

## WICHTIGE ZAHLEN FÜR DIE ARBEITSLSENVERSICHERUNG

STAND 1.1.2018

<b>N1</b>	Höchstversicherbarer Jahresverdienst	CHF 148 200	Art. 3 AVIG
<b>N2</b>	Mindestgrenze des versicherten Verdienstes	CHF 500	Art. 40 AVIV
<b>N3</b>	Grenzbetrag in der beruflichen Vorsorge	CHF 84'600	Art. 10b AVIV
<b>N4</b>	Für den Anspruch auf Familienzulagen massgebender monatlicher Mindestlohn	CHF 587	Art. 22 AVIG
<b>N5</b>	ALV-Beitragssatz	2,2 %	je 1,1 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N6</b>	AHV-Beitragssatz	8,4 %	Je 4,2 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N7</b>	IV-Beitragssatz	1,4 %	Je 0,7 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N8</b>	EO-Beitragssatz	0,45 %	Je 0,225 % für Arbeitnehmende und Arbeitgeber
<b>N9</b>	Total Sozialversicherungsbeiträge	12,45 %	
<b>N10</b>	Solidaritätsbeitrag	1 %	Auf Einkommen über CHF 148 200 (Art. 90c AVIG)
<b>N11</b>	BU für Arbeitslose bei Teilnahme an AMM	0,9169 %	Zu Lasten des Fonds
<b>N12</b>	NBU für Arbeitslose	3,77 %	1/3 zu Lasten des Fonds 2/3 zu Lasten der Versicherten

<b>N13</b>	BVG für Arbeitslose (für Risiko Invalidität und Tod)	1,5 %	Auf dem koordinierten Tageslohn: je hälftig Fonds/ Versicherte
<b>N14</b>	Pauschalbetrag obligatorische Krankenpflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwachsene</li> <li>• Kinder</li> <li>• junge Erwachsene</li> </ul>	CHF 7104 CHF 1704 CHF 6672	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.
<b>N15</b>	Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alleinstehende</li> <li>• Ehepaare</li> <li>• 1. und 2. Kind</li> <li>• 3. und 4. Kind</li> <li>• je weiteres Kind</li> </ul>	CHF 19 290 CHF 28 935 CHF 10 080 CHF 6720 CHF 3360	Die entsprechenden Formulare sind im TCNet unter der Rubrik «Formulare» nach Jahren geordnet abgelegt.

## GERICHTSKOSTEN IN BESCHWERDEVERFAHREN VOR BUNDESGERICHT

**N20** 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).

## BESCHWERDE BEIM BUNDESGERICHT GEGEN RÜCKWEISUNGSENTSCHEIDE DER KANTONALEN GERICHTE

**N21** 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 Vollzugsstelle, 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 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 Arbeitslosenstellen tätig zu werden.

## AUFSCHIEBENDE WIRKUNG

### DEFINITIONEN

Aufschiebende Wirkung (Suspensiveffekt)

- N22** Aufschiebende Wirkung bedeutet, dass mit der Einreichung einer Einsprache oder Beschwerde die im Dispositiv der Verfügung<sup>1</sup> angeordneten Rechtsfolgen nicht eintreten können und keine Vollstreckung möglich ist.

Negative Verfügung

- N23** Mit einer negativen Verfügung wird ein Begehren um Begründung, Änderung, Aufhebung oder Feststellung von Rechten oder Pflichten abgelehnt oder darauf nicht eingetreten.

Positive Verfügung

- N24** Mit einer positiven Verfügung wird ein Recht oder eine Pflicht begründet, geändert, aufgehoben oder festgestellt.

### AUFSCHIEBENDE WIRKUNG BEI NEGATIVEN VERFÜGUNGEN

- N25** 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. Leistungen der ALV. Am 16.7. überweist die Arbeitslosenkasse das Dossier wegen Zweifeln an der Vermittlungsfähigkeit der kantonalen Arbeitsstelle zum Entscheid. Gleichzeitig nimmt sie einen Zahlungsstopp vor (B277). Mit Verfügung vom 10.9. verneint die kantonale Arbeitsstelle die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person ab 1.7.. Die versicherte Person erhebt am 17.9. Einsprache gegen die Verfügung und beantragt deren Aufhebung und Auszahlung der Leistungen.

