



CH-3003 Bern, SECO/DA/TC/rdm/bsi

Weisung

An die : - **Leiterinnen und Leiter der kantonalen Arbeitsämter**
: - **Leiterinnen und Leiter der öffentlichen und privaten**
Arbeitslosenkassen

Ort, Datum : **Bern, 23. Dezember 2022**

Nr. : **2022/13**

Weisung 2022/13: Anpassungen der AVIG-Praxen wegen Covid-19

Sehr geehrte Damen und Herren

In der vorliegenden Weisung sind alle im Zusammenhang mit der Pandemie weiterhin gültigen Sonderregelungen Kurzarbeitsentschädigung (KAE) und bezüglich Arbeitslosenentschädigung (ALE) enthalten. Die vorliegende Weisung ersetzt die Weisung 2022/06 Anpassungen der AVIG-Praxen wegen Covid-19. Die Weisung 2022/02 «Verwaltung der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) während der Pandemie» bleibt weiterhin in Kraft.

Bei Rückfragen zur Weisung, wenden Sie sich bitte an die Adresse misf@seco.admin.ch.

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Grundsätze	2
2	AVIG-Praxis KAE	3
3	AVIG-Praxis ALE	8

1 Allgemeine Grundsätze

In den Randziffern (Rz) A5 bis A10 AVIG-Praxis RVEI sind die Wiedererwägungs- und Revisionsgrundsätze gemäss Art. 53 ATSG insbesondere bezüglich Rückforderungsverfahren aufgeführt.

Eine Wiedererwägung oder Revision ist nur dann vorzunehmen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. In Situationen, in denen der Nachweis des Vorliegens der Rückkommenskriterien zweifelhaft ist, ist auf eine Wiedererwägung respektive Revision zu verzichten. Grundsätzlich ist zu vermeiden, dass Gerichtsverfahren mit wenig Aussicht auf Erfolg verursacht werden. Dies gilt insbesondere auch für Rückforderungsverfahren der Kas- sen.

