgrund von Sperrfristen verlängerte Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, ist die versicherte Person anzuweisen, ihre Arbeitskraft unverzüglich

beim Arbeitgeber anzubieten. Befolgt die versicherte Person diese Anweisung ohne entschuldbaren Grund nicht, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu prüfen.

### Entschädigungsansprüche

**C210** Unter den Begriff Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses fallen Ansprüche nach Art. 337b und 337c Abs. 1 OR, d. h. Ansprüche infolge fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Durch eine fristlose Kündigung, selbst wenn sie ungerechtfertigt erfolgt ist, wird das Arbeitsverhältnis rechtlich und faktisch sofort beendet. Es kommen daher nur noch Entschädigungsansprüche in Betracht, weil Lohnansprüche lediglich innerhalb eines Arbeitsverhältnisses entstehen können.

**C211** In 2 Fällen können Entschädigungsansprüche zu Gunsten der versicherten Person entstehen: bei der gerechtfertigten fristlosen Auflösung durch die arbeitnehmende Person nach Art. 337b OR sowie bei der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung durch den Arbeitgeber nach Art. 337c OR.

In beiden Fällen ist die arbeitnehmende Person so zu stellen, wie wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer ordnungsgemäss beendet worden wäre. Die arbeitnehmende Person hat somit grundsätzlich Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe des bis zum ordentlichen Endtermin geschuldeten Lohnes.

**C212** Nicht unter den Begriff Entschädigungsansprüche fallen Entschädigungen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR. Ebenso wenig fallen Ansprüche nach Art. 336a OR, also Entschädigungen für missbräuchliche Kündigungen, unter den Begriff Entschädigungsansprüche. Bei diesen beiden Entschädigungsarten handelt es sich um Strafzahlungen für das durch die missbräuchliche Kündigung oder die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zugefügte Unrecht. Eine Anwendung von Art. 29 AVIG bezüglich solcher Entschädigungen ist deshalb ausgeschlossen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 72/04 vom 17.8.2004 (Eine missbräuchliche Kündigung hat keine vorzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages zur Folge. Die Entschädigung nach Art. 336a OR dient der Strafe, Prävention und Genugtuung und kann folglich nicht Entschädigungsanspruch im Sinne von Art. 11 Abs. 3 AVIG sein)

### Nichtentstehen / Untergang von Lohn- oder Entschädigungsansprüchen

**C213** Damit ein Lohnanspruch überhaupt entsteht, muss die arbeitnehmende Person in der Regel gewisse Bedingungen erfüllen wie z. B. Anbieten der Arbeitskraft im Falle einer verlängerten Kündigungsfrist. Andererseits kann ein entstandener Lohn- oder Entschädigungsanspruch durch Verzicht der arbeitnehmenden Person wieder untergehen.

**C214** Sind die Ansprüche der arbeitnehmenden Person erst gar nicht entstanden (Nichtanbieten der Arbeitskraft) oder untergegangen (Verzicht), ist eine Anwendung von Art. 29 AVIG ausgeschlossen. Da das Nichtentstehen bzw. der Untergang jedoch auf ein Verhalten des Versicherten zurückzuführen ist, muss eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung geprüft werden.

**C215** Bei der Verletzung der Kündigungsfrist sowie bei der Erstreckung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Sperrfristen entsteht ein Lohnanspruch nur, wenn die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber seine Dienste während dieser Zeit unmissverständlich angeboten hat. Kommt die arbeitnehmende Person ihrer Arbeitspflicht nicht nach und liegen keine

anerkannten Verhinderungsgründe vor, gerät sie wegen Nichterfüllung des Vertrages in Verzug (Art. 102 ff. OR). Für diese Zeit entstehen somit keine Lohnansprüche. Eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist zu prüfen.

**C216** Akzeptiert die versicherte Person ausdrücklich eine Kündigung, welche die gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfrist missachtet (Aufhebungsvertrag), verzichtet sie auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, womit keine Ansprüche mehr aus Arbeitsvertrag entstehen können. Ein solches Verhalten kann ebenfalls den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllen.

**C217** Wird einer arbeitnehmenden Person ungerechtfertigt fristlos, z. B. aus wirtschaftlichen Gründen, gekündigt hat sie Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe des bis zum ordentlichen Endtermin geschuldeten Lohnes. Verzichtet die arbeitnehmende Person auf ihren Schadenersatz, ist zu prüfen, ob dieser Verzicht rechtsgültig ist. Ein Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche kann nämlich aus mehreren Gründen ungültig sein.

Die versicherte Person kann insoweit nicht rechtsgültig auf solche Ansprüche verzichten, als diese Ansprüche infolge Subrogation bereits auf die Arbeitslosenkasse übergegangen sind. Überdies ist nach Art. 341 OR ein während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung ausgesprochener Verzicht auf Forderungen, die sich aus zwingenden Vorschriften des OR oder aus zwingenden Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nichtig.

**C218** Das OR kennt zwingende und nicht zwingende (= dispositive) Bestimmungen. Dispositive Bestimmungen können durch die Vertragsparteien immer abgeändert werden. Demgegenüber dürfen zwingende Bestimmungen grundsätzlich nicht abgeändert werden. Als zwingende Bestimmungen im Sinne von Art. 341 OR gelten:

- Absolut zwingende Bestimmungen: Hierbei handelt es sich um Bestimmungen, die weder zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person noch zu Ungunsten des Arbeitgebers abgeändert werden dürfen (z. B. das Recht, nach Art. 337 Abs. 1 OR das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit auflösen zu können).
- Relativ zwingende Bestimmungen: Das sind diejenigen Bestimmungen, die nur zu Gunsten der arbeitnehmenden Person abgeändert werden dürfen, z. B. der Anspruch der arbeitnehmenden Person auf 4 Wochen Ferien pro Dienstjahr nach Art. 329a Abs. 1 OR. Eine Abänderung zu Ungunsten des Arbeitgebers ist hier zulässig.

Ob eine Bestimmung zwingend ist, ergibt sich aus den Aufzählungen in Art. 361 und 362 OR. Zusätzlich kann sich der zwingende Charakter aber auch aus dem Wortlaut oder dem Sinn und Zweck einer Bestimmung ergeben.

Muss aufgrund dieser Kriterien von einem ungültigen Verzicht ausgegangen werden, ist Art. 29 AVIG bei Vorliegen von begründeten Zweifeln anzuwenden.

⇒ Beispiel

Einer versicherten Person wird per 13.2. fristlos gekündigt, da sich der Arbeitgeber ausser Stande sieht, den Lohn zu zahlen. Gleichentags unterschreibt die versicherte Person eine Saldoquittung für einen Betrag, der dem Lohn bis zum 13.2. entspricht. Diese fristlose Kündigung ist ungerechtfertigt (eine wirtschaftliche Notlage berechtigt nicht zur fristlosen Kündigung, Art. 337 OR), und die versicherte Person hat Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Zweifelhafte ist vorliegend die Realisierbarkeit der Ansprüche, da aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde. Gemäss Art. 362 OR darf von Art. 337c Abs. 1 OR nicht zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person abgewichen werden, d. h. Art. 337c Abs. 1 OR ist zwingend im Sinne

von Art. 341 OR. Somit sind die aus Art. 337c Abs. 1 OR fließenden Rechte während der in Art. 341 OR genannten Fristen unverzichtbar. Die Saldoquittung entfaltet daher keine Wirkungen, d. h. auf die Entschädigungsansprüche kann nicht verzichtet werden. Bei Auszahlung von Taggeldern in Anwendung von Art. 29 AVIG gehen die Ansprüche im entsprechenden Umfang auf die Arbeitslosenkasse über.

- C219** Muss hingegen von einem gültigen Verzicht ausgegangen werden, so ist eine Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche zu prüfen.

### **Begründete Zweifel**

- C220** Über das Bestehen oder die Realisierbarkeit der Ansprüche müssen begründete Zweifel vorliegen. Wenn in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht klare Verhältnisse vorliegen und die Ansprüche ausgewiesen sind, ist der Arbeitsausfall nicht anrechenbar und es kommt Art. 11 Abs. 3 AVIG zur Anwendung. Die Frage, ob begründete Zweifel vorliegen, ist im Einzelfall aufgrund der konkreten Umstände zu beurteilen.

### **Begründete Zweifel am Bestehen von Ansprüchen**

- C221** Begründete Zweifel sind vor allem im Zusammenhang mit fristlosen Entlassungen, bei Nichteinhaltung von Kündigungsfristen und bei Verlängerungen der Kündigungsfristen wegen Sperrfristen gegeben. Zweifel sind immer dann begründet, wenn zu erwarten ist, dass die versicherte Person vom Arbeitgeber nicht innert nützlicher Frist von ein bis 2 Monaten ihr Geld erhält oder wenn bereits ein Gerichts- oder Betreibungsverfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet wurde.

Von der Prüfung der Frage, ob begründete Zweifel vorliegen, kann sich die Arbeitslosenkasse nicht mit dem Hinweis entbinden, es sei Sache der versicherten Person, die Ansprüche gerichtlich klären zu lassen. Ein Anspruch im Rahmen von Art. 29 AVIG setzt nicht voraus, dass die versicherte Person im Zeitpunkt der Anmeldung zum Leistungsbezug oder bis zum Abschluss des Abklärungsverfahrens ihre Forderung auf gerichtlichem Weg bereits geltend gemacht hat.

- C222** Keine Zweifel liegen vor und Art. 29 AVIG gelangt nicht zur Anwendung, wenn ein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden muss; z. B. wenn die versicherte Person auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichtet hat.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1999 S. 30 (Besteht kein Anspruch aus Arbeitsvertrag, kommt Art. 29 AVIG nicht zur Anwendung. Nicht vorausgesetzt ist, dass die versicherte Person ihre Forderung auf gerichtlichem Wege geltend macht)

### **Begründete Zweifel an der Realisierbarkeit bestehender Ansprüche**

- C223** Die Arbeitslosenkasse zahlt auch Taggelder aus, wenn sie begründete Zweifel hat, dass bestehende Lohn- oder Entschädigungsansprüche der versicherten Person gegenüber ihrem Arbeitgeber von diesem auch erfüllt werden.

- C224** Begründete Zweifel an der Realisierbarkeit dürften gegeben sein, wenn sich der frühere Arbeitgeber nachweislich in finanziellen Schwierigkeiten befindet. Dies kann sich folgendermassen äussern:

- Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der schlechten finanziellen Lage des Arbeitgebers;

- Nachlassverhandlungen mit Gläubigern;
- Stundungsverhandlungen mit Banken oder Steuerbehörden;
- Absetzung ins Ausland;
- Keine Reaktion auf Zahlungsbefehle;
- Konkureröffnung über das Unternehmen.

**C225** Auch wenn sich der Arbeitgeber nicht in finanziellen Schwierigkeiten befindet, können begründete Zweifel an der Realisierbarkeit gegeben sein. Ein Zweifel ist nämlich schon dann begründet, wenn anzunehmen ist, dass es der versicherten Person nicht gelingen wird, innert angemessener Frist zu ihrem Geld zu kommen. Ein Zweifel ist deshalb schon dann begründet, wenn der übliche Zahlungstermin um mehr als ein Monat überschritten wurde, obwohl die versicherte Person ihre Ansprüche gehörig geltend gemacht hat. In der Regel genügt eine schriftliche Zahlungsaufforderung der versicherten Person an den Arbeitgeber.

### **Mitwirkungspflicht der versicherten Person**

**C226** Zur Durchsetzung der subrogierten Forderung ist die Arbeitslosenkasse unter Umständen auf die Mitwirkung der versicherten Person angewiesen. Sie hat sich deshalb vor der Auszahlung von Taggeldern nach Art. 29 AVIG zu vergewissern, dass die versicherte Person bereit sein wird, ihrer Auskunfts- und Mitwirkungspflicht nachzukommen. Gemäss Art. 28 ATSG besteht eine entsprechende Pflicht, deren Verletzung in Art. 43 Abs. 3 ATSG geregelt ist. Kommt die versicherte Person ihrer Mitwirkungspflicht nicht nach, kann die Arbeitslosenkasse auf Grund der Akten verfügen oder die Abklärungen einstellen und Nichteintreten (kein Anspruch) beschliessen. Vor dem Nichteintretensbeschluss muss die versicherte Person unter Ansetzung einer Bedenkzeit schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden. Beschliesst die Arbeitslosenkasse Nichteintreten auf den Antrag auf ALE, besteht für die Zeit, während der Lohn- oder Entschädigungsansprüche umstritten sind, kein Anspruch.

**C227** Weigert sich die versicherte Person nach ursprünglicher Zusage erst in einem späteren Zeitpunkt, nach dem Taggelder gemäss Art. 29 AVIG bereits ausbezahlt worden sind, bei der Durchsetzung der subrogierten Forderungen mitzuwirken, ist eine Einstellung wegen Verletzung der Auskunftspflicht nach Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG zu verfügen.

### **Rechtsfolgen**

**C228** Sind begründete Zweifel gegeben, zahlt die Arbeitslosenkasse Taggelder, allenfalls Entschädigung für die Teilnahme an Massnahmen für Umschulung, Weiterbildung und Eingliederung aus.

**C229** Mit der Zahlung gehen alle Ansprüche der versicherten Person samt dem gesetzlichen Konkursprivileg im Umfang der ausgerichteten Taggelder auf die Arbeitslosenkasse über. Ein allfälliger Restanspruch verbleibt bei der versicherten Person. Ob sie diesen Restanspruch beim ehemaligen Arbeitgeber geltend machen will, ist ihr überlassen. Die Arbeitslosenkasse ist nicht befugt, die versicherte Person für ihren Anteil zu vertreten.

**C230** Die Arbeitslosenkasse hat in Anwendungsfällen von Art. 29 AVIG den Zuschlag zum Taggeld für Familienzulagen grundsätzlich auszubezahlen. Der Zuschlag wird nicht

ausbezahlt, wenn für den Subrogationszeitraum ein vorrangiger Anspruch auf Familienzulagen nach dem FamZG besteht (Art. 22 Abs. 1 AVIG).<sup>166</sup>

**C230a** Der Anspruch auf Familienzulagen für Arbeitnehmende entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch und besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (Art. 13 FamZG).

Wurde das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist bei Eröffnung des Konkurses oder der Genehmigung der Nachlassstundung gekündigt, wird der Lohnanspruch grundsätzlich als gegeben angenommen. Die versicherte Person muss ihren Anspruch auf Familienzulagen (wie bei der IE, vgl. AVIG-Praxis IE B18) für die Dauer der Kündigungsfrist bei der zuständigen Familienausgleichskasse des Arbeitgebers geltend machen. Diese richtet die Familienzulagen direkt an die versicherte Person aus, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Familienzulagen gemäss dem FamZG erfüllt.

Ihren Anspruch auf den Zuschlag muss die versicherte Person parallel auch bei der Arbeitslosenkasse geltend machen und zwar vor Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist (Art. 20 Abs. 3 AVIG), damit die Arbeitslosenkasse diesen Zuschlag ausbezahlt, falls die Familienausgleichskasse den Anspruch auf Familienzulagen verneint. Die Arbeitslosenkasse informiert die versicherte Person entsprechend.

⇒ Beispiele:

Der Arbeitgeber kündigt den Arbeitsvertrag der versicherten Person infolge der Konkurseröffnung (oder der Genehmigung der Nachlassstundung) unter Einhaltung der Kündigungsfrist und entbindet die versicherte Person von ihrer Arbeitspflicht. Die versicherte Person meldet sich unverzüglich bei ihrer Arbeitslosenkasse an und macht bei dieser ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend. Wenn Zweifel bestehen, ob der Lohn während der Kündigungsfrist tatsächlich bezahlt wird, so gehen die Ansprüche der versicherten Person auf die Kasse über (Subrogation) und diese richtet die Arbeitslosenentschädigung in Anwendung von Art. 29 AVIG aus. Da das Arbeitsverhältnis rechtlich weiterbesteht und die versicherte Person Anspruch auf ihren Lohn hat, bezahlt die Familienausgleichskasse die Familienzulagen gestützt auf das FamZG während der Kündigungsfrist direkt an die versicherte Person aus.

Der Arbeitgeber kündigt den Arbeitsvertrag der versicherten Person infolge der Konkurseröffnung (oder der Genehmigung der Nachlassstundung) fristlos. Die versicherte Person meldet sich unverzüglich bei ihrer Arbeitslosenkasse an und macht bei dieser ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend. Wenn Zweifel bestehen, ob der Lohn während der Kündigungsfrist tatsächlich bezahlt wird, so gehen die Ansprüche der versicherten Person auf die Kasse über (Subrogation) und diese richtet die Arbeitslosenentschädigung in Anwendung von Art. 29 AVIG aus. Da das Arbeitsverhältnis mit der fristlosen Kündigung rechtlich beendet wurde, muss die versicherte Person ihren Anspruch auf den Zuschlag nur bei der Arbeitslosenkasse geltend machen.<sup>167</sup>

**C230b** Von der Arbeitslosenkasse im Subrogationszeitraum ausgerichtete Zuschläge für Familienzulagen sind zusammen mit den anderen subrogierten Forderungen beim Arbeitgeber geltend zu machen.<sup>167</sup>

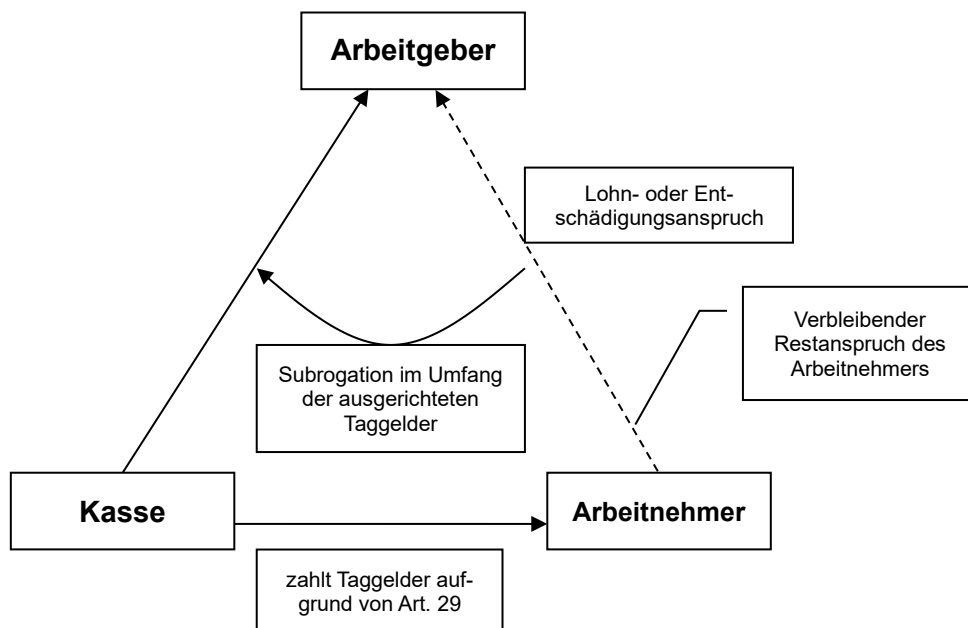
**C231** Da die Auslagen für die Teilnahme an Massnahmen für Umschulung, Weiterbildung und Eingliederung nicht in Form von Taggeldern ausgerichtet wird, kann diesbezüglich keine Subrogation erfolgen.

---

<sup>166</sup> C230 geändert im Januar 2020

<sup>167</sup> C230a und C230b eingefügt im Januar 2020

**C232** Bei der Subrogation handelt es sich um einen gesetzlichen Forderungsübergang im Sinne von Art. 166 OR, auch Legalzession genannt.