Frage: Sind die Leistungen ausbezahlt?

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.

<sup>1</sup>Als Verfügungen gelten auch Einsprache- und Beschwerdeentscheide (Art. 5 Abs. 2 VwVG)

Fazit: Mit einer Einsprache oder Beschwerde gegen eine negative, wie z.B. eine leistungsverweigernde Verfügung, kann die Leistung nicht ausgelöst werden.

## AUFSCHIEBENDE WIRKUNG BEI POSITIVEN VERFÜGUNGEN

**N26** 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

**N27** 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 i.d.R. 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

- N28** Das ATSG regelt grundsätzlich das Sozialversicherungsverfahren (Art. 34 bis 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 zum ATSG und der Lehre vertritt das SECO die Ansicht, dass der Beschwerde vor dem kantonalen Gericht ungeachtet allfälliger davon abweichender kantonaler Bestimmungen aufschiebende Wirkung zukommt.

### Aufschiebende Wirkung der Beschwerde vor Bundesgericht

- N29** Art. 103 Abs. 1 BGG 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.

## ANWENDUNG VON ART. 50 ATSG IN DER ALV

**N30** Im Dezember 2002 hat das SECO das Kreisschreiben «Umsetzung von ATSG und ATSV in der ALV» erlassen. Dieses stellt insbesondere fest, dass Art. 50 ATSG, welcher bei Streitigkeiten über sozialversicherungsrechtliche Leistungen die Erledigung durch Vergleich vorsieht, auf die ALV nicht anwendbar ist (S. 32).

Diese Empfehlung ist zu Unrecht als absolutes Verbot für die Vollzugsbehörden des AVIG interpretiert worden, vor kantonalen Versicherungsgerichten auf ihren Entscheid zurück zu kommen. Es gilt Folgendes:

Tauchen im Laufe der Verhandlung neue Tatsachen auf, kann die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurückkommen; diese Vorgehensweise ist vom Abschluss eines Vergleichs gemäss Art. 50 ATSG zu unterscheiden. Die erstgenannte Möglichkeit ergibt sich aus Art. 53 Abs. 3 ATSG und stellt weder einen Vergleich im Sinn von Art. 50 ATSG noch eine Mediation im Sinn von Art. 33b VwVG dar. Es besteht somit keine Unvereinbarkeit mit den Grundsätzen des AVIG.

Die Vollzugsbehörde des AVIG kann auf ihren Entscheid zurückkommen, wenn neue Tatsachen im Laufe des Beschwerdeverfahrens und insbesondere der Verhandlung vor dem kantonalen Versicherungsgericht auftauchen. Als neue Tatsachen gelten Tatsachen, die der Vollzugsbehörde zum Zeitpunkt, in dem sie den Entscheid erlassen hat, nicht bekannt waren. Eine unterschiedliche Würdigung von bekannten Tatsachen rechtfertigt hingegen keine Neubeurteilung.

Kommt die Vorinstanz auf ihren Entscheid zurück und widersetzt sich die Gegenseite nicht, erklärt das Gericht die Beschwerde angesichts der Einigung der Parteien für gegenstandslos und schreibt die Angelegenheit als erledigt ab. Dieses Urteil muss begründet sein und eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Im Urteilsdispositiv darf weder auf Art. 50 ATSG verwiesen noch festgehalten werden, die Parteien würden auf die Ergreifung von Rechtsmitteln verzichten.



## ERÖFFNUNG VON ENTSCHEIDEN

**N31** Es sind dem SECO sämtliche Entscheide der Durchführungsstellen, die auf Grund einer Einsprache des SECO ergangen sind, mit eingeschriebener Post zu eröffnen (Art. 34 VwVG). 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

## ERSTELLUNG UNVERÄNDERBARER DOKUMENTE

**N32** Bezügerdossiers müssen auch im DMS jederzeit alle Vorgänge vollständig dokumentieren und bei einer externen oder internen Revision lückenlos nachvollzogen werden können.

Von den Vollzugstellen erstellte Dokumente (z. B. in Word oder Excel) sind in das unveränderbare PDF-Format zu übertragen. Die Umwandlung hat spätestens dann zu erfolgen, wenn aufgrund des erstellten Dokuments ein Vorgang ausgelöst wird.