2 AVIG-Praxis KAE

Rz	neue Formulierung ¹	Erläuterung
B7a	<p><i>Gültig seit 03.04.2020</i></p> <p>Ab 01. 04. 2022 – d.h. mit der Rückkehr zum ordentlichen Abrechnungsverfahren – müssen die in den 6 vorangegangenen Monaten vor Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug geleisteten Mehrstunden von den einzelnen Arbeitnehmenden wieder von den Arbeitsausfällen abgezogen werden.</p> <p>Während einer laufenden Rahmenfrist müssen ab 1. April 2022 alle Mehrstunden, die von den Arbeitnehmenden in den letzten 12 Monaten vor einer weiteren Arbeitszeitverkürzung geleistet wurden, wieder von ihrem Arbeitsausfall abgezogen werden.</p> <p>Mehrstunden, die vor den Abrechnungsperioden (AP) März 2020 bis März 2022 (Abrechnung gemäss Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung im summarischen Verfahren) entstanden sind und in solchen AP nicht abgezogen werden mussten, müssen auch in nachfolgenden AP ab April 2022 nicht mehr berücksichtigt werden.</p> <p>Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Sinn und Zweck der Ausnahmebestimmung, wonach während des Zeitraums der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung, vorangehend entstandene Mehrstunden nicht an die Arbeitsausfälle angerechnet werden müssen, nicht nachträglich ausgehebelt wird.</p> <p>Hingegen gelten ab 1. April 2022 für Mehrstunden, die während oder nach AP gemäss COVID-19-Verordnung ALV (d.h. während der Gültigkeitsdauer des summarischen Verfahrens) seit der letzten Kurzarbeitsphase in Perioden ohne Kurzarbeit entstanden sind, die normalen Anrechnungsregeln.</p> <p>Fallbeispiel 1: Ein Betrieb rechnet von Mai 2020 bis Mai 2021 KAE ab. Mehrstunden, die vor Mai 2020, d.h. vor Abrechnungsperioden nach COVID-19 angefallen sind, werden nicht von der KAE abgezogen. Hingegen müssen ab April 2022 diejenigen Mehrstunden von Mitarbeitenden, die ab April 2022 in Monaten ohne Kurzarbeit, d.h. in diesem Fall von Juni 2021 bis März 2022, angefallen und bisher nicht kompensiert worden sind, abgezogen werden.</p> <p>Fallbeispiel 2: Ein Betrieb rechnet ab April 2022 KAE ab. Auf diesen Zeitpunkt wird eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet. Von März 2020 bis März 2022 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden, die in den letzten 6 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit angefallen sind, müssen abgezogen werden (siehe B7).</p> <p>Fallbeispiel 3: Ein Betrieb hat von Juni 2020 bis August 2020 KAE abgerechnet, ab April 2022 rechnet er erneut KAE ab. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft von Juni 2020 bis Mai 2022. Von September 2020 bis März 2022 hat der Betrieb keine KAE bezogen. Die Mehrstunden aus den letzten maximal 12 Monaten bis zum erneuten Arbeitsausfall im April 2022 müssen abgezogen werden (siehe B8).</p>	
B18a	<p>Gemäss Ziffer B18 der AVIG-Praxis KAE ist das Gesuch, um ausgefallene Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden verwenden zu dürfen, rechtsprechungsgemäss analog der Voranmeldefrist nach Art. 36 AVIG spätestens zehn Tage vor Weiterbildungsbeginn einzureichen. Da im Rahmen der Änderungen des Covid-19-Gesetzes die Voranmeldefrist für Kurzarbeit bis 31.12.2022 aufgehoben wurde, ist folglich während dieses Zeitraums auch für Weiterbildungsgesuche keine Voranmeldefrist einzuhalten.</p>	
B31a	<p><i>Gültig seit 01.04.2022</i></p> <p>Für Mitarbeitende mit schwankendem Arbeitspensum müssen mindestens 6 Monate berücksichtigt werden, um einerseits die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Monat und andererseits die Abweichungen vom Durchschnitt zu berechnen. Es ist der identische Zeitraum für beide Berechnungen zu verwenden.</p> <p>Die Beschäftigungsperioden, die für die Berechnungen verwendet werden, müssen nicht unbedingt unmittelbar zusammenhängend betrachtet werden, sondern Perioden mit geringem Abruf dürfen unter bestimmten Bedingungen aus der Betrachtung ausgeschlossen</p>	<p>Die Berechnung der KAE-Beträge für Mitarbeitende mit schwankendem Arbeitspensum ist aufgrund der zahlreichen Unterbre-</p>