⇒ Beispiel

Die versicherte Person hat gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Lohnanspruch infolge Nichteinhaltung der Kündigungsfrist in der Höhe eines Monatslohnes von CHF 5000. In der Folge zahlt die Arbeitslosenkasse für den betroffenen Monat Taggelder in Anwendung von Art. 29 AVIG im Umfang von CHF 3500 (Entschädigungssatz 70 %) aus. Gleichzeitig übernimmt sie Kurskosten für diesen Monat im Umfang von CHF 550. Folglich geht der Lohnanspruch der versicherten Person im Umfang von CHF 3500 auf die Arbeitslosenkasse über, welche diesen Betrag beim Arbeitgeber einfordern muss. Die Kurskosten können beim Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden. Der verbleibende Anspruch der versicherten Person gegenüber ihrem Arbeitgeber beträgt CHF 1500. Die versicherte Person ist in ihrer Entscheidung, ob sie diesen Betrag gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen will, frei.

**C233** Die Subrogation erstreckt sich nur auf den Zeitraum, in welchem Taggelder ausgerichtet wurden. Lohn- oder Entschädigungsansprüche, die in zeitlicher Hinsicht nicht mit der Taggeldentschädigung zusammenfallen, können nicht subrogiert werden.

⇒ Beispiel

Einer versicherten Person wird am 13.2.2013 fristlos gekündigt. Ihre ordentliche Kündigungsfrist beträgt ein Monat. Sie meldet sich am 1.3.2013 als arbeitslos und beantragt ab diesem Datum die Ausrichtung von ALE. Die der fristlos gekündigten Person vom 14.2.2013 bis 28.2.2013 allenfalls zustehenden Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber können nicht auf die Arbeitslosenkasse übergehen, da sie für diesen Zeitraum die Kontrollvorschriften nicht erfüllt hat.

**C234** Das Besondere an diesem Forderungsübergang ist, dass er im Unterschied zu einer herkömmlichen Abtretung ohne Willen der Parteien und ohne Beachtung einer besonderen Form wirksam wird.

**C235** Der Arbeitgeber kann, solange ihm die Subrogation nicht angezeigt wurde, mit befreiender Wirkung an die versicherte Person leisten. Es ist daher unerlässlich, dass die Arbeitslosenkasse die Ausrichtung der Taggelder unverzüglich für jede Kontrollperiode mittels Subrogationsanzeige dem Arbeitgeber und der versicherten Person anzeigt. Die

Arbeitslosenkasse legt der Subrogationsanzeige an den Arbeitgeber einen Einzahlungsschein bei und fordert den Arbeitgeber auf, den subrogierten Betrag innert 30 Tagen zu begleichen. In einem allfällig bereits hängigen Gerichtsverfahren der arbeitnehmenden Person gegen den Arbeitgeber setzt die Arbeitslosenkasse auch das Gericht von der Subrogation in Kenntnis.

**C236** Der Übergang der Forderung erfolgt samt dem gesetzlichen Konkursprivileg. Dies ist Ausfluss der allgemeinen Regel von Art. 170 OR, wonach mit der Forderung die Vorzugs- und Nebenrechte übergehen. Nach Art. 219 Abs. 4 Bst. a SchKG werden die Forderungen von Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis, die in den letzten 6 Monaten vor der Konkurseröffnung entstanden oder fällig geworden sind, sowie die Forderungen wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Konkurses des Arbeitgebers in der ersten Klasse kolloziert. In betreibungsrechtlichen Verfahren ist dem Betreibungs- oder Konkursamt die Subrogation anzuzeigen.

**C237** Die von der Arbeitslosenkasse beim ehemaligen Arbeitgeber allenfalls im Konkurs realisierten Lohn- oder Entschädigungsforderungen müssen in Taggelder umgerechnet werden. Der realisierte Nettobetrag ist um die Arbeitnehmenden-Sozialversicherungsbeiträge aufzurechnen und durch das Brutto-Taggeld (100 %) zu dividieren. Die auf diese Weise ermittelte Anzahl Taggelder ist dem Taggeldanspruch der versicherten Person gutzuschreiben.

⇒ Beispiel

Versicherter Verdienst CHF 5000, Bruttotaggeld (100 %) CHF 230.40. Nach Art. 29 AVIG für 2 Monate im Konkurs teilweise realisierter Nettoanspruch CHF 6400.

Berechnung: Aufrechnung des realisierten Nettolohnes um die Arbeitnehmenden-Sozialversicherungsbeiträge ergibt beispielsweise CHF 7300.

CHF 7300: CHF 230.40 = 31,7 Taggelder.

Die 31,7 Taggelder sind dem Taggeldhöchstanspruch gutzuschreiben.

**C238** Nach der Auszahlung von Taggeldern kann die RFL nicht mehr verschoben werden, auch wenn die Forderungen später teilweise oder vollständig vom Arbeitgeber oder im Konkursverfahren eingebracht werden können (BGE 8C\_226/2007 vom 16.5.2008).

⇒ Rechtsprechung

BGE 126 V 368 (Wird ALE gestützt auf Art. 29 AVIG ausgerichtet, führt die spätere vollständige oder teilweise Erfüllung der Lohn- und Entschädigungsansprüche nicht zu einer Verschiebung des Beginns der Rahmenfrist)

Wurde jedoch aufgrund einer vorsorglichen Einstellung in der Anspruchsberechtigung, welche wieder aufgehoben werden konnte (C245), noch keine Zahlung geleistet, ist die Rahmenfrist um die Dauer der aufgehobenen Einstellung zu verschieben. Die vom ehemaligen Arbeitgeber für diese Zeit vergüteten Lohn- oder Entschädigungsansprüche stehen der versicherten Person zu.

⇒ Beispiel

Aufgrund einer fristlosen Kündigung, deren Rechtmässigkeit von der versicherten Person bestritten wird, verfügt die Arbeitslosenkasse eine vorsorgliche Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen. Die ordentliche Kündigungsfrist hätte 4 Monate betragen. Da die Arbeitslosenkasse für die ersten 31 Tage keine Leistungen erbracht hat, gehen die Forderungen für die ordentliche Kündigungsfrist nur für die restlichen ca. 2,5 Monate der ordentlichen Kündigungsfrist auf die Arbeitslosenkasse über. Wird der versicherten Person vom Arbeitsgericht volle Entschädigung für die 4-monatige Kündigungsfrist zugesprochen, ist die

vorsorgliche Einstellung aufzuheben und die Rahmenfrist um 31 Werktage auf den Zeitpunkt zu verschieben, an dem die Arbeitslosenkasse erstmals Zahlungen nach Art. 29 AVIG geleistet hat.

**C239** Entsteht ein Subrogationsfall wegen Beendigung eines Zwischenverdienstes, erfolgt ein Forderungsübergang an die Arbeitslosenkasse nur im Umfang des der Arbeitslosenkasse entstandenen Schadens, d. h. für die Differenz zwischen der ALE-Zahlung und der Kompensationszahlung, die bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zu entrichten gewesen wäre.

Eine Subrogation bei Beendigung eines Zwischenverdienstes ist nur möglich, wenn eine Mindestarbeitszeit vereinbart worden ist oder ein Arbeitsverhältnis auf Abruf über längere Zeit ohne erhebliche Schwankungen gedauert hat (B95 ff.).

⇒ Beispiel

Einer versicherten Person mit einem versicherten Verdienst von CHF 6000 und einem Entschädigungssatz von 70 % wird das Arbeitsverhältnis mit einem monatlichen Zwischenverdienst von CHF 4000 ohne Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt.

Die Arbeitslosenkasse zahlt in Anwendung von Art. 29 AVIG ALE aus und tritt in die Forderungen der versicherten Person im folgenden Umfang ein:

Taggeld ohne ZV	CHF 4200
Kompensationszahlung	CHF 1400
Subrogation	CHF 2800

## Verbot des Verzichts auf die Geltendmachung

**C240** Der Arbeitslosenkasse ist es grundsätzlich verboten, auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche zu verzichten.

**C240a** Die Arbeitslosenkasse ist verpflichtet, das Konkursbegehren zu stellen, einen allfälligen Kostenvorschuss (bis ca. CHF 2000) zu leisten und das Verfahren allenfalls bis zur Einstellung des Konkursverfahrens mangels Aktiven voranzutreiben.<sup>168</sup>

**C240b** Eine Ausnahme vom Grundsatz wird gemacht, wenn das Konkursgericht das Konkursverfahren gegen den früheren Arbeitgeber der versicherten Person mangels Aktiven einstellt (Art. 230 SchKG).

**C240c** Die Ausgleichsstelle der ALV kann überdies in folgenden Fällen die Arbeitslosenkasse schriftlich ermächtigen, auf die Geltendmachung zu verzichten:

- wenn der Arbeitgeber im Ausland zu belangen ist;
- wenn sich der Anspruch nachträglich als offensichtlich unberechtigt erweist;
- wenn sich nachträglich zeigt, dass er sich nur mit übermässigen Kosten durchsetzen lässt.

**C241** Für den Abschluss von Vergleichen, welcher naturgemäss mit einem teilweisen Verzicht auf die Geltendmachung der ursprünglichen Forderungen verbunden ist, ist grundsätzlich eine Ermächtigung der Ausgleichsstelle erforderlich. Da die Gerichte immer weniger bereit sind, Vergleiche mit Genehmigungsvorbehalt abzuschliessen, kann in solchen Fällen auf eine Bewilligung verzichtet werden.

---

<sup>168</sup> C240a geändert im Januar 2022

Unter den Begriff gerichtlicher Vergleich fallen sämtliche Vergleiche, welche vor den zuständigen staatlichen Instanzen verhandelt und abgeschlossen werden. Auch Vergleiche, welche vor den für die Einleitung des eigentlichen Klageverfahrens zuständigen staatlichen Vorinstanzen ausgehandelt werden, wie z. B. Aussöhnungsversuche, Sühneverhandlungen usw., gelten als gerichtliche Vergleiche.

Für die Beurteilung, ob und in welchem Umfang einem gerichtlichen Vergleich zuzustimmen ist, hat die Arbeitslosenkasse den zu erwartenden Kosten Rechnung zu tragen.

Beim Abschluss von gerichtlichen Vergleichen ist darauf zu achten, dass der Grundsatz der Opfersymmetrie gewahrt wird. Dies bedeutet, dass der prozentuale Verzicht seitens der Arbeitslosenkasse nicht grösser ausfallen darf als derjenige der versicherten Person.

Vergleiche sind wenn immer möglich unter Wettschlagung der Gerichts- und Parteikosten abzuschliessen, d. h. jede Partei hat die auf sie entfallenden Kosten zu tragen.

**C242** Für den Abschluss aussergerichtlicher Vergleiche sowie für die übrigen Tatbestände eines möglichen Verzichts auf die weitere Geltendmachung von subrogierten Ansprüchen ist weiterhin eine Ermächtigung der Ausgleichsstelle erforderlich.

**C243** Die Arbeitslosenkassen dürfen ihren Auftrag bezüglich Geltendmachung der auf sie übergegangenen Forderung nicht dadurch umgehen, indem sie ihre Forderung an die versicherte Person retrozedieren, damit die versicherte Person gerichtlich gegen ihren früheren Arbeitgeber vorgehe. Eine solche Retro- bzw. Rückzedierung ist ungültig.

## **Sanktionen im Anwendungsbereich von Art. 29 AVIG**

### **Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit**

**C244** Bei einer fristlosen Kündigung, bei welcher strittig ist, ob sie zu Recht erfolgte oder nicht, ist eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu prüfen. Die Umstände rund um die Entlassung müssen oftmals in langwierigen Gerichtsverfahren abgeklärt werden, um über allfällige Lohn- oder Entschädigungsansprüche der versicherten Person gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber urteilen zu können.

Ob die versicherte Person an der Entlassung ein Verschulden trifft, wird daher 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.

**C245** Deshalb ist eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu verfügen und zu vollziehen, wenn nach Gewährung des rechtlichen Gehörs erhebliche Indizien für ein Verschulden vorliegen. Auf der Verfügung ist der Hinweis anzubringen, dass die Arbeitslosenkasse nach Abschluss des Arbeitsgerichtsverfahrens unabhängig vom Ergebnis auf die Verfügung zurückkommen und neu verfügen wird. Erhebt die versicherte Person gegen die Einstellungsverfügung Einsprache, muss die Kasse das Verfahren bis zum Abschluss des arbeitsgerichtlichen Prozesses sistieren (verfahrensleitende Verfügung).<sup>169</sup>

---

<sup>169</sup> C245 geändert im Januar 2019

Stellt sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren heraus, dass die versicherte Person an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Verschulden trifft, ist die Einstellungsverfügung aufzuheben.

Die Sanktion eines solchen Sachverhalts wird in D15 ff. behandelt.

### **Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche**

- C246** Ein rechtsgültiger Verzicht führt zum Untergang der Ansprüche, was eine Anwendung von Art. 29 AVIG ausschliesst. Die Sanktion eines solchen Sachverhalts wird in D32 behandelt.

### **Durchsetzung der subrogierten Forderung**

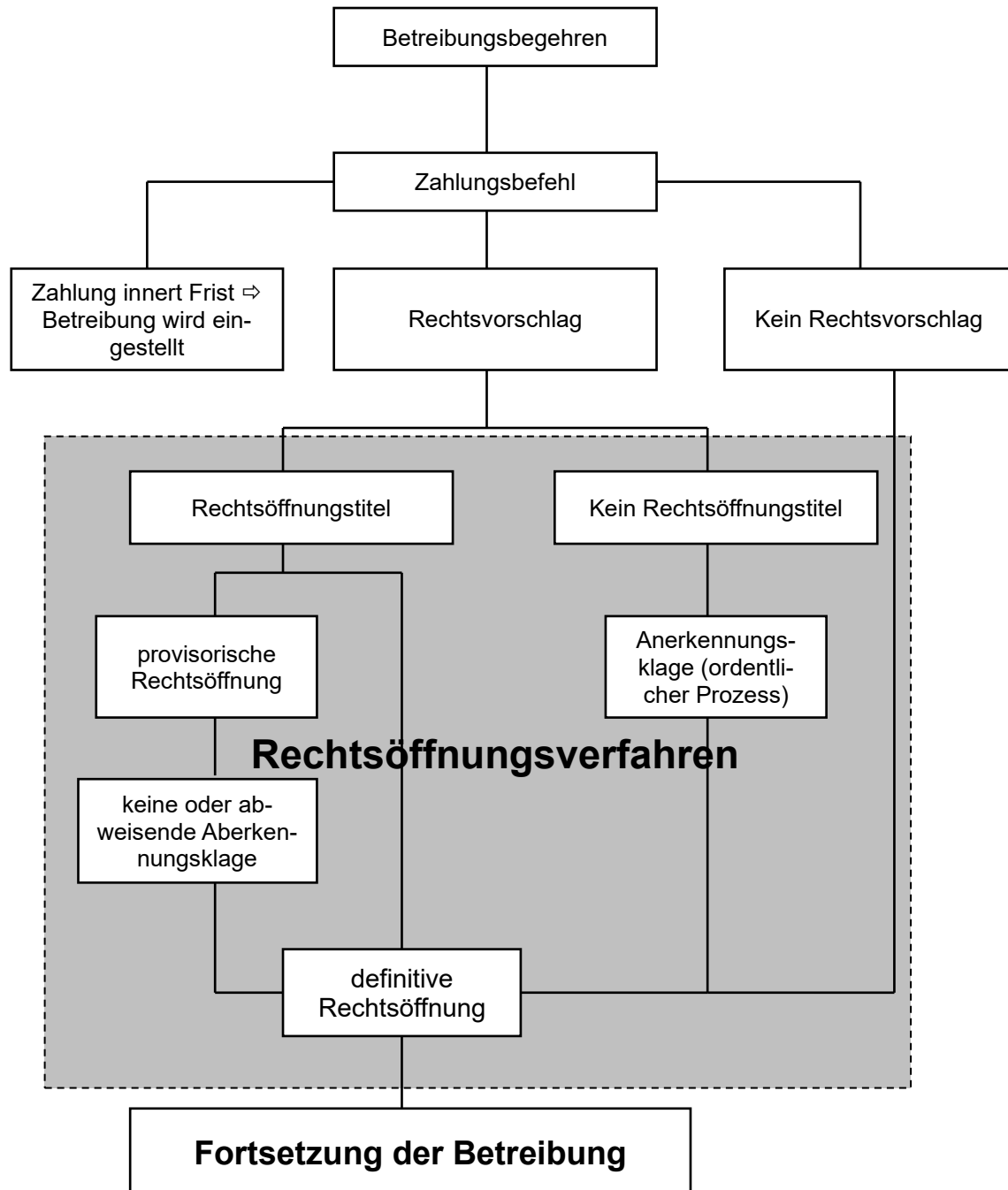
- C247** Aufgrund des Verzichtsverbotes ist die Arbeitslosenkasse gehalten, die subrogierte Forderung durchzusetzen. Die Arbeitslosenkasse legt vorerst jeder Subrogationsanzeige an den Arbeitgeber einen Einzahlungsschein bei und fordert den Arbeitgeber auf, den subrogierten Betrag innert 30 Tagen zu begleichen. Führt dies nicht zum Ziel, stehen ihr im Folgenden 2 Wege offen: Gerichts- und Betreibungsweg.

#### **Gericht**

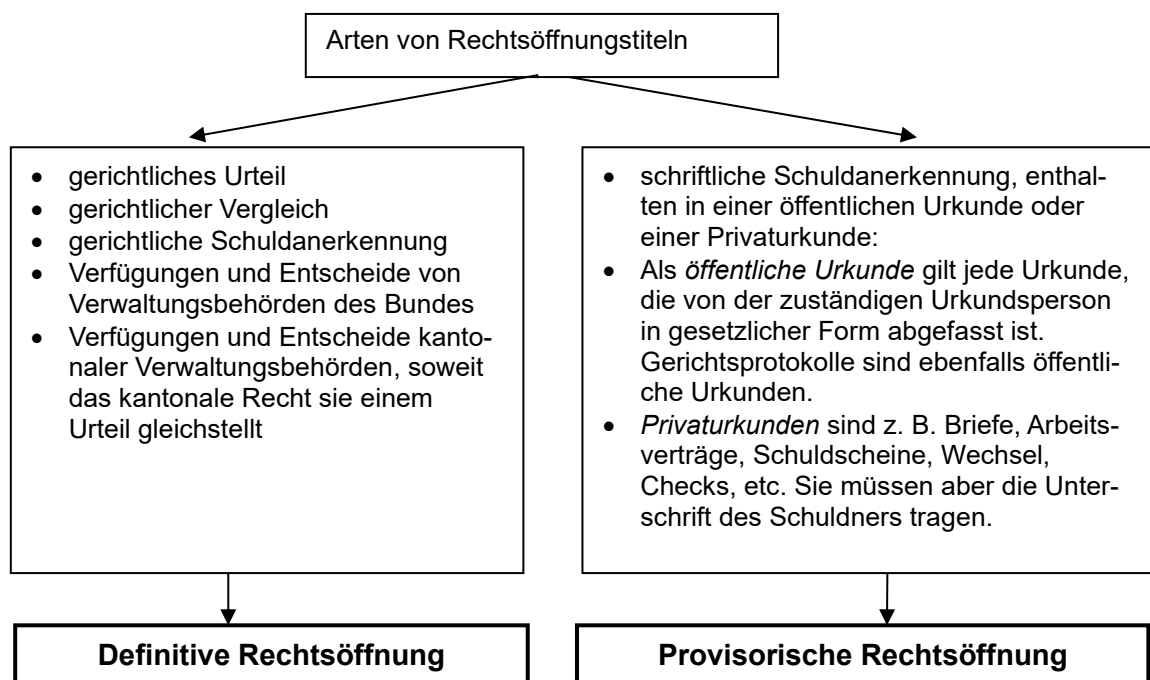
- C248** Der Gerichtsweg ist in folgenden Fällen zu beschreiten:
- Die versicherte Person hat bereits gegen den ehemaligen Arbeitgeber geklagt. Die Arbeitslosenkasse nimmt in diesem Fall am Prozess teil.
  - Das Bestehen von Lohn- oder Entschädigungsansprüchen ist zweifelhaft.
  - Es liegt kein vom Arbeitgeber unterzeichneter Arbeitsvertrag vor.
- C249** Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach der Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272). Für arbeitsrechtliche Klagen ist gemäss Art. 34 ZPO das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.
- C250** Dem Gerichtsverfahren geht ein Schlichtungsversuch vor einer Schlichtungsbehörde voraus.
- C251** Das Verfahren in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30 000 ist einfach, weitgehend mündlich und kostenlos (Art. 113, 243 ZPO).
- C252** Hat die versicherte Person bereits Klage gegen ihren früheren Arbeitgeber erhoben, muss die Arbeitslosenkasse am Verfahren teilnehmen (Intervention, Streitgenossenschaft).
- C253** Auferlegte Gerichts- und Parteikosten kann die Arbeitslosenkasse ohne Zustimmung der Ausgleichsstelle zu Lasten des Ausgleichsfonds verbuchen. Als auferlegt gelten Gerichts- und Parteikosten, wenn die im Urteilsdispositiv genannte Durchführungsstelle zu deren Bezahlung rechtskräftig verurteilt wurde. Als nicht auferlegt, und damit generell nicht zu Lasten des Ausgleichsfonds verbuchbar, sind hingegen die Kosten des eigenen Anwalts oder des Anwalts der versicherten Person, welcher die Durchführungsstelle mitvertritt. Die Verbuchung von Kosten eines von der Arbeitslosenkasse beigezogenen Anwalts zu Lasten des Ausgleichsfonds ist nur möglich, wenn der Rechtsvollzug des SECO/TCJD vor der Mandatsübertragung auf schriftlich begründetes Gesuch hin schriftlich Kostengutsprache erteilt hat. Solche Gutsprachen werden nur ausnahmsweise erteilt, da der Gesetzgeber die Übernahme von Anwaltskosten nicht vorsieht.