⇒ Beispiele:

Korrespondenzen wie Briefe oder Verfügungen vor dem Versand.

Berechnung des versicherten Verdienstes, der Beitragszeit, von anzurechnender Ferienentschädigung im Zwischenverdienst usw. vor der Eingabe in der Bezügerbewirtschaftung.

Berechnung eines nicht anrechenbaren Verdienstausfalles vor Erlass der Ablehnungsverfügung.

Erklärende Notizen - z. B. weshalb keine Sanktion vorgesehen ist - vor dem definitiven Entscheid.

Protokolle von Aussagen der Versicherten oder Arbeitgeber sofort nach deren Erstellung.

Der konsequenten, rechtzeitigen Übertragung in das PDF-Format aller Fall bezogenen Dokumente kommt für die Revision entscheidende Bedeutung zu.

Die Verantwortung für unkorrekte Schlussfolgerungen infolge fehlender oder verspäteter Übertragung der Dokumente in das PDF-Format trägt die Arbeitslosenkasse.

## DMS: RECHTLICHE ANFORDERUNGEN AN DOKUMENTE

### ERFORDERNIS DER HANDSCHRIFTLICHEN UNTERSCHRIFT

- N33** Verfügungen, mit welchen der Anspruch auf Leistungen der ALV grundsätzlich verneint wird (Art. 8 Abs. 1 AVIG), sind handschriftlich zu unterschreiben. Dabei ist unerheblich, um welche Leistungsart (ALE, KAE, SWE, IE) es sich handelt. Die handschriftlich unterschriebenen Dokumente müssen nach dem Unterschreiben nicht nochmals mit Unterschrift gescannt werden.

Alle anderen Verfügungen, insbesondere Sanktionen und die AMM-Verfügungen, gelten als Massenverfügungen und müssen nicht unterschrieben werden. Es genügt, den Absender der Vollzugsstelle auf dem Dokument anzugeben und das Dokument mit dem Vermerk «Dokument ohne Unterschrift» zu versehen.

### HAFTUNG FÜR SCHÄDEN

- N34** Werden Dokumente trotz Beachtung der vom SECO definierten Standards in Gerichtsverfahren nicht zugelassen, entfällt die Haftung der Durchführungsstelle bzw. deren Trägerschaft für einen allfällig daraus entstehenden Schaden.

### DOKUMENTE, WELCHE WEITERGELEITET WERDEN MÜSSEN (ART. 29 ABS. 3 UND 30 ATSG)

- N35** Wird eine Anmeldung bei einer unzuständigen Stelle eingereicht, so ist für die Einhaltung der Fristen und für die an die Anmeldung geknüpften Rechtswirkungen trotzdem der Zeitpunkt massgebend, in dem die Anmeldung der Post übergeben oder bei der unzuständigen Stelle eingereicht wird.

Dementsprechend ist jedes Dokument, welches eine Durchführungsstelle von einer versicherten Person erhält, unverzüglich mit einem Eingangsstempel zu versehen und gegebenenfalls an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Solche weiterzuleitende Dokumente sind nicht einzuscannen.

# DATENSCHUTZRECHTLICHE WEISUNG - VOLLZUG DES AVIG UND DES AVG / INFORMATIONSSYSTEME AVAM UND ASAL

## RECHTSGRUNDLAGEN

**N36** Die Weisung stützt sich auf folgende Erlasse:

- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung (AVIG)
- Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG)
- Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)
- Kantonale Datenschutzbestimmungen
- Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG), soweit keine kantonalen Datenschutzvorschriften bestehen, die einen angemessenen Schutz gewährleisten (Art. 37 DSG)
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (AVIV)
- Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)
- Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung
- Verordnung über das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (V-AVAM)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

## GELTUNGSBEREICH DES DSG

**N37** Nach Art. 37 Abs. 1 DSG gelten für die Bearbeitung von Personendaten durch kantonale Organe beim Vollzug von Bundesrecht die Art. 1 bis 11a, 16 bis 22 und 25 Abs. 1 bis 3 DSG soweit keine kantonalen Bestimmungen bestehen, die einen angemessenen Schutz gewähren. Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir im Folgenden bei der Nennung von DSG-Bestimmungen speziell auf Art. 37 DSG hinzuweisen. Wir empfehlen Ihnen, mit dem kantonalen Datenschutzbeauftragten Kontakt aufzunehmen und mit ihm diese und allenfalls weitere offene Fragen zu besprechen.

## GRUNDSÄTZE DES DATENSCHUTZES

**N38** Das DSG führt in den Art. 4 bis 11 Datenschutzgrundsätze auf, die im Rahmen der Vorlage über die Anpassung und Harmonisierung der gesetzlichen Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten in den Sozialversicherungen in das AVIG und das AVG eingefügt wurden (Bundesblatt Nr. 5 vom 8.2.2000, S. 255 ff.). Sie gelten auch dann, wenn kantonale Datenschutzvorschriften bestehen, welche in der fraglichen Thematik einen ungenügenden Schutz gewähren (Art. 37 DSG) und für die mit dem

Vollzug des AVIG und des AVG beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bedeutung sind:

- Rechtmässigkeit der Beschaffung (Art. 4 Abs. 1 DSG)
- Bearbeitung nach Treu und Glauben (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Verhältnismässigkeit (Art. 4 Abs. 2 DSG)
- Zweckbindungsgebot (Art. 4 Abs. 3 DSG). Dieses Gebot besagt, dass Daten nur für den bei der Beschaffung angegebenen Zweck bearbeitet werden dürfen.
- Richtigkeit der Daten (Art. 5 DSG)
- Datensicherheit (Art. 7 DSG). Wer Daten bearbeitet, muss diese mit geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln gegen Eingriffe unbefugter Dritter schützen.
- Auskunftsrecht (Art. 8 DSG)

## UMGANG MIT BESONDERS SCHÜTZENSWERTEN PERSONEN-DATEN

### Grundsatz

- N39** Im Sinne von Art. 3 Bst. c DSG und Art. 17 ff. DSG dürfen grundsätzlich weder in den Informationssystemen AVAM und ASAL noch in den elektronischen und schriftlichen Dossiers folgende besonders schützenswerte Personendaten eingegeben werden.
- a. religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten
  - b. Gesundheit, Intimsphäre oder Rassenzugehörigkeit
  - c. Massnahmen der sozialen Hilfe
  - d. administrative oder strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten (Ausnahme 1)

- N40** Besonders schützenswerte Personendaten dürfen erfasst werden, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
- a. Die Information ist im Einzelfall für den Vollzug des AVIG und/oder des AVG unbedingt erforderlich (Zweckbindungsgebot). Dies bedeutet, dass die Information für eine erfolgreiche Vermittlung der stellensuchenden Person (vgl. Beispiele) oder für die Beurteilung eines arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sachverhaltes notwendig ist (z. B. Anspruchsberechtigung, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsbemühungen, Sanktionstatbestände).
  - b. Die festgehaltene Information muss in jedem Fall entweder schriftlich belegt oder durch die betroffene stellensuchende Person mitgeteilt worden sein.
  - c. Die stellensuchende Person ist bei der Erfassung über den Eintrag dieser besonders schützenswerten Daten informiert worden und hat dies mit ihrer Unterschrift bestätigt.

In den elektronischen und schriftlichen Dossiers der Stellensuchenden und der ASAL-Pendenzenverwaltung dürfen folgende besonders schützenswerte Personendaten eingetragen werden:

- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund der Religion einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Bekleidung, Kontakt mit Lebensmitteln, Arbeitszeit);
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufgrund des Gesundheitszustandes einer stellensuchenden Person (z. B. bezüglich Tragen von Lasten, Kontakt zu Werkstoffen). Der Eintrag der entsprechenden Krankheit ist unter der erwähnten Bedingungen zulässig;
- Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit einer stellensuchenden Frau wegen Schwangerschaft;
- Massnahmen der sozialen Hilfe;
- administrative oder strafrechtliche Sanktionen, sofern ein direkter Bezug zur gesuchten Tätigkeit vorhanden ist (z. B. wegen Betrug verurteilter Buchhalter, Führerausweisentzug bei einem Chauffeur).

Die unter N88 erwähnten Grundsätze des Datenschutzes sind bei solchen Einträgen genau zu beachten. Das Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG bleibt in jedem Fall vorbehalten (N102). Die Weitergabe solcher Daten ist unter N95 geregelt.