**Betreibung**

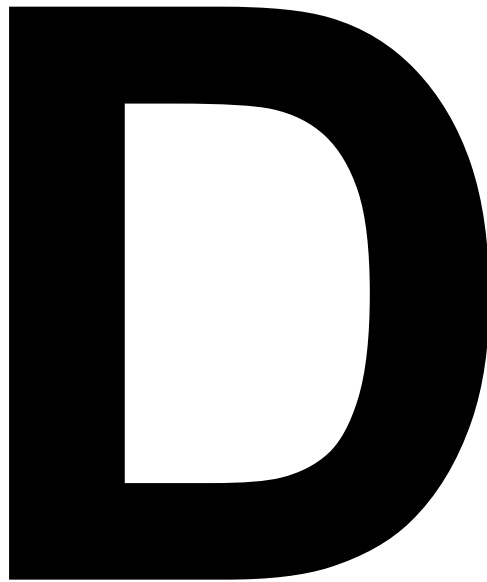
**C254** Mit Ausnahme der in C248 erwähnten Fälle ist der Betreibungsweg einzuschlagen.

**Schematische Darstellung des Einleitungsverfahrens**

- C255** Das Betreibungsbegehren ist schriftlich oder mündlich an das Betreibungsamt am Wohnsitz des Schuldners oder der Schuldnerin zu richten. Im Handelsregister eingetragene juristische Personen und Gesellschaften sind an ihrem Sitz zu betreiben.
- C256** Nach Empfang des Betreibungsbegehrens erlässt das Betreibungsamt den Zahlungsbefehl. Der Schuldner oder die Schuldnerin wird darin aufgefordert, den Gläubiger binnen 20 Tagen für die Forderung samt Betreibungskosten zu befriedigen oder innerhalb 10 Tagen Rechtsvorschlag zu erheben. Weiter enthält der Zahlungsbefehl die Androhung, dass, wenn der Schuldner oder die Schuldnerin weder dem Zahlungsbefehl nachkommt noch Rechtsvorschlag erhebt, die Betreibung ihren Fortgang nehmen wird.
- C257** Beahlt der Schuldner oder die Schuldnerin innert Frist, wird die Betreibung eingestellt.
- C258** Wird innert der genannten Fristen weder Rechtsvorschlag erhoben noch Zahlung geleistet, kann die Arbeitslosenkasse das Fortsetzungsbegehren stellen. Dieses Recht steht der Arbeitslosenkasse frühestens 20 Tage nach der Zustellung des Zahlungsbefehls zu. Nach Art. 88 SchKG erlischt das Recht ein Jahr nach der Zustellung des Zahlungsbefehls.
- C259** Erhebt der Schuldner oder die Schuldnerin hingegen Rechtsvorschlag, bringt er damit die Betreibung zum Stillstand und verweist den Gläubiger auf den Rechtsweg. Der Richter soll das vom Gläubiger behauptete, vom Schuldner oder der Schuldnerin aber bestrittene Recht überprüfen, bevor die Betreibung weitergeführt werden kann. Diesem Zweck dient das Rechtsöffnungsverfahren.
- C260** Je nach den Urkunden, den sogenannten Rechtsöffnungstiteln, welche die Arbeitslosenkasse beizubringen vermag, erlangt sie eine provisorische oder definitive Rechtsöffnung. Liegen der Arbeitslosenkasse keine Urkunden vor, bleibt nur der Gerichtsweg.



- C261** Die provisorische Rechtsöffnung kommt nur dann zum Tragen, wenn der Anspruch zwar besteht, aber dessen Realisierbarkeit zweifelhaft ist. Wurde ALE hingegen wegen erheblichen Zweifeln am Bestehen von Lohn- oder Entschädigungsansprüchen ausgerichtet, fehlt es an einer schriftlichen Schuldanerkennung und somit an einem Rechtsöffnungstitel.
- C262** Ob im konkreten Fall provisorische Rechtsöffnung erteilt wird, hängt davon ab, was als Schuldanerkennung ins Recht gelegt werden kann. Es ist deshalb vorteilhaft, wenn die Arbeitslosenkasse z. B. mit Hilfe der versicherten Person eine Schuldanerkennung einholt. Kann die Arbeitslosenkasse vom Arbeitgeber keine schriftliche Anerkennung der Schuld einbringen, ist auf den schriftlichen Arbeitsvertrag zurückzugreifen.
- C263** Der vom Arbeitgeber unterzeichnete Vertrag berechtigt grundsätzlich zur provisorischen Rechtsöffnung für den darin festgelegten Lohn. Wurde das Arbeitsverhältnis zu Unrecht fristlos aufgelöst, endet zwar das Arbeitsverhältnis sofort, doch hat die arbeitnehmende Person von Gesetzes wegen Anspruch auf Ersatz dessen, was sie bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder der festen Vertragszeit verdient hätte (Art. 337c Abs. 1 OR). Dieser Entschädigungsanspruch kann als fortdauernder Lohnanspruch qualifiziert werden, weshalb, gestützt auf den unterzeichneten Arbeitsvertrag, provisorische Rechtsöffnung erteilt werden kann.
- C264** Im Rechtsöffnungsverfahren muss die Arbeitslosenkasse die Subrogation mittels schriftlicher Subrogationsanzeige und Taggeldabrechnung nachweisen.
- C265** Nach Abschluss des Rechtsöffnungsverfahrens folgt die Fortsetzung der Betreuung auf Pfändung oder Konkurs. Die Arbeitslosenkasse hat das Fortsetzungsbegehren innert eines Jahres nach Zustellung des Zahlungsbefehls zu stellen. Wurde gegen den Zahlungsbefehl Rechtsvorschlag erhoben, so steht diese Frist zwischen der Einleitung und der Erledigung eines dadurch veranlassten Gerichts- oder Verwaltungsverfahrens gemäss Art. 88 SchKG still.



# Sanktion

(Erste Version des Kapitels D: Oktober 2011)

# Einstellung in der Anspruchsberechtigung

## Zweck der Einstellung

- D1** Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat. Sie hat zudem zum Ziel, Druck auf die einzelne Person auszuüben und sie dadurch zur Erfüllung ihrer Pflichten zu bewegen. Die Dauer der Einstellung bemisst sich aber grundsätzlich nicht nach der Höhe des der Versicherung verursachten Schadens, sondern nach dem Verschulden der versicherten Person.
- ⇒ Rechtsprechung  
EVG C 152/03 vom 25.6.2004 (selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, Fälschung Kündigungsschreiben)
- D2** Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat bei jedem Verschulden, d. h. auch bei leichter Fahrlässigkeit (leichtes Verschulden) zu erfolgen. Dies gilt für sämtliche Einstellungbestände, ausgenommen den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit, welcher ein (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung voraussetzt.
- D3** Erfüllt die versicherte Person einen in Art. 30 Abs. 1 AVIG erwähnten Tatbestand und ist ihr Verschulden mit dem notwendigen Beweisgrad erstellt, muss die zuständige Durchführungsstelle eine Einstellung aussprechen. Eine vorgängige Verwarnung ist nicht erlaubt.
- D4** *D4 gestrichen*

## Beweisanforderungen

- D5** Für den Erlass einer Einstellungsverfügung muss der Sachverhalt grundsätzlich mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Ein allgemeiner Rechtsgrundsatz, wonach die Verwaltung oder das Gericht im Zweifelsfalle zu Gunsten der versicherten Person zu entscheiden hätte, besteht nicht.
- D6** Einzig beim Einstellungsgrund von Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, klar feststehen. Namentlich geht es bei sich widersprechenden Aussagen zwischen Arbeitgeber und entlassener arbeitnehmenden Person nicht an, nur auf die Aussagen der einen oder anderen Partei abzustellen. Vielmehr ist das Fehlverhalten mit Hilfe anderer Beweismittel zu erhärten.
- ⇒ Rechtsprechung  
ARV 1993/94 S. 183 ff. (Tragweite des Untersuchungsgrundsatzes)
- D7** Die zuständige Durchführungsstelle ist aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen zu erheben. Auskünfte zu wesentlichen Punkten sind schriftlich einzuholen. Eine telefonisch eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene Auskunft stellt nur insoweit ein zulässiges und taugliches Beweismittel dar, als damit bloss Nebenpunkte festgestellt werden.

## Anspruch auf rechtliches Gehör

**D8** Die Beurteilung des für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung massgeblichen Verschuldens setzt in der Regel vor Erlass einer Einstellungsverfügung die Befragung der versicherten Person voraus. Gemäss Art. 42 ATSG muss die versicherte Person nicht angehört werden, wenn die Verfügung durch Einsprache anfechtbar ist. Insbesondere in Einstellungsverfahren ist jedoch das rechtliche Gehör zu gewähren, weil ohne vorgängige Befragung der versicherten Person nicht beurteilt werden kann, ob und in welchem Umfang sanktioniert werden muss.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 279/03 vom 30.9.2005 (Gewährung rechtliches Gehör)

Die versicherte Person wird am Beratungsgespräch, im Info-Service «Arbeitslosigkeit» und monatlich auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbemühungen am 5. Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag eingereicht werden müssen. Aus verwaltungsökonomischen Gründen kann bei zu spät eingereichten Arbeitsbemühungen auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs verzichtet werden. Das Vorbringen von entschuldbaren Gründen wird im allfälligen Einspracheverfahren berücksichtigt.

**D9** Die versicherte Person muss sich zu dem ihr vorgeworfenen Fehlverhalten äussern und gegebenenfalls zusätzliche entlastende Gründe vorbringen können. Es ist wie folgt vorzugehen:

- Unterbreitung des der versicherten Person vorgeworfenen Fehlverhaltens mit detaillierten Fragestellungen. So ist der versicherten Person z. B. bei einer Selbstkündigung ohne Zusicherung einer neuen Stelle unter anderem Gelegenheit zu geben, sich zur Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle zu äussern.
- Hinweis an die versicherte Person, dass die Stellungnahme dazu dient, eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu prüfen.
- Einräumung der Gelegenheit, andere entlastende Gründe vorzubringen und auf zusätzliche Aspekte (wie z. B. persönliche Situation) hinzuweisen.
- Hinweis, dass die versicherte Person alle aus ihrer Sicht relevanten Entlastungsgründe vorbringen soll.

## Zusammentreffen mehrerer Einstellungsgründe

**D10** Beim Zusammentreffen mehrerer verschiedener oder gleichartiger Einstellungsgründe ist für jeden Tatbestand eine besondere Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen. Damit wird der erzieherische Zweck einer Einstellungsverfügung durchgesetzt, indem der versicherten Person Gelegenheit geboten wird, ihr Fehlverhalten zu ändern und weitere Einstellungen zu vermeiden. So sind z. B. mehrere Einstellungen zu verfügen, wenn die versicherte Person eine Anstellung bei mehreren potentiellen Arbeitgebern an verschiedenen, zum Teil mehrere Wochen auseinanderliegenden Tagen vereitelt hat.

Davon kann nur ausnahmsweise abgewichen werden, etwa wenn das von der versicherten Person mehrfach gezeigte Fehlverhalten als Ausdruck eines einheitlichen Willensentchlusses und damit bei engem sachlichen und zeitlichem Zusammenhang als Handlungseinheit erscheint (vgl. D54).

⇒ Rechtsprechung

EVG vom 11.7.2005, C 158/05 (Wiederholtes Verschweigen des ZV, Handlungseinheit, Beginn des Fristenlaufes)

ARV 1999 S. 193 ff. (Mehrere Einstellungsverfügungen; 4 Verfügungen zu je 30 Einstelltagen)

EVG vom 23.4.2003, C 196/02 (Wiederholte Ablehnung zumutbarer Arbeit, Senkung der verschärften Einstellung durch EVG)

# Verfügungszuständigkeit

## Art. 30 Abs. 2 AVIG

**D11** Art. 30 Abs. 2 AVIG bestimmt, welche Durchführungsstelle für den Erlass einer Einstellungsverfügung zuständig ist.

**D12** Die Kasse stellt die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung ein, wenn sie:

- durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG);
- zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG);
- gegenüber der Kasse unwahre oder unvollständige Angaben gemacht oder in anderer Weise die Auskunft- oder Meldepflicht verletzt hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG);
- ALE zu Unrecht erwirkt oder zu erwirken versucht hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG).

**D13** In den übrigen Fällen verfügt je nach kantonaler Delegationsordnung die KAST oder das RAV. Diese stellen die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung ein, wenn sie:

- sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG);
- die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG);
- gegenüber der KAST oder dem RAV unwahre oder unvollständige Angaben gemacht oder in anderer Weise die Auskunft- oder Meldepflicht verletzt hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG);
- während der Planungsphase eines Projektes Taggelder bezog (Art. 30 Abs. 1 Bst. g, Art. 71a Abs. 1 AVIG) und nach Abschluss der Planungsphase aus eigenem Verschulden keine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt;

Stellt die Kasse eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung nicht ein, obwohl ein Einstellungsgrund vorliegt, so verfügt die KAST die Einstellung (Art. 30 Abs. 4 AVIG).

**D14** Eine Einstellungsverfügung, welche von einer nicht zuständigen Durchführungsstelle erlassen wird, ist nichtig.

# Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit

Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG

## Kausalzusammenhang

- D15** Zwischen dem geltend gemachten Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, d. h. dem schuldhaften Verhalten der versicherten Person, und der eingetretenen Arbeitslosigkeit muss ein rechtserheblicher Zusammenhang bestehen. Werden z. B. als Kündigungsgründe Fehlverhalten sowie Umstrukturierung des Betriebes mit entsprechendem Arbeitsplatzabbau angegeben, ist zwischen dem vorwerfbaren Fehlverhalten und der eingetretenen Arbeitslosigkeit kein Kausalzusammenhang gegeben, wenn der arbeitnehmenden Person ohnehin wegen der Umstrukturierung auf den gleichen Termin gekündigt worden wäre.

## Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV)

- D16** Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.
- D17** Ein Selbstverschulden im Sinne der ALV liegt aber nicht nur bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vor. Dieses liegt auch vor, wenn die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten in oder ausserhalb des Betriebs dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gibt.
- D18** Es wird ein (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung vorausgesetzt, damit von einem Selbstverschulden gesprochen werden kann. Vorsatz liegt vor, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Handlung weiss und will, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird. Eventualvorsatz liegt vor, wenn sie im Zeitpunkt ihrer Handlung zumindest für möglich hält und in Kauf nimmt, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird.
- D19** Verliert eine versicherte Person ihre Stelle, weil sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen (Änderungskündigung) nicht zustimmen will, ist sie in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre.
- Hätte die Vertragsänderung zu einem unter Berücksichtigung von Art. 41a AVIV ausgleichsberechtigenden ZV geführt, berechnet sich das Einstelltaggeld aus der Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem ZV-Ausgleichstaggeld, da die Arbeitslosigkeit lediglich im Umfang dieser Differenz selbstverschuldet ist (vgl. D66 ff.)
- D20** In beweisrechtlicher Hinsicht muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, klar feststehen.
- D21** Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat.

**D22** Entschuldigbares Verhalten schliesst eine Einstellung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit aus.

⇒ Beispiel

Hat die versicherte Person im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Unterhaltspflichten gegenüber der Familie (Betreuung der Kinder, invalider Ehegatte usw.) ihr Arbeitspensum reduziert und wird sie hernach vom Arbeitgeber vor die Wahl gestellt, entweder das Pensum wieder zu erhöhen oder die Kündigung entgegenzunehmen, darf kein Selbstverschulden angenommen werden.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2002 S. 121 ff. (Fahren in angetrunkenem Zustand ausserhalb der Arbeitszeit ist nicht verschuldensmindernd)

EVG C 289/03 vom 24.3.2005 (Überforderung, Gesundheitszustand und schlechte Arbeitsweise sind bei der Einstellung zu berücksichtigen)

EVG C 154/03 vom 16.2.2004 (Manipulation der Zeiterfassung)

EVG C 120/03 vom 13.11.2003 (Angespanntes Arbeitsklima, Reduktion der Einstellung, kein schweres Verschulden)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und/oder Mobbing können verschuldensmildernd oder verschuldensausschliessend sein.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 155/00 vom 20.4.2001 (Reduktion der Einstelltage wegen unbestrittener sexuellen und diskriminierenden Belästigungen)

BGE 8C\_829/2009 vom 17.12.2009 (Nichtannahme einer Stelle, bei der die Vorgängerin gemobbt wurde)

### **Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die arbeitnehmende Person (Art. 44 Abs. 1 Bst. b und c AVIV)**

**D23** Die Arbeitslosigkeit gilt als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person

- das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, oder
- ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird,

es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte.

Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag über einen vorgesehenen Arbeitsbeginn vorliegt.

**D24** Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren.

**D25** Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person unmissverständlich vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Folglich ist bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVIV vorzugehen, sondern nach Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber genügend Anlass gegeben hat, ihm die Kündigung nahe zu legen.

**D26** Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden konnte. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, ist ein strenger Massstab

anzuwenden. Überstunden, welche die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten, Differenzen über die Lohnhöhe, sofern die gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bestimmungen beachtet werden oder ein gespanntes Arbeitsverhältnis gelten z. B. nicht als unzumutbar. Werden gesundheitliche Gründe angeführt, sind diese durch ärztliches Attest zu belegen.

Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen.

**D27** Das Verbleiben am Arbeitsplatz ist unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 135/02 vom 10.2.2003 (Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird vermutet)

EVG C 302/01 vom 4.2.2003 (Aufgabe einer Stelle wegen der Sicherheit am Arbeitsplatz)

EVG C 392/00 vom 8.10.2002 (Kündigung wegen unter den Erwartungen gebliebener Lohn-erhöhung nach Beendigung der Probezeit)

### **Eingehen einer kurzfristigen anstelle einer unbefristeten Stelle (Art. 44 Abs. 1 Bst. d AVIV)**

**D28** Die Arbeitslosigkeit gilt auch dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person eine unbefristete zumutbare Stelle nicht angenommen hat und stattdessen ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird.