Zulässige Einträge von besonders schützenswerten Personendaten in strukturierten Datenfeldern (Ausnahme 2)

- N41** Besonders schützenswerte Daten dürfen ausserdem erfasst werden, wenn in den Informationssystemen AVAM und/oder ASAL ein entsprechendes strukturiertes Datenfeld (z. B. Erfassungsmaske für arbeitslosenversicherungsrechtliche Sanktionen im AVAM) vorhanden ist.

## ERFASSUNG VON DATEN IN DEN INFORMATIONSSYSTEMEN AVAM UND ASAL

### Grundsatz

- N42** In allen Datenfeldern der Informationssysteme AVAM und ASAL dürfen keine anderen als die gemäss den AVAM-/ASAL-Dokumentationen (Benutzerhandbücher, Release-Handbücher, Funktionen-Handbücher, Online Help) vorgesehenen Einträge gemacht werden. Dabei müssen insbesondere die unter N88 f. erwähnten Grundsätze beachtet werden.

Es ist untersagt, Eingabefelder mit anderen als den vorgesehenen Inhalten zu belegen.

### Grundsätze für den Eintrag von offenen Stellen

- N43** Bei der Erfassung von offenen Stellen ist zu beachten, dass die Schweiz das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung unterzeichnet hat. Damit hat sich die Schweiz unter anderem verpflichtet, Handlungen oder Praktiken der Rassendiskriminierung gegenüber Personen oder Personengruppen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden oder öffentliche Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln. Die Schweiz hat in diesem Zusammenhang einzig einen Vorbehalt hinsichtlich der Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern zum Arbeitsmarkt gemacht. Mit diesem Übereinkommen insbesondere nicht zu vereinbaren ist der von Arbeitgebern geäusserte Wunsch, dass

Angehörige einer bestimmten Nation, Ethnie, Religionsgruppe oder Rasse von bestimmten gemeldeten offenen Stellen ausgeschlossen sind. Ein entsprechender Eintrag ist im Informationssystem AVAM nicht zulässig.

Zudem ist die Bestimmung von Art. 26 Abs. 3 AVG betreffend der Qualitätssicherung gemeldeter offener Stellen zu beachten (vgl. hierzu auch Mitteilungsschreiben RAV/LAM/KAST 2009/06 vom 14.10.2009). Gestützt auf Art. 51 Abs. 3 AVV ist bei offenen Stellen das Geschlecht nur in gesetzlich begründeten Fällen oder bei Tätigkeiten zulässig, die ein bestimmtes Geschlecht erfordern.

## ELEKTRONISCHE UND SCHRIFTLICHE DOSSIERS

- N44** Für die elektronischen und schriftlichen Dossiers gelten die unter N88 f. erwähnten Grundsätze. Die Unterlagen sind in geeigneter Form vor dem Zugriff bzw. der Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Als Dritte gelten auch private Arbeitsvermittler, nicht jedoch die Vollzugsstellen der kantonalen Arbeitslosenhilfe.

Im Dossier nicht mehr benötigte Unterlagen oder Fehldrucke sind auf eine geeignete Weise zu vernichten.

## WEITERGABE VON DATEN

### Allgemeines

- N45** In Bezug auf die Weitergabe von Daten über Stellensuchende an Dritte sei auf die Schweigepflicht gemäss Art. 33 ATSG und Art. 34 AVG sowie die Ausnahmen gemäss Art. 97a AVIG, Art. 34a AVG und Art. 57 AVV verwiesen.

Weitergabe von Daten an ein anderes RAV bzw. eine andere Kasse

- N46** Wechselt die Zuständigkeit für eine stellensuchende Person aufgrund eines Wohnortswechsels oder aus anderen Gründen von einem RAV zu einem anderen, erhält das neu zuständige RAV die notwendigen Systemberechtigungen um alle Dokumente im elektronischen Dossier einzusehen. Existiert zudem noch ein schriftliches Dossier, muss das bisher zuständige RAV dem neu verantwortlichen RAV eine vollständige Kopie des schriftlichen Dossiers der entsprechenden Person weitergeben. Bei einem Kassenwechsel gilt der gleiche Grundsatz.