### **Nicht fristgerechte Kündigung / Kündigung zur Unzeit**

**D29** Wer eine Kündigung, welche die vertragliche Frist missachtet, ausdrücklich und rechtsgültig akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin wissentlich ablehnt (Kündigung zur Unzeit), verzichtet nicht auf Lohnansprüche. Ein solches Verhalten ist als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren und erfüllt deshalb den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 135/02 vom 10.2.2003 (Auflösungsvereinbarung, selbstverschuldete Arbeitslosigkeit)

Lohn- oder Entschädigungsansprüche bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist stehen der arbeitnehmenden Person nur zu, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung angeboten, dieser das Angebot aber abgelehnt hat und dadurch nach Art. 324 Abs. 1 OR in Annahmeverzug gekommen ist.

Kommt die Kasse aber zum Schluss, dass

- die versicherte Person die nicht fristgerechte Kündigung nicht ausdrücklich akzeptiert hat, oder
- kein Aufhebungsvertrag vorliegt, oder
- die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin im Falle einer Kündigung zur Unzeit nicht ausdrücklich abgelehnt wurde,

ist die versicherte Person aufzufordern, ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber anzubieten, sofern dadurch eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers herbeigeführt werden kann.

Unterlässt es die arbeitnehmende Person dennoch, ihrem Arbeitgeber ihre Dienste anzubieten, muss grundsätzlich eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit geprüft werden.

- D30** In Ausnahmefällen kann der versicherten Person das Nichtanbieten ihrer Arbeitskraft auch ohne ausdrückliche Aufforderung zum Vorwurf gemacht werden. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn es sich um Personen handelt, die sich in arbeitsvertragsrechtlichen Belangen auskennen müssten. In diesen Fällen ist eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu verfügen.

### **Auflösung des Lehrvertrages**

- D31** Beim Lehrvertrag handelt es sich um einen befristeten Vertrag, der nur während der Probezeit oder aus wichtigen Gründen aufgelöst werden kann (Art. 337 und 346 OR). Unter anderem ist eine fristlose Auflösung des Lehrvertrages – im Gegensatz zum Einzelarbeitsvertrag – auch bei Überforderung der auszubildenden Person möglich (Art. 346 Abs. 2 Bst. b OR).

Trifft die auszubildende Person ein Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

⇒ Beispiele

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

- Durch das Verhalten der auszubildenden Person kann dem Lehrbetrieb das Weiterführen des Lehrverhältnisses nicht mehr zugemutet werden (namentlich Drogen am Arbeitsplatz, ständige Unpünktlichkeit, dauernde Unzuverlässigkeit).
- Die auszubildende Person begeht im Lehrbetrieb einen Diebstahl, eine Körperverletzung oder andere Straftat.

Keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung

- Die auszubildende Person verfügt nicht über die für die Lehre unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Voraussetzungen.
- Die auszubildende Person gibt die Lehrstelle auf, weil sie eine andere berufliche Laufbahn einschlagen will.

# Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche

## Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG

**D32** Eine Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche kommt nur in Frage, wenn solche Ansprüche tatsächlich bestanden haben. Verzichtet eine versicherte Person rechtswirksam auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, z. B. mittels aussergerichtlichem oder gerichtlichem Vergleich, einer Saldoquittung oder Ähnlichem, ist eine Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche zu verfügen.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/97 S. 113 ff. (Geltendmachung von nur einem Teil des nicht erhaltenen Lohnes bedeutet nicht per se ein Verzicht auf Lohnanspruch)

ARV 1990 S. 92 ff. (Lohnanspruch entsteht nur bei gehörigem Anbieten der Arbeitskraft; nicht gehöriges Anbieten der Arbeit kann einem Laien nicht vorgeworfen werden)

**D32a** Der Verzicht auf Erwerbsersatz (Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des andern Elternteils (Vaterschaftsentschädigung), Betreuungsentschädigung) vermag keine Einstellung der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG zu begründen. Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ist die Arbeitslosenkasse demnach gehalten, die versicherte Person wieder zu entschädigen.<sup>170</sup>

---

<sup>170</sup> D32a eingefügt im Januar 2012, geändert im Juli 2022 und Juli 2024

# Ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen

## Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG

**D33** Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. B313 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 234/04 vom 21.3.2005 (ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist)

EVG C 239/06 vom 30.11.2007 (Arbeitsbemühungen während Vorbereitungszeit zur Anwaltsprüfung)

EVG C 275/02 vom 2.5.2003 (Eine nur vage, mündliche Zusicherung zur Weiterbeschäftigung entbindet nicht von Arbeitsbemühungen)

EVG C 277/00 vom 11.6.2001 (Kausalität der ungenügenden Arbeitsbemühungen für die verlängerte Arbeitslosigkeit)

Gemäss Art. 26 Abs. 2 AVIV sind Arbeitsbemühungen spätestens am 5. des Folgemonats oder am ersten Werktag nach diesem Datum einzureichen.

Die innerhalb von dieser Frist der Schweizerischen Post übergebenen Dokumente werden akzeptiert (Poststempel). Angesichts des Zeitraums für die Zustellung der Dokumente durch die Post muss das RAV jedoch den zwölften Tag des Monats abwarten, um eine Einstellungsentscheid im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG zu treffen (die versicherte Person bemüht sich nicht genügend um zumutbare Arbeit).

Art. 26 Abs. 2 AVIV gilt auch, wenn die versicherte Person die Unterlagen elektronisch übermittelt. Das massgebende Datum für die Berücksichtigung der Arbeitsbemühungen ist das Datum der Erfassung der Arbeitsbemühungen und nicht jenes der automatischen Übermittlung (vgl. B324).<sup>171</sup>

**D33a** Gemäss Art. 26 Abs. 2 AVIV werden die Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt, wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend macht.<sup>172</sup>

Bei zu spät eingereichtem Nachweis von Arbeitsbemühungen via Post oder auf elektronischem Weg während der Kontrollperiode oder falls diese ungenügend sind, kommt grundsätzlich das Einstellraster zur Anwendung (D79 / 1. C oder D79 / 1.E).

⇒ Beispiele

- Die versicherte Person hat ihre Arbeitsbemühungen am Montag 6. April im Formular via eService erfasst und diese wurden automatisch am 7. April um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt. Am Dienstag 7. April stellt die Person fest, dass sie nicht die von ihrem RAV-Berater verlangte genügende Zahl von Arbeitsbemühungen aufweist. Sie erfasst daher am 7. April die fehlenden Arbeitsbemühungen (die automatisch am 8. April um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt werden). Da am Montag 6. April Arbeitsbemühungen erfasst (und am 7. des Monats um 0.00 Uhr automatisch übermittelt) wurden, wird die Person nicht für zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen gemäss Einstellraster D79 1. E sanktioniert,

<sup>171</sup> D33 geändert im Juli 2023

<sup>172</sup> D33a und D33b eingefügt im Januar 2013

sondern für ungenügende Arbeitsbemühungen gemäss D79 / 1. C, denn die am 7. April erfassten Arbeitsbemühungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

- Am Montag 6. April hat die versicherte Person keine Arbeitsbemühungen im Online-Formular erfasst. Da das Formular fehlt, wird es am 7. April um 0.00 Uhr nicht automatisch übermittelt. Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am 7. April (und diese werden automatisch am 8. April um 0.00 Uhr übermittelt). Sie wird somit wegen verspäteter Einreichung der Arbeitsbemühungen (gemäss D 79 / 1 E) sanktioniert.

Bei zu spät eingereichtem Nachweis von Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist kommt D79 / 3.B zur Anwendung. Wie in D72 aufgeführt, liegt es im Ermessen der Durchführungsstellen, in begründeten Einzelfällen vom Einstellraster abzuweichen.

Gemäss Rechtsprechung rechtfertigen namentlich folgende Sachverhalte, die kausal für die zu späte Einreichung sind, ein Abweichen vom Einstellraster:

- Schwierige persönliche Umstände (Reduktion von 5 auf einen Einstelltag bei einer alleinerziehenden schwangeren, in schwieriger Trennung lebenden und kurz vor dem Abgabetermin krank gewesenen Mutter; Cour de Justice, Genève vom 10.10.2012; A/2863/2011)
- Erstmalige nur knapp (in casu 5 Tage) verspätete Einreichung der Arbeitsbemühungen einer bis anhin sich tadellos verhaltenden Versicherten (Reduktion von 5 auf einen Einstelltag; BGE 8C\_2/2012 vom 14.6.2012)
- Einer Versicherten, der abgesehen vom erstmaligen Versäumnis des Einreichens nie ein Fehlverhalten vorgeworfen werden konnte und die die Arbeitsbemühungen 3 Tage zu spät einreichte, wurde die Einstellung von 5 auf 2 Tage reduziert (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 4.4.2012, AVI 2011/77)<sup>173</sup>

#### **D33b** *D33b gestrichen*

---

<sup>173</sup> D33a geändert im Januar 2023 und Juli 2023

# Nichtbefolgen der Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle

## Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG

**D34** Eine versicherte Person, welche die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine (amtlich zugewiesene oder nicht zugewiesene) zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine AMM ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht, ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen.<sup>174</sup>

⇒ Rechtsprechung

EVG C 133/05 vom 3.8.2005 (Vereitelung einer möglichen Anstellung)

EVG C 4/05 vom 13.4.2005 (Eine einer Einstellung vorangehende Mahnung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht vorgesehen);

EVG C 30/06 vom 8.1.2007 (Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen Stelle);

EVG C 43/04 vom 25.6.2004 (Fernbleiben an Kurs; Kinderbetreuung)

EVG C 251/00 vom 9.11.2000 (In Aussicht stehende Stelle entbindet nicht von Arbeitsbemühungen; Stelle muss mindestens zugesichert sein).

**D35** Unentschuldigte Absenzen während einer AMM haben im Gegensatz zum Nichtantritt oder Abbruch nicht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge, sondern führen dazu, dass für die Dauer der Absenzen keine Taggelder entrichtet werden.

Stellt sich heraus, dass es sich bei einer vermeintlichen Absenz von einer AMM um einen Abbruch ohne entschuldbaren Grund gehandelt hat, sind die nicht entschädigten Tage mit den verfügbaren Einstelltagen zu verrechnen.<sup>174</sup>

**D36** Die versicherte Person kann rechtsprechungsgemäss gegen die Zuweisung einer zumutbaren Arbeit oder AMM mangels schutzwürdigen Interesses keine Einsprache führen. Da für die Prüfung der Rechtmässigkeit einer Zuweisung kein Rechtsmittel möglich ist, hat diese nicht in Form einer Verfügung sondern mit einfachem Schreiben zu erfolgen. Allfällige Einsprachen gegen solche Zuweisungen hat die zuständige Amtsstelle verfügungsweise mit einem Nichteintretensentscheid zu erledigen.

Erst wenn bei Missachtung einer Zuweisung eine Einstellung verfügt werden muss, kann die versicherte Person gegen diese Rechtsmittel ergreifen (vgl. B304).

---

<sup>174</sup> D34 geändert, D35 Beispiel gestrichen Januar 2012

## Verletzung der Auskunftspflicht- oder Meldepflicht

Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG; Art. 28, 29 und 31 ATSG

**D37** Die Auskunftspflicht- oder Meldepflicht ist verletzt, wenn die versicherte Person die der zuständigen Durchführungsstelle einzureichenden Formulare nicht wahrheitsgemäss oder unvollständig ausfüllt. Der Einstellungstatbestand ist auch bereits erfüllt, wenn die versicherte Person ihrer Verpflichtung, unaufgefordert alles zu melden, was für die Anspruchsberechtigung oder für die Leistungsbemessung von Bedeutung ist, nicht nachkommt.

**D38** Unerheblich ist, ob die falschen oder unvollständigen Angaben tatsächlich zu einer unrechtmässigen Ausrichtung von Versicherungsleistungen geführt haben.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2004S. 190 ff. (Falsche Aussage muss nicht kausal für die Ausrichtung von Leistungen oder deren Bemessung sein);

EVG C 273/05 vom 7.4.2006 (Fernbleiben an Infoveranstaltung ist auch bei Krankheit unverzüglich zu melden).

**D39** Ist erstellt, dass die versicherte Person wissentlich ihre Auskunftspflicht- oder Meldepflicht verletzt hat, so ist durch die betroffene Durchführungsstelle zudem eine Strafanzeige zu prüfen (Art. 106 AVIG).

**D40** Wenn die Verletzung der Auskunftspflicht- oder Meldepflicht einen dauernden oder vorübergehenden Verlust des Anspruchs zur Folge hat, kann keine Einstellung verfügt werden.

**D40a** Erfolgt die Meldung der Arbeitsunfähigkeit beim RAV (Art. 42 Abs. 1 AVIV) ohne entschuldigen Grund zu spät oder nicht, prüft das KAST/RAV eine Einstellung der versicherten Person wegen Verletzung der Meldepflicht nach Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG, selbst wenn die Arbeitsunfähigkeit auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» angegeben wird.

Verliert die versicherte Person ihren Taggeldanspruch für die Tage vor der Meldung, ist auf eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG zu verzichten.

Bei Nichtmeldung der Arbeitsunfähigkeit sowohl beim RAV wie bei der Kasse – sofern überhaupt davon Kenntnis genommen wird – stellt das KAST/RAV im Rahmen von Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG ein. Zudem besteht kein Taggeldanspruch für die Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Rechtzeitige Meldung der Arbeitsunfähigkeit beim <b>RAV</b>	Meldung auf dem Formular AvP zu Händen der <b>Kasse</b>	Einstellung	Taggelder während Arbeitsunfähigkeit
ja	ja	keine	ja
ja	nein	ja (Kasse)	ja
nein	ja	ja (KAST/RAV)	ja
keine Meldung	ja	ja (KAST/RAV)	ja
nein	nein	ja (KAST/RAV)	ja
keine Meldung	nein	ja (KAST/RAV)	nein

Das RAV orientiert die Kasse jeweils über Meldungen der Arbeitsunfähigkeit.

Im Falle einer wiederholten Verletzung der Meldepflicht i.S. von Art. 42 Abs. 1 AVIV ohne entschuldbaren Grund ist eine Kumulation der Sanktionen gemäss Art. 42 Abs. 2 AVIV (Verlust des Anspruches für die Tage vor der Meldung) und Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG (Einstellung) zulässig (BGE 125 V 193).

# Unrechtmässige oder versuchte unrechtmässige Erwirkung von ALE

## Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG

- D41** Die unrechtmässige Erwirkung von ALE setzt eine Verletzung der Auskunftspflicht voraus und stellt unter Umständen einen Vergehenstatbestand nach Art. 105 AVIG dar. Sie kann deshalb sowohl administrativ als auch strafrechtlich geahndet werden.
- D42** Dieser Einstellungstatbestand ist nur erfüllt, wenn die versicherte Person mit dem Vorsatz (Eventualvorsatz genügt), die Ausrichtung unrechtmässiger ALE zu erwirken, falsche oder unvollständige Angaben macht oder ihre Meldepflicht bezüglich Tatsachen verletzt, die für ihre Anspruchsberechtigung oder ihre Leistungsbemessung von Bedeutung sind.
- ⇒ Beispiel  
Unrechtmässige Erwirkung der ALE ist z. B. durch Verheimlichung eines ZV oder durch die Falschangabe von anderen Elementen, die für die Leistungsbemessung von Bedeutung sind, möglich.
  - ⇒ Rechtsprechung  
EVG C 158/05 vom 11.7.2005 (Nichtmeldung eines ZV)  
EVG C 236/01 vom 10.10.2002 (Nichtmeldung von Kommissionen)
- D43** Bereits der Versuch, unrechtmässig ALE zu erwirken, erfüllt diesen Einstellungstatbestand.
- D44** Nebst der Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen unrechtmässiger Erwirkung von ALE ist die Rückforderung der zu Unrecht bezogenen Taggelder zu verfügen.
- D45** Hat die versicherte Person unrechtmässig ALE erwirkt oder zu erwirken versucht, so ist durch die betroffene Durchführungsstelle eine Strafanzeige nach Art. 105 bzw. 106 AVIG zu prüfen.

## Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Bezug von Taggeldern

Art. 30 Abs. 1 Bst. g; 71a ff. AVIG

- D46** Hat die versicherte Person während der Planungsphase zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit Taggelder bezogen, und nimmt sie nach Abschluss der Planungsphase aus eigenem Verschulden die selbstständige Erwerbstätigkeit nicht auf, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen.
- D47** Die Dauer der Einstellung beträgt höchstens 25 Tage.
- D48** Ist erstellt, dass die versicherte Person den Willen zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nie hatte, sondern bloss Taggelder beziehen wollte, ist durch die zuständige Amtsstelle die Verfügung über den Bezug der Taggelder aufzuheben. Die Kasse hat die ausgerichteten Taggelder zurückzufordern.

## Vollzugsfrist für die Einstellung

Art. 30 Abs. 3 AVIG; Art. 45 AVIV

**D49** Art. 30 Abs. 3 AVIG legt die Vollzugsfrist für eine Einstellung auf 6 Monate fest. Die zuständige Behörde ist gehalten, nach Kenntnisnahme der Sachlage unverzüglich eine Verfügung zu erlassen und diese zu vollstrecken. Entsprechend ist es der zuständigen Behörde nicht erlaubt, Taggelder provisorisch zurückzubehalten.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 325/01 vom 21.1.2003 Erw. 4.3.2. (Ganz allgemein und insbesondere, wenn die zuständige Behörde der ALV nur das Bestehen eines Einstellungsgrundes in der Anspruchsberechtigung vermutet, ist es nicht gerechtfertigt, die Taggelder der versicherten Person nicht mehr auszuzahlen, sei es auch nur provisorisch. Eine solche Massnahme stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechte der versicherten Person dar und ist weder notwendig noch verhältnismässig)

EVG C 343/05 vom 20.12.2006 Erw. 1.2. (Das Rückbehalten der Taggelder im Sinne eines vorgezogenen Vollzugs einer Einstellung ist laut der ALV-Gesetzgebung kein zulässiges Vorgehen)<sup>175</sup>

**D49a** Hat eine versicherte Person keine Taggelder erhalten oder wurden diese innerhalb der 6-monatigen Vollzugsfrist eingestellt, so kann in diesem besonderen Fall auch nach Ablauf dieser Frist noch eine Einstellungsverfügung erlassen werden. Dies geschieht einerseits, wenn eine versicherte Person noch keine Taggelder erhalten hat, weil ihre Vermittlungsfähigkeit lange verneint, dann doch noch anerkannt wurde. Oder z. B., wenn Taggelder wegen einer Einstellung zurückbehalten wurden, welche sich schliesslich im Rahmen eines Einspracheverfahrens als unbegründet erwies.

⇒ Rechtsprechung

BGE 114 V 350 Erw. 2b (Gemäss Rechtsprechung steht die 6-monatige Vollstreckungsfrist einer nachträglichen Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Ablauf der Frist nicht entgegen, sofern die versicherte Person die beanstandeten Taggelder noch nicht erhalten hat, beispielsweise wenn ihre Vermittlungsfähigkeit lange verneint, dann aber doch noch anerkannt wurde)<sup>176</sup>

**D50** Liegen der Einstellungsbeginn und die Einstellungsverfügung zeitlich derart auseinander, dass dazwischen schon Taggelder ausbezahlt worden sind und ist die versicherte Person nach Erlass der Einstellungsverfügung weiterhin anspruchsberechtigt, kann innerhalb der 6-monatigen Verwirkungsfrist die Einstellung mit den ihr noch zustehenden Taggeldern getilgt werden.

Ist die versicherte Person hingegen beim Erlass der Einstellungsverfügung nicht mehr anspruchsberechtigt, so sind die Einstelltage mittels Rückforderung der ausbezahlten Taggelder zu tilgen. Die Rückforderung muss innerhalb der 6-monatigen Einstellungsfrist verfügt werden.

Die Rückforderung hat gestützt auf den Rückkommenstitel der prozessualen Revision zu erfolgen (BGE 8C\_789/2014 vom 7.9.2015). Im Gegensatz zur Wiedererwägung spielt bei der prozessualen Revision die Höhe der Rückforderungssumme keine Rolle.