Weitergabe an Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler

- N47** Bei einer Zuweisung auf eine offene Stelle stellt sich die Frage, ob es zulässig ist, wenn das RAV den Arbeitgeber bzw. den privaten Arbeitsvermittler direkt über die erfolgte Zuweisung informiert und ihm ein Rückmeldeformular zustellt. Diese direkte Meldung kann aus datenschutzrechtlicher Sicht bestritten werden. Das SECO erachtet die bisherige Praxis auch weiterhin als zulässig, weil die stellensuchende Person im Bewerbungsprozess die Tatsache, dass sie arbeitslos ist, ohnehin nicht geheim halten kann und Arbeitgeber zu Auskünften verpflichtet sind (Art. 88 Abs. 1 Bst. d AVIG).

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bzw. dem privaten Arbeitsvermittler nicht bekannt

**N48** Ist die stellensuchende Person dem Arbeitgeber noch nicht bekannt, d.h. im Rahmen von Vorselektionsgesprächen zwischen dem Personalberater oder der Personalberaterin und dem Arbeitgeber, gelten folgende Regeln:

- Den Arbeitgebern dürfen Angaben über eine stellensuchende Person, welche deren Identifizierung erlauben, insbesondere aber deren Namen, nur dann bekanntgegeben werden, wenn diese dazu schriftlich im Einzelfall oder maximal bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung ihre Zustimmung erteilt hat und der Arbeitgeber über eine offene Stelle verfügt, für welche die betreffende stellensuchende Person in Frage kommt.
- Liegt keine solche Zustimmung vor, ist die stellensuchende Person auf die offene Stelle zuzuweisen. Es ist nicht zulässig, dem Arbeitgeber ohne Wissen des Stellensuchenden ein Kurzprofil mit Personalien zuzustellen.

Die stellensuchende Person ist dem Arbeitgeber bekannt

**N49** Hat sich eine stellensuchende Person bereits bei einem Arbeitgeber beworben bzw. ist sie auf eine offene Stelle eines Arbeitgebers zugewiesen worden, so gelten folgende Grundsätze:

- Nicht besonders schützenswerte Daten einer stellensuchenden Person dürfen dem Arbeitgeber nur weitergegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall oder generell dazu ihre Zustimmung erteilt hat. Die generelle Zustimmung darf längstens bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung dauern. Erteilt die stellensuchende Person ihre Zustimmung bis zur Abmeldung von der Arbeitsvermittlung, ist die schriftliche Form erforderlich.
- Besonders schützenswerte Daten dürfen dem Arbeitgeber nur bekanntgegeben werden, wenn die stellensuchende Person im Einzelfall ihre Zustimmung erteilt hat.

Weitergabe von Daten an die Gemeindearbeitsämter

**N50** Mit Einführung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren wurden die Aufgaben der Gemeindearbeitsämter auf die Erstanmeldung reduziert. Die Weitergabe von Entscheidungen und Verfügungen – und damit die Weitergaben von Personendaten – ist somit nicht mehr gerechtfertigt und verletzt die strafrechtliche geschützte Schweigepflicht (Art. 33 ATSG, Art. 34 und 39 AVG, Art. 105 AVIG).



## EXPORT VON DATEN AUS AVAM UND ASAL IN ANDERE DATENBANKEN

### Allgemeines

- N51** Die Anwendungen AVAM und ASAL bieten die Möglichkeit, für gewisse Vollzugsaufgaben Daten zu exportieren. Die im Rahmen des AVIG zu bearbeitenden Personendaten stellen besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile dar. Für deren Speicherung und Bearbeitung ausserhalb der zugehörigen Fachanwendungen AVAM und ASAL besteht von Seite der Ausgleichsstelle keine Rechtsgrundlage und ist somit verboten.