---

<sup>175</sup> D49 geändert im April 2016

<sup>176</sup> D49a eingefügt im April 2016

## ⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person wird mit Verfügung vom 3.7. für 25 Tage mit Einstellungsbeginn ab 18.6. in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Per 1.7. beendet die versicherte Person ihre Arbeitslosigkeit. Die Taggelder für die Kontrollperiode 6 wurden bereits ausbezahlt.

Die 10 bezogenen Taggelder für die Zeit vom 18.6. bis zur Beendigung der Arbeitslosigkeit müssen zurückgefordert werden. Die verbleibenden 15 Einstelltage können nicht zurückgefordert werden, sind aber bei Eintritt erneuter Arbeitslosigkeit innerhalb der Einstellungsfrist zu tilgen.

## ⇒ Beispiel 2

Eine versicherte Person wird mit Verfügung vom 10.6. für 35 Tage mit Einstellungsbeginn ab 1.1. in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Sie bezieht über die 6-monatige Verwirkungsfrist hinaus ALE.

Bis zum Ablauf der Verwirkungsfrist am 30.6. müssen 20 Einstelltage getilgt bzw. in der Kontrollperiode Juni verrechnet werden. Die restlichen 15 Einstelltage müssen innerhalb der 6-monatigen Verwirkungsfrist zurückgefordert werden.<sup>177</sup>

**D51** Eine am Ende der Rahmenfrist für den Leistungsbezug noch nicht abgelaufene Einstellungsfrist läuft weiter und bleibt in einer neu eröffneten Rahmenfrist wirksam. Dies hat zur Folge, dass noch nicht getilgte Einstelltage noch zu vollziehen sind.

**D52** Die Einstellungsfrist beginnt am ersten Tag (auch Samstag, Sonntag oder Feiertag) zu laufen nach:

- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die versicherte Person aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist;
- der Handlung oder Unterlassung, derentwegen sie verfügt wird.

**D53** Die Einstellungsfrist kann bereits zu laufen beginnen, bevor sich die versicherte Person zum Leistungsbezug anmeldet. Meldet sich eine versicherte Person z. B. mehr als 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Leistungsbezug an, kommt eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nicht mehr in Frage.

**D54** Bei mehrfacher Verwirklichung der Tatbestände nach Art. 30 Abs. 1 Bst. e und f AVIG ist der Beginn der Einstellungsfrist auf den ersten Tag nach der letzten der zu sanktionierenden Einzelhandlung festzusetzen, wenn die einzelnen Verstösse als andauerndes pflichtwidriges Verhalten erscheinen und damit eine Handlungseinheit darstellen, wie z. B. fortgesetztes Verschweigen von ZV (vgl. D10).

## ⇒ Rechtsprechung

EVG C 158/05 vom 11.7.2005 (Verschweigen eines ZV während mehr als 10 Monaten)

---

<sup>177</sup> D50 geändert im April 2016 und Juli 2022

## Tilgung und Konkurrenz von Einstell- und Wartetagen

- D55** Einstelltage können nur an Tagen bestanden werden, für welche die versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt und Taggelder zugute hat.
- D56** Solange eine Einstellung getilgt oder eine Wartezeit bestanden wird, kann keine weitere Einstellung vollzogen werden. Sind gleichzeitig Warte- und Einstelltage zu bestehen, gilt folgende Reihenfolge:
- allgemeine Wartetage;
  - besondere Wartetage;
  - Einstellungen in chronologischer Abfolge nach Beginn der Einstellungsfrist.
- D57** Der Beginn einer Einstellungsfrist wird aber durch eine bereits laufende Einstellung oder Wartezeit nicht berührt.
- D58** Eine Beschwerde gegen eine Einstellungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung, d. h. die Einstellung muss sofort vollzogen werden und nicht erst nach Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils.

## Dauer der Einstellung

Art. 30 Abs. 3 und 3<sup>bis</sup> AVIG; Art. 45 AVIV

- D59** Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens.
- D60** Es sind 3 Verschuldensstufen vorgesehen. Bei leichtem Verschulden dauert die Einstellung 1–15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16–30 Tage und bei schwerem Verschulden 31–60 Tage.
- D61** Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat.
- D62** Wartet die versicherte Person nach Eintritt der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit mit der Anmeldung zum Taggeldbezug zu, und bemüht sie sich in dieser Zeit genügend um eine neue Beschäftigung, ist die Einstellungsdauer im Sinne einer Verminderung des Verschuldens angemessen zu reduzieren.
- ⇒ Rechtsprechung  
EVG C 73/03 vom 28.12.2005 (Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten)

### Angemessene Verlängerung der Einstellungsdauer bei wiederholtem Fehlverhalten (Art. 45 Abs. 5 AVIV)

- D63** Muss die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, so ist die Einstellungsdauer angemessen zu verlängern. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten 2 Jahre (Beobachtungszeitraum) berücksichtigt. Die einzelne Einstellungsverfügung darf 60 Tage nicht überschreiten.

Massgebend für die Verlängerung der Einstellungsdauer sind die im Beobachtungszeitraum vorgefallenen einstellungsrelevanten Handlungen (vgl. Art. 45 Abs. 1 AVIV).

- ⇒ Beispiel  
Eine versicherte Person hat am 14.5.2009 unentschuldigt nicht an einem Kontrollgespräch teilgenommen und wurde dafür 6 Tage eingestellt. In der Folgerahmenfrist hat sie am 12.5.2011 die Annahme einer zumutbaren Arbeit verweigert. Das unentschuldigte Fernbleiben am Kontrollgespräch ist demnach für die Festsetzung der neuen Einstellungsdauer zu berücksichtigen.

### Wiederholte Einstellungsverfügungen von Kassen

- D63a** Bei der angemessenen Verlängerung der Einstellungsdauer sind für die Kassen nur jene Einstellungen von Bedeutung, die von den Kassen verfügt worden sind. Dabei ist das Gesamtverhalten der versicherten Person zu berücksichtigen. Es ist Sache der Kasse, die Verlängerung der Einstellungsdauer im Rahmen ihres Ermessens zu bestimmen und in der Verfügung zu begründen. Wird auf eine Verlängerung der Einstellungsdauer verzichtet, ist dies in der Verfügung ebenfalls zu begründen.

## Einstellungsverfügungen von KAST/RAV

### D63b Erstmalige Einstellung

Bei einer erstmaligen Einstellung ist gemäss Einstellraster für RAV/KAST (D72) vorzugehen.

### D63c Wiederholte Einstellung bei gleichem Tatbestand

Muss die versicherte Person im Beobachtungszeitraum von 2 Jahren wiederholt aus demselben Grund (gleicher Tatbestand) eingestellt werden, ist die Einstellungsdauer gemäss Einstellraster für KAST/RAV (D72) zu verlängern.

### D63d Wiederholte Einstellung bei unterschiedlichem Tatbestand

Bei der angemessenen Verlängerung der Einstellungsdauer sind für die KAST/RAV nur jene Einstellungen von Bedeutung, die von den KAST/RAV verfügt worden sind. Dabei ist das Gesamtverhalten der versicherten Person zu berücksichtigen. Es ist Sache der KAST/RAV, die Verlängerung der Einstellungsdauer im Rahmen ihres Ermessens zu bestimmen und in der Verfügung zu begründen. Wird auf eine Verlängerung der Einstellungsdauer verzichtet, ist dies in der Verfügung ebenfalls zu begründen.

**D64** Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen, wie z. B.:

- Beweggründe;
- persönliche Verhältnisse wie Alter, Zivilstand, Gesundheitszustand, Suchtverhalten, soziales Umfeld, Bildungsgrad, Sprachkenntnisse usw.;
- Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen, Betriebsklima (z. B. belastende Umstände am Arbeitsplatz) usw.;
- irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, z. B. Zusicherung einer Neuanstellung.

⇒ Beispiele

Auf schweres Verschulden wurde bei einer versicherten Person geschlossen, die einen zumutbaren Arbeitsplatzwechsel innerhalb des gleichen Unternehmens abgelehnt hatte, worauf das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst wurde.

Als schweres Verschulden wurde im Weiteren das Verhalten einer versicherten Person qualifiziert, die nach der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses die neue Stelle nicht antrat, nachdem Meinungsverschiedenheiten darüber entstanden waren, ob die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 42 oder 42,5 Stunden betrage.

Einer kaufmännisch angestellten Person, die entgegen berufs- und ortsüblichen Vereinbarungen wöchentlich regelmässig 50,5 Stunden arbeiten musste, konnte nicht zugemutet werden, am bisherigen Arbeitsplatz zu bleiben. Die nach Ablauf der Kündigungsfrist eintretende Arbeitslosigkeit war deshalb nicht selbstverschuldet.

⇒ Rechtsprechung

EVG 8C\_487/2007 vom 23.11.2007 (Nichterscheinen zum Vorstellungsgespräch)

EVG C 23/07 vom 2.5.2006 (hohe Anzahl von Bewerbungen, eine generelle Überforderung, angeschlagene Gesundheit und die fehlende Täuschungsabsicht haben Einfluss auf die Angemessenheit der Sanktion)

EVG C 256/04 vom 15.4.2005 (Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im unteren Bereich des schweren Verschuldens)

EVG C 43/06 vom 19.4.2006 (Bei bereits am ersten Arbeitstag manifestierter Unzuverlässigkeit ist mit einem sofortigen Stellenverlust zu rechnen; eine Entschuldigung am Folgetag wirkt sich nicht schuldmildernd aus)

## Anrechnung der Einstelltage auf die Höchstzahl der Taggelder

**D65** Die Einstellung wird an die Höchstzahl der Taggelder angerechnet. Die Einstellung ist wertmässig, d. h. in Form von vollen Taggeldern zu tilgen.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person wird für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. In einer Kontrollperiode mit 22 kontrollierten Tagen erhält sie infolge eines ZV lediglich 8,3 Taggelder. Somit werden in dieser Kontrollperiode lediglich 8,3 Einstelltage getilgt. Gleichzeitig hat sie damit 8,3 Taggelder ihres Taggeldanspruchs bezogen.

## Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes

- D66** Die versicherte Person ist verpflichtet, einen ZV anzunehmen bzw. beizubehalten, solange sie Anspruch auf Kompensationszahlungen hat.
- D67** Die verschuldete Aufgabe oder Nichtannahme eines ZV stellt einen Verstoß gegen die Schadenminderungspflicht dar und hat grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge. Die Aufgabe eines ZV erfüllt den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit und ist durch die Kasse zu sanktionieren.
- D68** Bei der Bemessung der Einstellungsdauer ist der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist der betragliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf ALE und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden.

⇒ Beispiel 1<sup>178</sup>

Versicherter Verdienst CHF 6000, Taggeld 80 % = CHF 221.20, ZV im Monatslohn CHF 3200

Versicherter Verdienst CHF 6000

ZV - CHF 3200

CHF 2800

Ausgleich 80 % CHF 2240: 21,7 = CHF 103.25 (Taggeld ZV-Ausgleich)

Taggeld aus vV CHF 221.20

Taggeld ZV-Ausgleich - CHF 103.25

Taggeld ZV CHF 117.95 (Einstelltaggeld)

Beispiel einer Einstellungsverfügung

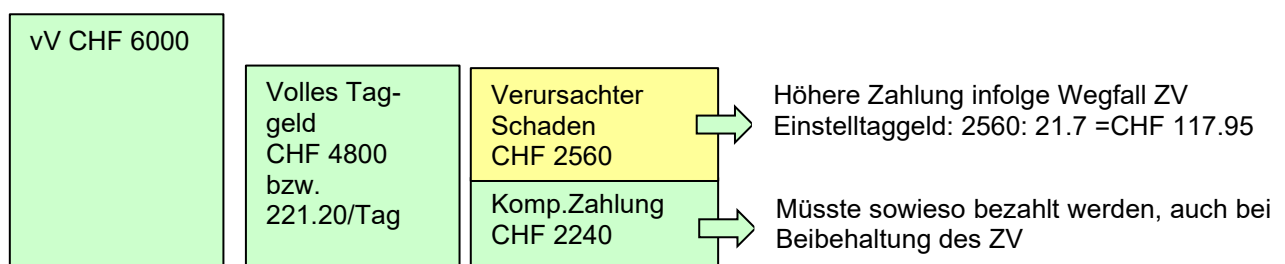
20 Einstelltage bei 22 entschädigungsberechtigten Tagen in Kontrollperiode:

20 Einstelltage à CHF 117.95 (Taggeld ZV)

20 Bezugstage à CHF 103.25 (Taggeld ZV-Ausgleich)

02 Bezugstage à CHF 221.20 (Taggeld aus vV)

} Bruttoauszahlung:  
CHF 2507.40



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 117.95

<sup>178</sup> D68, Beispiel 1 ergänzt mit Grafik: Januar 2013

## ⇒ Beispiel 2

Versicherter Verdienst CHF 6000, Taggeld 80 % = CHF 221.20, ZV im Stundenlohn CHF 25.20 Std./Woche (exkl. Ferienentschädigung)

## Variante 1

Aufrechnung des Stundenlohnes auf durchschnittlichen Monatsverdienst und Berechnung nach Beispiel 1.

## Variante 2

20 Std. x CHF 25 : 5 davon 80 % =	CHF	80.00 (Taggeld ZV)
Taggeld aus vV	CHF	221.20
Taggeld ZV-Ausgleich	- CHF	141.20
Taggeld ZV	CHF	80.00 (Einstelltaggeld)

## Beispiel einer Einstellungsverfügung

15 Einstelltage bei 21 entschädigungsberechtigten Tagen in Kontrollperiode:

15 Einstelltage à CHF 80.00 (Taggeld ZV)

15 Bezugstage à CHF 141.20 (Taggeld ZV-Ausgleich)

06 Bezugstage à CHF 221.20 (Taggeld aus vV)

} Bruttoauszahlung:  
CHF 3445.20

**D69** Damit die Kasse in diesen Fällen in der Lage ist, die Taggeldabrechnungen zu erstellen, sind die folgenden Daten zu erheben:

- Anzahl der verfügbaren Einstelltage;
- Betrag des entgangenen ZV.

In der AVAM-Applikation und im Schnittstellenbereich AVAM-ASAL besteht ein Datenfeld «ZV-Betrag», in welchem der ZV-Lohn einzutragen ist, der erzielt worden wäre, wenn die versicherte Person das ZV-Arbeitsverhältnis angenommen bzw. weitergeführt hätte.

**D70** Für die Ermittlung des entgangenen ZV sind die mündlichen oder schriftlichen Abmachungen zwischen Arbeitgeber und arbeitnehmender Person massgebend. Beim Arbeitgeber ist das Arbeitspensum, die Entlohnung und die mutmassliche Dauer des ZV in Erfahrung zu bringen.

## ⇒ Beispiel 1

ZV im Stundenlohn mit fest vereinbarter Arbeitszeit von 4 Stunden pro Tag:<sup>179</sup>

21,7 Arbeitstage x 4 Stunden x Stundenlohn plus allenfalls weitere massgebende Lohnbestandteile wie z. B. Anteil 13. Monatslohn / Gratifikation exklusive allfälliger Ferienentschädigung = massgebender Monatsverdienst.

## ⇒ Beispiel 2

ZV ohne fest vereinbarte Arbeitszeit:

Es ist abzuklären, in welchem zeitlichen Umfang die versicherte Person voraussichtlich beschäftigt worden wäre, d. h. wie viele Arbeitsstunden sie im Monat hätte leisten können. Der fiktive Monatsverdienst berechnet sich wie im Beispiel 1.

Sollte der Arbeitgeber keine minimale Stundenzahl bestätigen können, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

**D71** Sind die Arbeitsbemühungen während einer ZV-Tätigkeit ungenügend, sind die Einstelltage mit vollen Taggeldern zu bestehen.

<sup>179</sup> D70, Beispiel 1 geändert im April 2013 (f)

## Reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei selbstverschuldetem Wegfall einer von mehreren Teilzeitstellen

**D71a** Eine reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat auch dann zu erfolgen, wenn die versicherte Person eine von mehreren Teilzeitstellen selbstverschuldet verliert. In einem solchen Fall berechnet sich die Höhe des Einstelltaggeldes nur aus der Kompensationszahlung, da bei dieser Fallkonstellation der ALV ein Schaden lediglich im Umfang der Kompensationszahlung erwachsen ist (BGE 8C\_631/2008 vom 9.3.2009).<sup>180</sup>

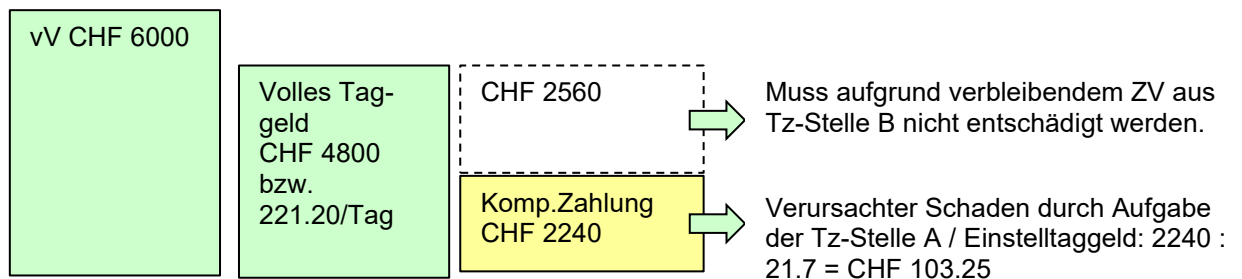
⇒ Beispiel 1: Wegfall der Teilzeitstelle A

vV von CHF 6000, der sich aus Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 und Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 zusammensetzt.

Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 wird selbstverschuldet aufgegeben

Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 bildet Zwischenverdienst

Entschädigungssatz 80 %



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 103.25

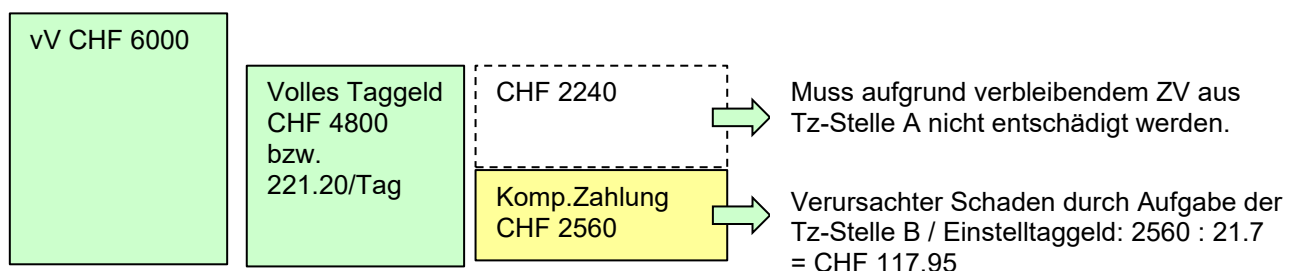
⇒ Beispiel 2: Wegfall der Teilzeitstelle B

vV von CHF 6000, der sich aus Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 und Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 zusammensetzt.

Teilzeitstelle A mit Verdienst Fr. 2800 bildet Zwischenverdienst

Teilzeitstelle B mit Verdienst Fr. 3200 wird selbstverschuldet aufgegeben

Entschädigungssatz 80 %



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 117.95

<sup>180</sup> D71a: eingefügt im Januar 2013

## Einstellraster für ALK, KAST und RAV

- D72** Das Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Durchführungsstellen als Entscheidungshilfe dienen. Es schränkt keinesfalls ihren Ermessensspielraum ein und entbindet sie auch nicht von der Pflicht, sämtliche objektiven und subjektiven Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen. Bei jeder Einstellung muss das allgemeine Verhalten der versicherten Person einbezogen werden. Es gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Prinzipien der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens.<sup>181</sup>
- D73** Gemäss Rechtsprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts stellt Art. 45 Abs. 3 AVIV eine Vorschrift dar, von der die Verwaltung und das Versicherungsgericht abweichen können, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen. In diesem Sinne ist ihr Ermessen bei schwerem Verschulden nicht auf die in dieser Bestimmung festgelegte minimale Einstellungsdauer beschränkt (BGE 130 V 125).<sup>182</sup>
- D74** Wird im konkreten Einzelfall von den folgenden Einstellrastern abgewichen, so ist in der Verfügung eine Begründung für die strengere oder mildere Einstellung anzuführen.<sup>182</sup>
- D75 Einstellraster für ALK<sup>182</sup>**

	Tatbestand / rechtliche Grundlage	Verschulden
<b>1.</b>	<b>Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit</b> (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG; Art. 44 und Art. 45 Abs. 3, 4 und 5 AVIV; Art. 20 des ILO-Übereinkommens Nr. 168)	
<b>1.A</b>	<b>Annahme durch die versicherte Person einer Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR) oder einer nicht fristgerechten Kündigung, einschliesslich bei Anwendung von Artikel 29 AVIG (AVIG-Praxis ALE C244)</b>  Es liegt ein Verschulden vor, wenn die versicherte Person Kenntnisse des Arbeitsrechts hat oder wenn sie diese nicht hat, ihre Dienste trotz Aufforderung der Kasse nicht anbietet. Der Umfang des Lohnausfalles hat einen Einfluss auf den Grad des Verschuldens. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat (AVIG-Praxis ALE D1).	
1	Lohnausfall von bis zu 1 Monat	<b>L</b>
2	Lohnausfall von bis zu 2 Monaten	<b>M</b>
3	Lohnausfall von mehr als 2 Monaten	<b>M-S</b>
<b>1.B</b>	<b>Fristgerechte Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten</b>  Vorwarnungen des Arbeitgebers können zu einer Verschärfung der Sanktion führen; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren.	<b>L-S</b>

<sup>181</sup> D72: geändert im Januar 2017

<sup>182</sup> D73–D75 eingefügt im Januar 2017

1.C	<b>Gerechtfertigte fristlose Kündigung einer versicherten Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, einschliesslich bei Anwendung von Art. 29 AVIG (AVIG-Praxis ALE C244)</b>	S
1.D	<p><b>Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle (AVIG-Praxis ALE D24)</b></p> <p>Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Es gilt jedoch zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber Anlass zu einer Kündigung gegeben hat (AVIG-Praxis ALE D25). Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist ein erschwerender Faktor.</p>	S
1.E	<p><b>Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person zugunsten einer unsicheren oder kurzfristigen Anstellung</b></p> <p>Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten (AVIG-Praxis ALE D62)<sup>183</sup>. Die Sanktion wird entsprechend der zwischen der Anmeldung und dem Fehlverhalten verstrichenen Zeit verringert (1/6 pro Monat). Nimmt die versicherte Person eine kurzfristige oder unsichere Stelle an und verzichtet darauf, direkt nach der Kündigung des unbefristeten Vertrags die ALE zu beantragen, erfüllt die versicherte Person diese Bedingungen.</p>	S
1.F	<p><b>Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person zu Ausbildungszwecken</b></p> <p>Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten (AVIG-Praxis ALE D62). Die Sanktion wird entsprechend der zwischen der Anmeldung und dem Fehlverhalten verstrichenen Zeit verringert (1/6 pro Monat). Indem sie sich auf eigene Kosten weiterbildet, erhöht die versicherte Person zudem ihre Chancen, schneller eine Stelle zu finden und den Schaden zu mindern.</p>	S

<sup>183</sup> Beispiel:

Die versicherte Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag nimmt einen befristeten Vertrag für eine Dauer von 3 Monaten an. Nach Ende des befristeten Arbeitsvertrags meldet sie sich bei der ALV an. Die Einstellung wird bei mildernden Umständen wie folgt berechnet:  $45T - 7T = 38T - 3/6 (1/2) = 19$  Einstelltage

1.G	<p><b>Die versicherte Person verfügt über ein Arztzeugnis und kündigt ihren Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Durch diese Kündigung verzichtet sie auf ihren Lohnanspruch während der vertraglichen Kündigungsfrist gemäss Art. 324a OR.</b></p> <p>Eventuell vorhandene Kenntnisse des Arbeitsrechts und der Umfang des Lohnausfalls haben einen Einfluss auf den Grad des Verschuldens. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat (AVIG-Praxis ALE D1).</p>	
1	Lohnausfall von bis zu 1 Monat	L
2	Lohnausfall von bis zu 2 Monaten	M
3	Lohnausfall von mehr als 2 Monaten	M-S
1.H	<p><b>Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch die arbeitnehmende Person oder den Arbeitgeber</b></p> <p>Auch wenn die Probezeit dazu dient, den beiden Vertragsparteien die Möglichkeit zu geben herauszufinden, ob sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen, wirkt sich eine Auflösung während dieser Zeit auf die ALV aus.</p>	
1	Kündigung aufgrund eines Verstosses der versicherten Person gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten	M
2	Ungerechtfertigte Kündigung durch die versicherte Person	M
3	Gerechtfertigte fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	S
1.I	<b>Kündigung der versicherten Person infolge einer Weigerung, angemessene, nicht unverhältnismässige Änderungen am Arbeitsvertrag anzunehmen (AVIG-Praxis C138)</b>	S
1.J	<p><b>Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags vor dessen Ablauf durch den Arbeitgeber oder die versicherte Person</b></p> <p>Die Einstellung sollte rund 2/3 des Schadens entsprechen, der aufgrund des geplanten Endes des befristeten Arbeitsvertrags berechnet wird.</p>	
1	Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags aufgrund des Verhaltens der versicherten Person, das keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erlaubt	L-M-S
2	Gerechtfertigte fristlose Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber	L-M-S
3	Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen auf Vorschlag einer der beiden Vertragsparteien	L-M-S
1.K	<b>Gerechtfertigte Auflösung des Lehrvertrags durch den Arbeitgeber</b>	S
2	<b>Verzicht auf Lohnansprüche durch die versicherte Person (Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG)</b>	L-M-S
3	<b>Die versicherte Person hat gegenüber der ALK unwahre oder unvollständige Angaben gemacht (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG)</b>	L-M-S

4	Die versicherte Person hat die Arbeitslosenentschädigung zu Unrecht erwirkt oder zu erwirken versucht (Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG)	L-M-S
---	--	-------

Legende:

L = leichtes Verschulden

M = mittleres Verschulden

S = schweres Verschulden

- D76** Bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit müssen die Versionen der arbeitnehmenden Person und des Arbeitgebers einander systematisch gegenübergestellt werden, da das vorsätzliche oder eventualvorsätzliche Verhalten (die versicherte Person hält das Eintreten des Schadens für möglich und nimmt dies in Kauf) eindeutig festgestellt sein müssen (AVIG-Praxis ALE D18). Bei Meinungsverschiedenheiten sind zusätzliche Abklärungen notwendig (AVIG-Praxis ALE D5 ff.).<sup>184</sup>
- D77** Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d. h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 153). Dieser Grundsatz gilt auch bei leichtem und mittelschwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 Bst. a und b AVIV).<sup>184</sup>
- D78** Die im vorliegenden Raster berücksichtigten Faktoren zur Bestimmung des Verschuldens sind nicht abschliessend. Sie können mit anderen erschwerenden oder mildernden Faktoren kombiniert werden.<sup>184</sup>

<sup>184</sup> D76–D79 eingefügt im Januar 2017, D79 geändert im Januar 2023

D79 Einstellraster KAST / RAV<sup>184</sup>

	Tatbestand/rechtliche Grundlage	Verschulden	Anz. Einstelltage
<b>1.</b>	<b>Arbeitsbemühungen</b> Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG, Art. 26 Abs. 2 AVIV und Art. 45 Abs. 3 + 5 AVIV		
<b>1.A</b>	<b>Ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist</b>		
1	ungenügende Arbeitsbemühungen bei einmonatiger KF	<b>L</b>	3–4
2	" " bei 2-monatiger KF	<b>L</b>	6–8
3	" " ab 3-monatiger KF	<b>L</b>	9–12
<b>1.B</b>	<b>Keine Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist</b>		
1	keine Arbeitsbemühungen bei einmonatiger KF	<b>L</b>	4–6
2	" " bei 2-monatiger KF	<b>L</b>	8–12
3	" " bei über 3-monatiger KF	<b>L-M</b>	12–18
<b>1.C</b>	<b>Ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode</b>		
1	erstmalig ungenügende Arbeitsbemühungen	<b>L</b>	3–4
2	zweimalig ungenügende Arbeitsbemühungen	<b>L</b>	5–9
3	drittmals ungenügende Arbeitsbemühungen, mit Hinweis, dass bei weiteren ungenügenden Arbeitsbemühungen die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	<b>L-M</b>	10–19
4	beim 4. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
<b>1.D</b>	<b>Keine Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode</b>		
1	erstmalig keine Arbeitsbemühungen	<b>L</b>	5–9
2	zweimalig keine Arbeitsbemühungen, mit Hinweis, dass bei erneuter Verletzung dieses Tatbestands die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	<b>L-M</b>	10–19
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
<b>1.E</b>	<b>Zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode</b>		
1	erstmalig zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen	<b>L</b>	5–9
2	zweimalig zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen	<b>L-M</b>	10–19
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		

	Tatbestand/rechtliche Grundlage	Verschulden	Anzahl Einstelltage
<b>2.</b>	<b>Ablehnung einer zumutbaren Stelle bzw. eines ZV</b> Art. 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 + 2, 17 Abs. 1 sowie 30 Abs. 1 Bst. d AVIG und 45 Abs. 3, 4 + 5 AVIV		
<b>2.A</b>	<b>Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren, befristeten Stelle bzw. eines ZV</b>		
1	auf 1 Woche befristet	L	3–5
2	auf 2 Wochen "	L	6–10
3	auf 3 " "	L	10–15
4	auf 4 " "	L-M	15–20
5	auf 2 Monate "	M	20–27
6	auf 3 " "	M	23–30
7	auf 4 " "	M-S	27–34
8	auf 5 " "	S	30–37
9	auf 6 " "	S	34–41
10	zweitmalige Ablehnung mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird		wie oben plus 50 %
11	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
<b>2.B</b>	<b>Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle bzw. eines ZV</b>		
1	bei 1. Ablehnung	S	31–45
2	bei 2. Ablehnung mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	S	46–60
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		

<b>3.</b>	<b>Missachtung der Weisungen KAST/RAV</b> Art. 17 Abs. 3 und 5; 30 Abs. 1 Bst. d AVIG sowie Art. 20a ff.; Art. 45 Abs. 3 + 5 AVIV		
<b>3.A</b>	<b>Fernbleiben/Versäumnis ohne entschuldbaren Grund am Infotag, am Beratungs- oder Kontrollgespräch</b>		
1	erstmalig	L	5–8
2	zweitmalig	L	9–15
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
<b>3.B</b>	<b>Nichtbefolgung weiterer Weisungen KAST/ RAV</b> z. B. Beschaffung von Unterlagen, Vorsprachen beim Berufsberater etc.		
1	erstmalig	L	3–10
2	zweitmalig	L-M	mindestens 10
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		

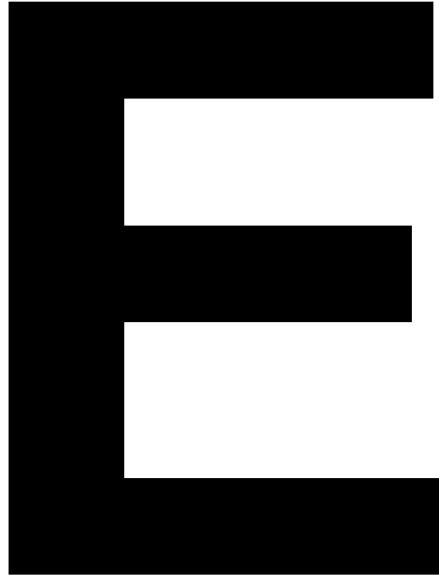
<b>3.C</b>	<b>Nichtantritt bzw. Abbruch einer vorübergehenden Beschäftigung / Beendigung einer vorübergehenden Beschäftigung durch den Programmträger</b>		
1	erstmals	<b>M</b>	Nichtantritt: 21–25 Abbruch: 16–20
2	zweitmals mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung / erneutem Abbruch die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	<b>M-S</b>	Nichtantritt: 31–37 Abbruch: 24–30
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
<b>3.D</b>	<b>Kurs ohne entschuldbaren Grund nicht besucht oder abgebrochen</b>		
1	bei weniger als 10 Kurstagen		die effektive Anzahl nicht besuchter Kurstage
2	Dauer ca. 3 Wochen	<b>L</b>	10–12
3	Dauer ca. 4 Wochen	<b>L</b>	13–15
4	Dauer ca. 5 Wochen	<b>M</b>	16–18
5	Dauer ca. 10 Wochen	<b>M</b>	19–20
6	länger andauernde Kurse	<b>M-S</b>	angemessen erhöhen
<b>4.</b>	<b>Verletzung der Melde- und Auskunftspflicht</b> Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG		
	gemäss Verschulden		je nach Einzelfall
<b>5.</b>	<b>Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Planungsphase</b> Art. 30 Abs. 1 Bst. g i.V.m. 71a AVIG		
	Selbstverschuldete Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Abschluss der Planungsphase	<b>M</b>	20–25

Legende:

L = leichtes Verschulden

M = mittleres Verschulden

S = schweres Verschulden



# Sonderthemen

(Erste Version des Kapitels E: Januar 2025)

# Wichtige Zahlen für die Arbeitslosenversicherung

Stand 1.7.2025

<b>E1</b>	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 148 200	Art. 3 AVIG
<b>E2</b>	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
<b>E3</b>	Oberer Grenzbetrag berufliche Vorsorge	CHF 90 720	Art. 10b AVIV
<b>E4</b>	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 630	Art. 22 AVIG
<b>E5</b>	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>E6</b>	AHV-Beitragssatz	8,7 %	Je 4,35 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>E7</b>	IV-Beitragssatz	1,4 %	Je 0,7 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>E8</b>	EO-Beitragssatz	0,5 %	Je 0,25 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>E9</b>	Total Sozialversicherungsbeiträge	12,8 %	Je 6,4 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>E10</b>	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	0,9454 %	Zu Lasten des Fonds
<b>E11</b>	NBU für Arbeitslose	3,7 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten
<b>E12</b>	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	0,25 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds / Versicherte
<b>E13</b>	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwachsene</li> <li>• Kinder</li> <li>• junge Erwachsene</li> </ul>	CHF 8556 CHF 1980 CHF 6420	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.

**E14**

Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf  
nach ELG und ÜLG

• Alleinstehende	CHF 20 670
• Ehepaare	CHF 31 005
• Kinder ab 11 Jahren	
1. und 2. Kind je	CHF 10 815
3. und 4. Kind je	CHF 7210
5. und weitere Kinder je	CHF 3605
• Kinder bis 11 Jahre	
1. Kind	CHF 7590
2. Kind	CHF 6325
3. Kind	CHF 5270
4. Kind	CHF 4390
5. und weitere Kinder je	CHF 3660

Die entsprechenden  
Formulare sind im TCNet  
unter der Rubrik  
«Formulare» nach Jahren  
geordnet abgelegt.

# Zahlungen ins Ausland

## Auszahlung von Leistungen der ALV

**E20** Grundsätzlich können keine Zahlungen auf ausländische Konten getätigt werden. Unter folgenden Voraussetzungen können die Arbeitslosenkassen ausnahmsweise Überweisungen direkt über das E-Banking auf eine ausländische Zahlungsverbindung veranlassen:

- Für ALE-Taggelder, wenn die schweizerische Zahlungsverbindung aufgehoben wurde, bevor der Restanspruch überwiesen werden konnte;
- für IE-Zahlungen, wenn keine schweizerische Zahlungsverbindung vorhanden ist oder von der versicherten Person aufgehoben wurde; oder
- für ALE-Taggelder während des Leistungsexports (siehe Weisung ALE 883, G92), wenn die schweizerische Zahlungsverbindung zwischenzeitlich von der versicherten Person aufgehoben wurde.

Die durch die Überweisung auf eine ausländische Zahlungsverbindung anfallenden Kosten und Gebühren gehen zu Lasten des Ausgleichfonds.

Für die oben aufgeführten Zahlungen auf eine ausländische Zahlungsverbindung bedarf es ab 1.6.2016 keiner vorgängigen Bewilligung der Ausgleichsstelle mehr.<sup>185</sup>

## Auszahlung der Kosten ins Ausland für die anwaltliche Vertretung

**E21** Die Auszahlung der Kosten für die anwaltliche Vertretung der Durchführungsstelle (in der Regel die anwaltliche Vertretung der versicherten Person) ist auch ins Ausland möglich. Dies jedoch nur, wenn das SECO/TCJD vor der Mandatsübertragung auf schriftlich begründetes Gesuch hin schriftlich Kostengutsprache zwecks anwaltlicher Vertretung erteilt hat. Solche Gutsprachen werden nur ausnahmsweise erteilt (C253).

Diese Zahlung ist von der Arbeitslosenkasse direkt im Internetauszahlungstool in € zu erfassen. Erst nach Erhalt der Bankbestätigung erfolgt die Verbuchung in CHF in der Finanzbuchhaltung (SAP).<sup>186</sup>

---

<sup>185</sup> E20 geändert im Juni 2016

<sup>186</sup> E21 geändert im Juli 2021

# Verrechnung, Drittauszahlung, Zwangsvollstreckung (Art. 94 AVIG)

## Anpassung aufgrund des EOG

E22 *E22 gestrichen*<sup>187</sup>

## Vorschussleistende Fürsorgestellen – Beanspruchung der Nachzahlung

**E23** Für den Fall, dass eine öffentliche oder private Fürsorgestelle im Hinblick auf zu erwartende Leistungen der ALV eine Bevorschussung gewährt, wird ihr mit Art. 94 Abs. 3 AVIG im Fall einer Nachzahlung von ALV-Leistungen im Umfang der Bevorschussung (obere Grenze: Umfang der Nachzahlung) ein direktes Rückforderungsrecht gegenüber der ALV eingeräumt. Diese auf kantonaler Ebene bereits weitverbreitete Regelung führt durch die bundesrechtliche Normierung zu einer gesamtschweizerisch einheitlichen Praxis (Harmonisierung).

### Fürsorgestellen

**E24** Als öffentliche Fürsorgestelle gilt ein staatliches Gemeinwesen, welches Sozialhilfe erbringt. Als private Fürsorgestelle gilt eine gemeinnützige Einrichtung oder Stelle (z. B. eine Stiftung).

### Aufgaben der Arbeitslosenkasse

**E25** Damit die Arbeitslosenkasse Kenntnis von den Vorschussleistungen einer Fürsorgestelle erhält und dieser die Nachzahlung bestimmungsgemäss ausrichten kann, wird in Art. 124 Abs. 1 AVIV eine sofortige Pflicht zur Geltendmachung des Anspruchs durch die bevorschussende Stelle stipuliert.

Hat die Arbeitslosenkasse in Folge dieser Meldung oder auf Grund anderweitiger Umstände (z. B. Angaben der versicherten Person) Kenntnis von den Vorschusszahlungen bzw. der Beteiligung einer Fürsorgestelle, sorgt sie dafür, dass ihre Nachzahlung bis maximal zur Höhe der Vorschusszahlungen an die Fürsorgestelle erfolgt.

Bei der Berechnung des der Fürsorgestelle zu erstattenden Betrages ist die zeitliche und sachliche Kongruenz zu wahren.

### Zeitliche Kongruenz

**E26** Zeitliche Kongruenz bedeutet, dass sich die Zeiträume, für welche Vorschussleistung und Nachzahlung erbracht werden, decken müssen. Vorschussleistungen, die nicht für einen Zeitraum erbracht wurden, für welchen die Nachzahlung erfolgt, dürfen somit nicht erstattet werden.