### Konkrete Massnahmen

- N52** Nachfolgend werden die notwendigen Massnahmen erläutert:

- Art. 17 DSG: Organe des Bundes dürfen Personendaten bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht.
- Für die Anwendungen AVAM und ASAL besteht eine Rechtsgrundlage, für deren Umsetzung die Ausgleichsstelle verantwortlich ist. Sobald Daten aus diesen Anwendungen exportiert werden (im folgenden Datenexport genannt), besteht für diese exportierten Daten keine gesetzliche Grundlage mehr und ist somit verboten.
- Art. 11a Abs. 2 DSG: Bundesorgane müssen sämtliche Datensammlungen beim Beauftragten zur Registrierung anmelden.
- Ein Datenexport, sofern er Personendaten enthält, stellt eine Datensammlung dar, die registriert werden muss. Davon ausgenommen sind kurzzeitige Speicherungen (kleiner 1 Arbeitstag) von Daten.
- Ein Datenexport darf nicht kopiert und weiterverbreitet werden.
- Art. 7 DSG: Personendaten müssen durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen gegen unbefugtes Bearbeiten geschützt werden.

Ein Datenexport darf nur auf einen verschlüsselten und durch ein Passwort geschützten Datenspeicher (Festplatte intern oder extern, Memory Stick, E-Mail, private oder geschäftliche mobile Geräte usw.) erfolgen.

Der Digitalisierungsprozess muss sicherstellen, dass die digitalisierten Dokumente ausschliesslich der adressierten Stelle zugestellt werden. Das Bekanntgeben der digitalisierten Dokumente an andere Stellen ist verboten. Dies ist insbesondere dort zu beachten, wo verschiedene Organisationen das gleiche Scanningzentrum verwenden.

Die Datenweitergabe an Dritte für die Abwicklung von Druck, Versand und Digitalisierung ist gestattet, falls eine schriftliche Vereinbarung dies regelt. Mit der Vereinbarung und auch später im Verlauf der Vertragserfüllung muss der Auftraggeber sich vergewissern, dass der Dritte die Daten so bearbeitet, wie der Auftraggeber selbst es tun dürfte.

## AUSKUNFTSRECHT DER BETROFFENEN PERSONEN / AKTEN-EINSICHT

**N53** Betroffene Personen haben das Recht, über alle sie gespeicherten Informationen im Rahmen des Vollzugs der ALV Auskunft und Akteneinsicht zu erhalten (Art. 47 ATSG, Art. 8 und 9 ATSV, Art. 34b AVG, Art. 58 AVV, Art. 126 AVIV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Sie erfolgen kostenlos, schriftlich und in allgemein verständlicher Sprache. Anstelle persönlicher Vorsprache können den betroffenen Personen auch Kopien ausgehändigt werden. Anwälte oder Anwältinnen von stellensuchenden Personen haben Anspruch auf Zustellung der Unterlagen (paginiert).

Verlangt eine betroffene Person die Richtigstellung bzw. die Ergänzung von Daten, sind die AVIG-Vollzugsorgane verpflichtet, den Korrekturantrag der betroffenen Person an der entsprechenden Stelle im Informationssystem oder im Dossier festzuhalten bzw. gegebenenfalls die nötige Korrektur vorzunehmen (Art. 5 Abs. 2 DSG, Art. 125 AVIV, Art. 58 AVV, Art. 11 AVAM-Verordnung und Art. 7 der Verordnung über die Informations- und Auszahlungssysteme der Arbeitslosenversicherung). Eine Berichtigung oder eine Ergänzung von Daten ist auch denjenigen Stellen mitzuteilen, an welche die Daten weitergegeben werden (Art. 58 Abs. 4 AVV).

## KONSEQUENZEN BEI ZUWIDERHANDLUNGEN

**N54** Die rechtswidrige Bekanntgabe von Personendaten kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es kann der Tatbestand von Art. 35 DSG "Verletzung der beruflichen Schweigepflicht", von Art. 105 AVIG und 39 AVG "Verletzung der Schweigepflicht" und auch derjenige von Art. 320 StGB "Verletzung des Amtsgeheimnisses" erfüllt sein.

An dieser Stelle sei nochmals speziell auf die in N102 genannten Datenschutzverletzungen mittels Download hingewiesen, die ebenfalls strafrechtlich relevant sein können.

## SCHLUSSBEMERKUNGEN

**N55** *N55 gestrichen*

## GENDER MAINSTREAMING IM VOLLZUG

### DEFINITION

- N56** 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

- N57** In N58 bis N59 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

- N58** 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

- N59** 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 - im Umfange ihrer Vermittlungsfähigkeit und in Beachtung 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.

## SCHWARZARBEIT

- N60** 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. ↓

→ N60 eingefügt im Juli 2018