---

<sup>187</sup> E22 gestrichen im Juli 2022

## Sachliche Kongruenz

- E27** Sachliche Kongruenz bedeutet, dass nur den Lebensunterhalt betreffende Vorschusszahlungen erstattungspflichtig sind. Damit wird eine Bereicherung der Fürsorgestelle bzw. eine sachfremde Verwendung der Nachzahlung verhindert (Deckung anderweitiger Forderungen der Fürsorgestelle gegenüber der versicherten Person).

## Vorschussleistungen

- E28** Art. 124 Abs. 2 AVIV definiert in Anlehnung an Art. 85bis IVV diejenigen Leistungen von Fürsorgestellen, welche als Vorschussleistungen gelten. Die Arbeitslosenkasse fordert zur korrekten Abwicklung der Erstattung die notwendigen Angaben von der die Nachzahlung beanspruchenden Fürsorgestelle an. Es sind dies folgende Angaben:

- Umfang der Vorschussleistung;
- Zeitraum, für welchen die Vorschussleistung erbracht wurde;
- Art der Vorschussleistung (dem Lebensunterhalt dienend?);
- Grundlage der Vorschussleistung (Freiwilligkeit / Vertrag / Gesetz);
- Verpflichtung zur Rückerstattung und schriftliche Zustimmung zur Auszahlung der Nachzahlung an die bevorschussende Stelle im Falle von freiwilligen Leistungen;

Auf Grund dieser Angaben prüft die Arbeitslosenkasse, ob und inwieweit die Voraussetzungen zur Auszahlung der Nachzahlung an die bevorschussende Stelle gegeben sind.

## Verfügung

- E29** Die (teilweise) Auszahlung der Nachzahlung an die Fürsorgestelle ist in der Bezügerabrechnung auszuweisen. Die versicherte Person kann in der Folge eine Verfügung verlangen.

## Beschränkung der Zwangsvollstreckung

- E30** Im Rahmen von Einkommenspfändungen werden bei der Berechnung des betriebsrechtlichen Existenzminimums die von den Fürsorgestellen Dritten direkt ausgerichteten Leistungen (Miete, Krankenkassenprämie usw.) von den Beitreibungsämtern nicht berücksichtigt. Dadurch erhöht sich der pfändbare Anteil des schuldnerischen Einkommens bzw. der rückwirkend zur Auszahlung gelangenden Arbeitslosenentschädigung (Nachzahlung). Dies hat unter Umständen zur Folge, dass vorschussweise erbrachte Leistungen nicht vollumfänglich durch die Nachzahlungen gedeckt sind. Mit anderen Worten bezahlen die Fürsorgestellen indirekt die Schulden der bedürftigen Personen bei Dritten (z. B. für Konsumgüter) ab.

Die Sicherung der Leistung ist im Bereich der Sozialversicherung von zentraler Bedeutung und hat dementsprechend Niederschlag in den gesetzlichen Bestimmungen gefunden. Mit der vorgeschlagenen Änderung wird diesem Prinzip auch im Bereich der ALV Nachachtung verschafft.

Die Verrechnungsschranke des Existenzminimums kommt nicht zum Tragen, wenn dieses in der fraglichen Zeit durch Leistungen der Sozialhilfe sichergestellt gewesen ist. Voraussetzung ist allerdings, dass die Sozialhilfe die Leistungen erbringt für die Zeitspanne, während welcher die versicherte Person auf den Entscheid eines Sozialversicherungsträgers über die Anspruchsberechtigung gewartet und anschliessend rückwirkend Versicherungsleistungen zugesprochen erhalten hat. Die in SVR 2007 BVG Nr. 15 S. 49 zitierten Urteile

betrafen die Drittauszahlung von Rentennachzahlungen an die bevorschussende Sozialbehörde. In einem solchen Fall verlangt die Fürsorgebehörde vom Sozialversicherer die Überweisung der Rentenleistungen für einen Zeitraum, für den sie die versicherte Person unterstützt hat. Könnte sich die versicherte Person in einem solchen Fall auf das Existenzminimum berufen und die Auszahlung in diesem Umfang an sich selbst verlangen, käme sie zweimal in den Genuss von Leistungen (BGE 8C\_55/2010 vom 6.8.2010).

# **Abredeversicherung für Unfall bei Rückwirkender Verneinung des Anspruchs auf ALE**

**E31** *E31 bis E36a gestrichen*

## Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht

**E37** Zum Thema «Gerichtskosten in Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht» sind mehrere Bundesgerichtsentscheide ergangen, aus denen sich Folgendes ergibt:

1. Die Kantone und die mit dem Vollzug betrauten kantonalen Durchführungsorgane im Sinne von Art. 76 Abs. 1 Bst. c AVIG (KAST, RAV und LAM) fallen unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 640).
2. Die Arbeitslosenkassen fallen hingegen nicht unter die Befreiung von Gerichtskosten im Rahmen von Art. 66 Abs. 4 BGG (BGE 133 V 637).

## Unentgeltliche Prozessführung / Unentgeltliche Rechtsvertretung / Parteientschädigung

**E38** Gemäss ATSG haben die Durchführungsstellen über Gesuche um unentgeltliche Prozessführung, unentgeltliche Rechtsvertretung und Parteientschädigung zu befinden.

### Unentgeltliche Prozessführung

**E39** Das Einspracheverfahren ist in arbeitslosenversicherungsrechtlichen Angelegenheiten – ohne Ausnahme – kostenlos (Art. 52 Abs. 3 ATSG).

### Unentgeltliche Rechtsvertretung

**E40** Bei der Gewährung der unentgeltlichen Rechtsvertretung ist eine strenge Prüfung der massgeblichen Voraussetzungen vorzunehmen. Nur dort, wo die Verhältnisse es erfordern, wird der gesuchstellenden Person die unentgeltliche Rechtsvertretung bewilligt (Art. 37 Abs. 4 ATSG). Wenn die versicherte Person von einer Rechtsschutzversicherung oder einem Berufsverband (Gewerkschaft usw.) unentgeltlichen Rechtsschutz beanspruchen kann, wird ihr keine unentgeltliche Rechtsvertretung gewährt. In den übrigen Fällen müssen die drei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:

#### Drei kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen

**E41** 1. Fehlende Aussichtslosigkeit

Ein Einspracheverfahren gilt dann als aussichtslos, wenn die Gewinnaussichten kaum mehr als ernsthaft bezeichnet werden können.

2. Notwendigkeit der Rechtsvertretung

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass im Sozialversicherungsverfahren keine Notwendigkeit der Rechtsvertretung vorliegt. Dies insbesondere deshalb, weil die Durchführungsstellen der Untersuchungsmaxime unterliegen, d. h. von Amtes wegen den rechtserheblichen Sachverhalt abzuklären haben. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn die zu beurteilende rechtliche Frage ausserordentlich komplex ist, d. h., dass sie der Gesuch stellenden Person nicht erlaubt, die Einsprache ohne Hilfe einer Rechtsvertretung zu erheben.

3. Finanzielle Bedürftigkeit

Die finanzielle Bedürftigkeit ist nur dann zu prüfen, wenn die Punkte I. und II. bereits bejaht worden sind. Bedürftig ist, wer aus seinen Mitteln die zu gewärtigenden Anwaltskosten nicht zu bestreiten vermag. Die Gesuch stellende Person hat zu belegen, dass sie ausser Stande ist, nebst den Lebensunterhaltskosten für sich und die Familie auch für die Kosten der Vertretung aufzukommen. Es sind dabei die Verhältnisse im Zeitpunkt des Entscheides über die Gewährung der Rechtsvertretung zu berücksichtigen. Zur Entscheidfindung sind die in der ALV gültigen Erlasskriterien heranzuziehen.

### Verfügung

**E42** Über das Gesuch um unentgeltliche Rechtsvertretung ist sofort mittels Verfügung zu entscheiden. Die Verweigerung der unentgeltlichen Rechtsvertretung ist mit dem Fehlen mindestens einer der drei oben genannten Voraussetzungen zu begründen (vgl. E41).

### **Bemessung der Entschädigung**

- E43** Die Übernahme der Kosten für die Rechtsvertretung richtet sich nach dem Reglement über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (Art. 8 bis 13 VGKE; SR 172.320.2).

Die Kosten (exkl. MWST) sind zwischen CHF 200 und CHF 400 pro Stunde für anwaltliche und zwischen CHF 100 bis CHF 300 pro Stunde für nichtanwaltliche Vertretung festgelegt (Art. 10 Abs. 2 VGKE).

Die zugesprochene Entschädigung geht zu Lasten des ALV-Fonds (vgl. E46). Im Entscheid ist die versicherte Person ausdrücklich auf diese Maximalstundenansätze aufmerksam zu machen.

### **Parteientschädigung**

- E44** In der Regel wird für das Einspracheverfahren keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 52 Abs. 3 ATSG). Es sei denn, diese Ausgaben sind dazu bestimmt, die Kosten der unentgeltlichen Rechtsvertretung zu decken.

Die zugesprochene Parteientschädigung geht zu Lasten des ALV-Fonds (vgl. E46). Bemessen wird die Entschädigung analog E43.

### **Rechtsmittelbelehrung**

- E45** Bei der Verfügung handelt es sich um eine verfahrensleitende Verfügung (Art. 52 Abs. 1 i.V.m. Art. 56 Abs. 1 ATSG). Diese ist mit folgender Rechtsmittelbelehrung zu versehen:

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen nach Erhalt beim Versicherungsgericht des Kantons ... (Adresse angeben) schriftlich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde muss ein Begehren und eine Begründung enthalten. Der angefochtene Zwischenentscheid und allfällige Beweismittel sind beizulegen.

Die 30-tägige Frist steht jeweils still vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 15. August und vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar.

## Beschwerde beim Bundesgericht gegen Rückweisungsentscheide der kantonalen Gerichte

**E46** Seit Mitte 2009 hat das Bundesgericht seine Praxis bezüglich der Beschwerdelegitimität des SECO gegen Rückweisungsentscheide von kantonalen Gerichten an die Vorinstanz zur Ergänzung weiterer Abklärungen geändert.

Das Bundesgericht ist der Auffassung, dass ein Rückweisungsentscheid zur Ergänzung weiterer Abklärungen eine Zwischenverfügung ist, und dass das SECO, da es die Möglichkeit hat, gegen den neuen, vorinstanzlichen Entscheid Beschwerde einzulegen, in diesem Fall keinen nicht wiedergutzumachenden Nachteil geltend machen kann (BGE 133 V 477 und BGE 133 V 645). Weder das Argument der offensichtlichen Verletzung von Bundesrecht, noch jenes der Prozessökonomie haben es bisher vermocht, das Bundesgericht zu einer anderen Auffassung zu bewegen.

Hingegen war es der Ansicht, dass die Durchführungsstelle, an die der Fall zurückgewiesen wird, gegen den Rückweisungsentscheid Beschwerde einlegen kann, wenn der fragliche Entscheid seinen Entscheidungsspielraum erheblich einschränkt, insbesondere, wenn dies für sie bedeuten würde, einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen (BGE 8C\_1041/2008 vom 12.11.2009, 8C\_541/2009 vom 19.11.2009, 8C\_817/2008 vom 19.6.2009, 8C\_1019/2008 vom 28.7.2009).

Bisher war es üblich, dass das SECO in seiner Eigenschaft als Aufsichtsbehörde der ALV (vgl. Art. 83 Abs. 3 AVIG) genau dann eingriff, wenn der Rückweisungsentscheid dazu geführt hätte, dass die Vorinstanz einen gegen Bundesrecht verstossenden Entscheid zu fällen gehabt hätte. Fortan ist es in einer solchen Situation Sache der kantonalen Amtsstellen und der Arbeitslosenkassen tätig zu werden.<sup>188</sup>

---

<sup>188</sup> E46 geändert im Januar 2022

# Aufschiebende Wirkung

## Definitionen

### Aufschiebende Wirkung (Suspensiveffekt)

- E47** Aufschiebende Wirkung bedeutet, dass mit der Einreichung einer Einsprache oder Beschwerde die im Dispositiv der Verfügung<sup>189</sup> angeordneten Rechtsfolgen nicht eintreten können und keine Vollstreckung möglich ist.

### Negative Verfügung

- E48** Mit einer negativen Verfügung wird ein Begehren um Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten abgelehnt oder darauf nicht eingetreten.

### Positive Verfügung

- E49** Mit einer positiven Verfügung wird ein Recht oder eine Pflicht begründet, geändert, aufgehoben oder festgestellt.

### Aufschiebende Wirkung bei negativen Verfügungen

- E50** Negative Verfügungen sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich (BGE 126 V 407).

Gemäss Art. 20 AVIG i.V.m. Art. 29 AVIV muss die versicherte Person ihren Anspruch auf ALE monatlich geltend machen (Begehren um Begründung eines Rechts). Die Durchführungsstellen prüfen die Anspruchsvoraussetzungen monatlich. Die verfügungsweise Verneinung des Anspruchs ist somit als Ablehnung eines Begehrens um Begründung eines Rechts zu qualifizieren. Anspruchsablehnende Verfügungen stellen mithin negative Verfügungen dar und sind der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich.

⇒ Beispiel:

Die versicherte Person bezieht seit 1.3.2012 Leistungen der ALV. Am 16.7.2012 überweist die Arbeitslosenkasse das Dossier wegen Zweifeln an der Vermittlungsfähigkeit der kantonalen Amtsstelle zum Entscheid. Gleichzeitig nimmt sie einen Zahlungsstopp vor (B277). Mit Verfügung vom 10.9.2012 verneint die kantonale Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person ab 1.7.2012. Die versicherte Person erhebt am 17.9.2012 Einsprache gegen die Verfügung und beantragt deren Aufhebung und Auszahlung der Leistungen.

Frage: Sind die Leistungen auszuzahlen?

Antwort: Nein. Bei der Ablehnung des Anspruchs handelt es sich um eine negative Verfügung. Diese ist der aufschiebenden Wirkung nicht zugänglich, d. h. mit Erhebung der Einsprache kann die strittige Leistung nicht ausgelöst werden.

Fazit: Mit einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine negative, wie z. B. eine leistungsverweigernde Verfügung, kann die Leistung nicht ausgelöst werden.

---

<sup>189</sup> Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

## Aufschiebende Wirkung bei positiven Verfügungen

- E51** Positive Verfügungen sind – im Gegensatz zu negativen Verfügungen – der aufschiebenden Wirkung zugänglich. Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur für positive Verfügungen.

Als positive Verfügungen gelten insbesondere Verfügungen, die Rechte begründen (z. B. den Anspruch auf ALE bejahen). Aber auch Sanktionsverfügungen sind als positive Verfügungen zu qualifizieren, da mit solchen Verfügungen ein Recht geändert wird (vgl. Definition der positiven Verfügung).

### Aufschiebende Wirkung der Einsprache

- E52** Aus Art. 54 ATSG i.V.m. Art. 11 ATSV ergibt sich, dass eine Einsprache gegen eine positive Verfügung aufschiebende Wirkung hat, ausser wenn:

- der Versicherer (also die Durchführungsstelle) in der Verfügung der Einsprache die aufschiebende Wirkung entzogen hat; oder
- der Beschwerde gegen den Einspracheentscheid von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukommt.

Von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung haben gemäss Art. 100 Abs. 4 AVIG Beschwerden gegen Verfügungen nach den Artikeln 15 und 30 AVIG.

Gegen positive Verfügungen, welche Rechte begründen (z. B. Bejahung des Anspruchs auf ALE), wird die versicherte Person in der Regel keine Einsprache / Beschwerde erheben. Hingegen macht das SECO im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion nötigenfalls von seinem Einspracherecht Gebrauch.

Aus den obenerwähnten Grundsätzen folgt:

- Einsprachen des SECO gegen Verfügungen, die den Anspruch der versicherten Person bejahen, haben aufschiebende Wirkung. Die in Art. 100 Abs. 4 AVIG betreffend Verfügungen nach Art. 15 AVIG statuierte Ausnahme erweist sich als gesetzgeberisches Versehen und ist nicht anzuwenden. Solange der Einspracheentscheid nicht vollstreckbar ist (Art. 54 ATSG), dürfen keine Leistungen erbracht werden.
- Die Rechtsprechung hat erwogen, dass Einsprachen gegen Sanktionsverfügungen wegen der kurzen Verwirkungsfrist von sechs Monaten gemäss Art. 30 Abs. 3 Satz 4 AVIG keine aufschiebende Wirkung haben (BGE 124 V 82). Sanktionsverfügungen sind somit sofort vollstreckbar.

### Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht

- E53** Das ATSG regelt grundsätzlich das Sozialversicherungsverfahren (Art. 34–55 ATSG); für das Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Gericht (Art. 56 ff. ATSG; Rechtspflegeverfahren) stellt es nur wenige Verfahrensregeln auf.

Gemäss Art. 61 ATSG bestimmt sich das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht unter Vorbehalt von Art. 1 Abs. 3 VwVG nach kantonalem Recht. Art. 1 Abs. 3 VwVG sieht vor, dass Art. 55 Abs. 2 und 4 VwVG über den Entzug der aufschiebenden Wirkung auf das Verfahren vor dem kantonalen Gericht anwendbar ist. Demgegenüber verweist Art. 1 Abs. 3 VwVG gerade nicht auf Art. 55 Abs. 1 VwVG, welcher die aufschiebende Wirkung der Beschwerde stipuliert.

Auf Grund der Materialien<sup>190</sup> zum ATSG und der Lehre<sup>191</sup> vertritt das SECO die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.<sup>192</sup>

### **Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor Bundesgericht**

**E54** Art. 103 Abs. 1 des Bundesgerichtsgesetzes (BGG, SR 173.110) bestimmt, dass die Beschwerde in der Regel keine aufschiebende Wirkung hat.

Art. 103 Abs. 3 BGG hält indes fest, dass der Instruktionsrichter oder die Instruktionsrichterin über die aufschiebende Wirkung von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei eine andere Anordnung treffen kann.

Die Auszahlung von Leistungen auf Grund eines positiven kantonalen Gerichtsurteils erfolgt nicht vor unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist.

Wurde hingegen Seitens einer Durchführungsstelle Beschwerde gegen ein solches Urteil erhoben, so ist gleichzeitig ein Begehren um Erteilung der aufschiebenden Wirkung zu stellen. Die Auszahlung der Leistungen ist somit bis zum Entscheid des Bundesgerichts aufgeschoben. Sie kann erst erfolgen, wenn das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung negativ oder in der Sache selbst zu Gunsten der versicherten Person entschieden wurde.

---

<sup>190</sup> BBl 1999 4618: "Festzuhalten ist, dass in Zusammenhang mit den Anträgen des Bundesrates zu den Varianten A und B ein Antrag bezüglich der Aufnahme einer Bestimmung zur aufschiebenden Wirkung gestellt wurde mit dem Hinweis, dass dann, wenn die Kommission der Variante A oder B folgt, der Antrag hinfällig wird. Die Kommission ist der Variante A mit Einschränkungen gefolgt (vgl. dazu Ziff. 422). Formal erachtet sie den Antrag daher als nicht gestellt. Dennoch ist zu bemerken, dass die Regelung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde den Einzelgesetzen überlassen bleibt. Stellen sie keine Sonderregeln auf, entspricht die aufschiebende Wirkung einem Rechtsgrundsatz, der in den kantonalen Vorschriften zu den verwaltungsgerichtlichen Verfahren auch zum Ausdruck kommt."

<sup>191</sup> Kieser, ATSG-Kommentar, Rz 19 zu Art. 56 und Rz 19 zu Art. 61

<sup>192</sup> Würde die andere Auffassung vertreten, so führte dies dazu, dass, in Fällen, in denen das kantonale Verwaltungspflegerrecht für Beschwerden keine aufschiebende Wirkung vorsieht, einer Einsprache ebenfalls keine aufschiebende Wirkung zukommen würde (Art. 11 Abs. 1 Bst. a ATSV). Dies würde den Grundsatz eines einheitlichen Sozialversicherungsverfahrens (Art. 1 Bst. b ATSG) verletzen.

## Anwendung von Art. 50 ATSG in der ALV

**E55** *E55 gestrichen*<sup>193</sup>

---

<sup>193</sup> E55 gestrichen im Juli 2021

## Eröffnung von Entscheiden

- E56** Es sind dem SECO sämtliche Entscheide der Durchführungsstellen, die auf Grund einer Einsprache des SECO ergangen sind, mit eingeschriebener Post zu eröffnen (Art. 34 Verwaltungsverfahrensgesetz). Dabei ist unerheblich, ob der Entscheid in Form eines Einspracheentscheides, einer Wiedererwägungs- und / oder Abschreibungsverfügung oder einer sonstigen Verfügungsart ergeht.

Die korrekte Adresse lautet:

SECO – Direktion für Arbeit  
Ressort Juristischer Dienst TCJD  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

# Datenbekanntgabe an Zivilgerichte im Ausland

**E57** *E57 gestrichen*

# Abrufverfahren

**E58** *E58 gestrichen*<sup>194</sup>

---

<sup>194</sup> E58 gestrichen im Juli 2021

# Erstellung unveränderbarer Dokumente

**E59** *E59 gestrichen*<sup>195</sup>

---

<sup>195</sup> E59 gestrichen im Juli 2021

# Unterschrift und Weiterleitung von Dokumenten

## Unterschrift auf Verfügungen

**E60** Verfügungen im Bereich der ALV müssen nicht unterschrieben werden, wenn:

- die Verfügung den Vermerk beinhaltet: «Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig»; und
- die verfügende Vollzugsbehörde und die verfügende Person erkennbar sind. Die verfügende Person kann entweder namentlich oder mittels Kürzel genannt werden.

Die Verfügungen sind im DMS abzulegen. Im Falle einer handschriftlichen Unterschrift, ist die unterschriebene Verfügung im DMS abzulegen.<sup>196</sup>

**E61** Werden Dokumente trotz Beachtung der von der Ausgleichsstelle der ALV definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden. Die Ausgleichsstelle der ALV ist unverzüglich zu informieren, falls Dokumente von den Gerichten nicht zugelassen werden.<sup>196</sup>

## Unterschrift auf Formularen<sup>197</sup>

**E61a** Formulare der ALV sind grundsätzlich eigenhändig zu unterzeichnen (Art. 14 Abs. 1 OR). Gleichwohl wird die Verwendung sämtlicher elektronischer Signaturformen (einfache, fortgeschrittene, qualifizierte, ausländische)<sup>198</sup> anstelle der eigenhändigen Unterschrift akzeptiert, ausser bei Formularen, die für Arbeitgebende bestimmt sind.

Wenn ein Arbeitgeber in Anwendung von Art. 88 AVIG ein Formular der ALV unterzeichnen muss, darf anstelle der eigenhändigen Unterschrift nur eine qualifizierte elektronische Signatur mit qualifiziertem elektronischem Zeitstempel im Sinne des Bundesgesetzes über die elektronische Signatur verwendet werden (ZertES; SR 943.03; Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> OR). Die Liste der anerkannten Anbieterinnen solcher Zertifizierungsdienste ist auf der [Internetseite der Schweizerischen Akkreditierungsstelle \(SAS\)](#) verfügbar. Sofern die verwendete elektronische Signatur von einer dieser Anbieterinnen stammt, ist sie als rechtsgültige Unterschrift anzuerkennen<sup>199</sup>. Die unterzeichnende Person muss im Übrigen zur Vertretung des Arbeitgebers befugt sein.<sup>200</sup>

---

<sup>196</sup> E60 und E61 geändert im Januar 2019

<sup>197</sup> Dies betrifft nicht die Einreichung von Formularen über die eServices.

<sup>198</sup> Vgl. hierzu die [Internetseite des Bundesamts für Kommunikation](#).

<sup>199</sup> Weitere relevante Informationen zur qualifizierten elektronischen Signatur sind auf der [Internetseite des Bundesamts für Kommunikation](#) verfügbar.

<sup>200</sup> E61a eingefügt im Januar 2022, geändert im Januar 2023

## **Weiterleitung von Dokumenten an die zuständige Stelle (Art. 29 Abs. 3 und 30 ATSG)**

- E62** Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so hat diese das Dokument unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten. Für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen ist der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird. Dementsprechend ist für alle Eingänge das Datum der Einreichung festzuhalten.<sup>201</sup>

---

<sup>201</sup> E62 geändert im Januar 2022

# Auswirkungen des Partnerschaftsgesetzes

## Gegenstand

- E63** Das Partnerschaftsgesetz (PartG; SR 211.231) regelt die Wirkungen, die Auflösung und die Umwandlung in eine Ehe der vor der abschliessenden Inkraftsetzung der Änderung vom 18. Dezember 2020 des Zivilgesetzbuches begründeten eingetragenen Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Art. 1 PartG).<sup>202</sup>

## Grundsatz

- E64** Personen gleichen Geschlechts können keine eingetragene Partnerschaft mehr eingehen (vgl. Art. 94 ZGB). Eingetragene Partnerschaften, die bereits vor dem 1. Juli 2022 bestanden, können jedoch weitergeführt werden, sofern kein Gesuch um Umwandlung in eine Ehe beim Zivilstandesamt abgegeben wurde. Nach Art. 35 Abs. 1 PartG können eingetragene Partnerinnen und Partner jederzeit gemeinsam vor jeder Zivilstandesbeamtin oder jedem Zivilstandesbeamten erklären, dass sie ihre eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln möchten.<sup>202</sup>

## Auswirkungen auf das Sozialversicherungsrecht (ATSG)

- E65** Nach Art. 13a ATSG ist die eingetragene Partnerschaft, solange sie dauert, im Sozialversicherungsrecht einer Ehe gleichgestellt (Abs. 1). Stirbt eine Partnerin oder ein Partner, so ist die überlebende Person einem Witwer gleichgestellt (Abs. 2). Die gerichtliche Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft ist einer Scheidung gleichgestellt (Abs. 3).

## Bestimmungen des PartG mit Auswirkungen auf das AVIG

- E66** Die beiden Partnerinnen und Partner leisten einander Beistand und nehmen aufeinander Rücksicht (Art. 12 PartG).

Die beiden Partnerinnen oder Partner sorgen gemeinsam nach ihren Kräften für den gebührenden Unterhalt ihrer Gemeinschaft (Art. 13 Abs. 1 PartG). Erfüllt eine Partnerin oder ein Partner die Unterhaltspflicht nicht, so kann das Gericht deren oder dessen Schuldnerin oder Schuldner anweisen, die Zahlungen ganz oder teilweise der anderen Partnerin oder dem anderen Partner zu leisten (Art. 13 Abs. 3 PartG).

Art. 17 PartG regelt die Aufhebung des Zusammenlebens (entspricht der Ehetrennung nach Art. 117 ff. ZGB sowie dem Schutz der ehelichen Gemeinschaft nach Art. 171 ff. ZGB).

Hat eine Person Kinder, so steht ihre Partnerin oder ihr Partner ihr in der Erfüllung der Unterhaltspflicht und in der Ausübung der elterlichen Sorge in angemessener Weise bei und vertritt sie, wenn die Umstände es erfordern. Elternrechte bleiben jedoch in allen Fällen gewahrt (Art. 27 Abs. 1 PartG).

Gemäss Art. 29 und 30 PartG bedarf die Auflösung der eingetragenen Partnerschaft (entspricht der Ehescheidung nach Art. 111 ff. ZGB) eines gerichtlichen Aktes.

---

<sup>202</sup> E63–E64 geändert im Januar 2024

Art. 34 PartG regelt den Unterhaltsbeitrag nach der gerichtlichen Auflösung der eingetragenen Partnerschaft. Nach Auflösung der eingetragenen Partnerschaft ist grundsätzlich jede Partnerin und jeder Partner für den eigenen Unterhalt verantwortlich (Abs. 1). Eine Person, die auf Grund der Aufgabenteilung während der Dauer der eingetragenen Partnerschaft eine Erwerbstätigkeit eingeschränkt oder nicht ausgeübt hat, kann von ihrer Partnerin oder ihrem Partner angemessene Unterhaltsbeiträge verlangen, bis der Unterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit gesichert werden kann (Abs. 2). Ferner kann eine Person angemessene Unterhaltsbeiträge verlangen, wenn sie durch die Auflösung der eingetragenen Partnerschaft in Bedürftigkeit gerät und der Partnerin oder dem Partner die Bezahlung von Unterhaltsbeiträgen nach den gesamten Umständen zugemutet werden kann (Abs. 3). Die Art. 125 Abs. 3 sowie Art. 126–132 ZGB sind sinngemäss anwendbar (Abs. 4).<sup>203</sup>

## Auswirkungen auf den Anspruch auf ALE

### Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten

- E67** Die Erziehung eines Kindes der Partnerin oder des Partners gilt als Erziehung des eigenen Kindes im Sinne von Art. 9b AVIG.

### Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit

- E68** Bei gerichtlicher Aufhebung des Zusammenlebens nach Art. 17 Abs. 2 PartG oder gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft nach Art. 29 und 30 PartG, kann die versicherte Person von der Erfüllung der Beitragszeit im Sinn von Art. 14 Abs. 2 AVIG befreit werden. Dasselbe gilt bei Partnern, die faktisch getrennt sind, sofern beide Parteien über einen eigenen Wohnsitz verfügen und über die finanziellen Vereinbarungen Klarheit besteht. Die Arbeitslosenkasse hat sich mit geeigneten Unterlagen (z. B. Mietverträge usw.) die Trennung bestätigen zu lassen. Die anlässlich der Aufhebung oder der Auflösung festgehaltenen Unterhaltsbeiträge sind bei der Beurteilung des Vorliegens einer finanziellen Zwangslage, welche die Aufnahme oder Erweiterung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit notwendig macht, zu berücksichtigen. Die Invalidität oder der Tod der Partnerin oder des Partners, der Wegfall einer Invalidenrente oder ähnliche Gründe können ebenfalls zur Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit führen (Art. 14 Abs. 2 AVIG).

### Zumutbare Arbeit

- E69** Die eingetragene Partnerschaft ist bei der Beurteilung, ob die versicherte Person ihre Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen erfüllen kann, zu berücksichtigen (Art. 16 Abs. 2 Bst. f AVIG). Die Betreuungspflicht umfasst auch diejenige gegenüber der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner sowie deren oder dessen Kinder.

### Wartezeiten

- E70** Eine Unterhaltspflicht im Sinne von Art. 18 Abs. 1 AVIG und Art. 6a Abs. 3 AVIV liegt auch dann vor, wenn die Partnerin oder der Partner der versicherten Person eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern nach Art. 277 ZGB erfüllt.<sup>204</sup>

---

<sup>203</sup> E66 geändert im Januar 2024

<sup>204</sup> E70 geändert im Januar 2024

**Vorübergehende Befreiung von der Vermittlungsfähigkeit**

- E71** Eine vorübergehende Befreiung von der Vermittlungsfähigkeit nach Art. 25 Abs. 1 Bst. e AVIV gilt – wie bei den Ehegatten – auch bei der eingetragenen Partnerschaft.

**Höhe des Taggeldes**

- E72** Die versicherte Person deren Partnerin oder Partner eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern nach Art. 277 ZGB erfüllt, gilt ebenfalls als unterhaltspflichtig im Sinn von Art. 33 Abs. 1 und 41 Abs. 2 Bst. c AVIV. Sie erhält einen Zuschlag, soweit sie darauf gemäss anwendbarer kantonaler Gesetzgebung Anspruch hätte, wenn sie verheiratet wäre.

**Zwischenverdienst**

- E73** Die versicherte Person, deren Partnerin oder Partner eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern nach Art. 277 ZGB erfüllt, hat bei Zwischenverdienst Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags während längstens 2 Jahren (Art. 24 Abs. 4 AVIG); dies ergibt sich aus der Pflicht der versicherten Person, ihrer Partnerin oder ihrem Partner in der Erfüllung der Unterhaltspflicht beizustehen (Art. 27 Abs. 1 PartG).

**Mitarbeitende Partnerinnen und Partner der Arbeitgebenden**

- E74** Arbeitet die versicherte Person in der Unternehmung, in welcher ihre Partnerin oder ihr Partner eine arbeitgeberähnliche Stellung hat, hat sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, solange sie nicht jegliche Bindung zu ihrer Partnerin oder ihrem Partner durch gerichtliche Aufhebung des Zusammenlebens (Art. 17 PartG) oder durch gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft (Art. 29 und 30 PartG) aufgelöst hat.

**Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung auf KAE / SWE**

- E75** Solange die eingetragene Partnerschaft nicht gerichtlich aufgehoben oder aufgelöst wurde, hat die im partnerschaftlichen Betrieb erwerbstätige versicherte Person weder Anspruch auf KAE noch Anspruch auf SWE (vgl. AVIG-Praxis KAE B44 und AVIG-Praxis SWE B39).

**Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung auf IE**

- E76** Die unter E75 erwähnten Grundsätze sind gestützt auf Art. 51 Abs. 2 AVIG auf die IE anwendbar.

**Rückforderungsverfügungen / Gesuche um Erlass**

- E77** Als gesetzlicher Erbe ist der Partner oder die Partnerin des verstorbenen Bezügers oder der verstorbenen Bezügerin rückerstattungspflichtig, sofern die Erbschaft nicht ausgeschlagen wurde (Art. 25 ATSG, Art. 2 Abs. 1 Bst. a ATSV).

Wer Leistungen in gutem Glauben empfangen hat, muss sie nicht zurückerstatten, wenn eine grosse Härte vorliegt (Art. 25 ATSG, Art. 4 und 5 ATSV). Bei der Berechnung der grossen Härte sind, solange die eingetragene Partnerschaft besteht, diejenigen Beträge als Pauschalabzüge einzusetzen, welche für Ehepaare gelten.

**Verletzung der Unterhaltspflicht gegenüber dem Partner oder der Partnerin / Zweckentfremdung der Leistungen der ALV**

- E78** Analog Art. 177 ZGB sieht Art. 13 Abs. 3 PartG vor, dass das Gericht bei Unterhaltspflichtverletzung durch eine Partnerin oder einen Partner, deren oder dessen Schuldnerin oder Schuldner anweisen kann, die Zahlungen ganz oder teilweise der anderen Partnerin oder dem anderen Partner zu leisten. Derartige richterliche Anweisungen sind mit der Androhung verbunden, dass eine anweisungswidrige Leistung oder Zahlung der angewiesenen Schuldner an den Unterhaltsschuldner oder die Unterhaltsschuldnerin nicht als Erfüllung der Schuld gilt; somit ist die Arbeitslosenkasse verpflichtet, die ALE dem Unterhaltsgläubiger oder der Unterhaltsgläubigerin auszus zahlen.

**Diskriminierungsverbot**

- E79** Die Angabe des Personenstands «in eingetragener Partnerschaft» darf zu keiner diskriminierenden Behandlung der versicherten Person führen.

## Umfrage über die Governance bei AMM-Anbietern – Umsetzung der Ergebnisse (Art. 83 AVIG)

E80 *E80 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Gewaltentrennung**

E81 *E81 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Internes Kontrollsystem (IKS)**

E82 *E82 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Abgrenzung zu anderen Kunden und IIZ**

E83 *E83 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Externe Revisionen**

E84 *E84 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Informationsaustausch**

E85 *E85 gestrichen*<sup>205</sup>

### **Datensicherheit und Datenschutz**

E86 *E86 gestrichen*<sup>205</sup>

---

<sup>205</sup> E80–E86 gestrichen im Januar 2024

# **Datenschutzrechtliche Weisung – Vollzug des AVIG und des AVG / Informationssysteme AVAM und ASAL**

**E87** *E87 bis E106 gestrichen*

# Gender Mainstreaming im Vollzug

## Definition

**E107** Gender bedeutet soziales Geschlecht. Gender Mainstreaming bezeichnet eine international erprobte Strategie in der Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, die Gleichstellungsaspekte auf allen Ebenen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern, damit Frauen und Männer gleichermaßen in den Genuss von sozialen Gütern, Chancen, Ressourcen und Anerkennung kommen.

## Zielsetzung

**E108** In E109 bis E110 werden Verwaltung und Durchführungsstellen für Genderfragen sensibilisiert und zu diskriminierungsfreiem Verhalten in Wort und Tat angehalten. Es soll eine hohe Gender-Kompetenz erlangt und das Gender Mainstreaming im Vollzugsalltag umgesetzt werden.

## Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann

**E109** Geschlechtergerecht formulieren bedeutet einerseits, die Gleichstellung im Bereich der Sprache zu verwirklichen und andererseits, Texte klar und eindeutig zu verfassen. So sind Texte, die ausschliesslich männliche oder weibliche Personenbezeichnungen enthalten, aber vorgeben, beide Geschlechter zu meinen, nicht gendergerecht. Die sprachliche Gleichbehandlung erfordert jedoch keine Änderung der Sprache an sich, sondern lediglich die bewusste und kreative Ausschöpfung der vorhandenen Mittel.

Hilfestellung bietet der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» der Schweizerischen Bundeskanzlei ([www.bk.admin.ch](http://www.bk.admin.ch)).

⇒ Beispiele für die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann:

- Paarformen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sachbearbeiter/in, der/die ArbeitgeberIn, der Richter/die Richterin);
- Geschlechtsneutrale Ausdrücke (die Angestellten, die Stimmberechtigten);
- Geschlechtsabstrakte Ausdrücke (die versicherte Person, die Hilfskraft, das Mitglied, Fachleute, das Personal, ein Gericht);
- Umformulierung («Bitte ausfüllen» statt «Der/die Arbeitslose soll das Formular ausfüllen», anstelle von «Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält die Kinderzulage mit dem Lohn» besser «Die Kinderzulage wird mit dem Lohn ausgerichtet»).

Die Mitarbeitenden im AVIG -Vollzug sind gehalten, sich mündlich (Auskünfte, Informationsveranstaltungen etc.) wie schriftlich (Briefe, Broschüren, Entscheide, Formulare, Informationsmaterial, Kreisschreiben, Mitteilungen, Protokolle, Schulungsunterlagen, Verfügungen, Weisungen etc.) immer so zu äussern, dass sich jede betroffene Person respektive der betroffene Personenkreis gleichermaßen angesprochen fühlt.

## Gendergerechter Vollzug

**E110** Um dem Anspruch eines gendergerechten Vollzugs des AVIG zu genügen, gilt es nachstehende Grundsätze zu beachten:

- Arbeitslose Personen werden geschlechterunabhängig behandelt;
- Versicherte Frauen und Männer können ihre Rechte während des gesamten Wiedereingliederungsprozesses gleichermassen wahrnehmen (Erstinformation, Beratungs-, Kontrollgespräche, Zuweisung, Vermittlung etc.);
- Der Zugang zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen (Bildungs- und Beschäftigungs-, sowie spezielle oder weitere Massnahmen) wird allen Versicherten gleichermassen – in Beachtung des gesuchten Beschäftigungsgrades und ihrer persönlichen Verhältnisse (z. B. Betreuungspflichten) – ermöglicht;
- Die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse werden gendergerecht zugesprochen;
- Die Qualität der zugewiesenen Kurse entspricht den Versichertenprofilen;
- Festgestellte Ungleichheiten werden mit den entsprechenden Massnahmen beseitigt.<sup>206</sup>

---

<sup>206</sup> E110 geändert im Juli 2021

## Schwarzarbeit

**E111** Die Durchführungsstellen sind gehalten, gestützt auf Art. 11 BGSA, Hinweise und Verdachtsmomente, welche auf Schwarzarbeit deuten können, den kantonalen Organen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zur Abklärung zu melden.<sup>207</sup>

---

<sup>207</sup> E111 eingefügt im Juli 2018