¹ Gültig seit dem angegebenen Datum, evtl. mit zwischenzeitlichen Änderungen

Rz	neue Formulierung ¹	Erläuterung												
	<p>werden. Daraus folgt, dass für die Berechnung auch Beschäftigungsperioden verwendet werden können, die mehr als 2 Jahre zurückliegen.</p> <p>Als Gründe für Perioden mit geringem Abruf gelten Monate, in denen der Betrieb Kurzarbeit abgerechnet hat sowie Monate mit Beschäftigungseinbrüchen, welche nicht auf fehlenden Abruf, sondern durch andere Arbeitsabsenzen wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst, usw. zurückzuführen sind. Solche Absenzen sind zu belegen. Ist offensichtlich, dass aufgrund der fortgesetzten erheblichen Schwankungen keine Normalarbeitszeit ermittelt werden kann, erübrigen sich diesbezügliche Abklärungen.</p> <p>Falls der/die Mitarbeitende während mehr als 6 Monaten angestellt war, können mehr als 6 Monate für die Berechnung berücksichtigt werden, die zulässigen Schwankungen sind gemäss untenstehender Tabelle zu berücksichtigen.</p> <p>Die Berechnung der Anspruchsberechnung erfolgt analog AVIG-Praxis ALE B95 ff.</p> <table border="1" data-bbox="438 600 970 1899"> <thead> <tr> <th>Dauer der Anstellung</th> <th>Max. zulässige Abweichung vom Mittelwert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 6 Monate</td> <td>Kein Anspruch auf KAE, da keine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ermittelbar.</td> </tr> <tr> <td>6 Monate</td> <td>10 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → höchster Wert darf max. 10% über dem Mittelwert liegen; → tiefster Wert darf max. 10% unter dem Mittelwert liegen</td> </tr> <tr> <td>> 6 und < 12 Monate</td> <td>20 % / 12 * Anzahl Monate (Basis durchschnittliche monatliche Arbeitszeit) → Bsp 8 Monate: 20 / 12 * 8 = 13.3%</td> </tr> <tr> <td>12 Monate</td> <td>20 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → Falls die Schwankung > 20 % liegt und das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert hat, kann die Berechnung anhand der jährlichen Arbeitszeit erfolgen (s.u.)</td> </tr> <tr> <td>> 2 Jahre</td> <td>20 % Abweichung von der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit → Die jährliche Arbeitszeit wird jeweils aus einem Zeitraum von 12 Monaten berechnet (z.B. von Oktober 2020 – bis September 2021) → Falls die Schwankung in einem Zeitraum von 2 Jahren > 20 % ist, wird ein weiteres Jahr dazu genommen usw., maximal können 5 Jahre zur Berechnung verwendet werden.</td> </tr> </tbody> </table> <p>In der Regel haben Ferien nur beim Monats-, nicht aber bei einem Jahresvergleich einen Einfluss auf die Schwankungshöhe, da davon ausgegangen werden kann, dass jedes Jahr die zustehenden Ferien bezogen werden.</p>	Dauer der Anstellung	Max. zulässige Abweichung vom Mittelwert	< 6 Monate	Kein Anspruch auf KAE, da keine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ermittelbar.	6 Monate	10 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → höchster Wert darf max. 10% über dem Mittelwert liegen; → tiefster Wert darf max. 10% unter dem Mittelwert liegen	> 6 und < 12 Monate	20 % / 12 * Anzahl Monate (Basis durchschnittliche monatliche Arbeitszeit) → Bsp 8 Monate: 20 / 12 * 8 = 13.3%	12 Monate	20 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → Falls die Schwankung > 20 % liegt und das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert hat, kann die Berechnung anhand der jährlichen Arbeitszeit erfolgen (s.u.)	> 2 Jahre	20 % Abweichung von der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit → Die jährliche Arbeitszeit wird jeweils aus einem Zeitraum von 12 Monaten berechnet (z.B. von Oktober 2020 – bis September 2021) → Falls die Schwankung in einem Zeitraum von 2 Jahren > 20 % ist, wird ein weiteres Jahr dazu genommen usw., maximal können 5 Jahre zur Berechnung verwendet werden.	<p>chungen durch behördliche Massnahmen herausfordernd. Dies soll sich nicht zum Nachteil der Angestellten auswirken.</p>
Dauer der Anstellung	Max. zulässige Abweichung vom Mittelwert													
< 6 Monate	Kein Anspruch auf KAE, da keine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ermittelbar.													
6 Monate	10 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → höchster Wert darf max. 10% über dem Mittelwert liegen; → tiefster Wert darf max. 10% unter dem Mittelwert liegen													
> 6 und < 12 Monate	20 % / 12 * Anzahl Monate (Basis durchschnittliche monatliche Arbeitszeit) → Bsp 8 Monate: 20 / 12 * 8 = 13.3%													
12 Monate	20 % Abweichung von der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit → Falls die Schwankung > 20 % liegt und das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert hat, kann die Berechnung anhand der jährlichen Arbeitszeit erfolgen (s.u.)													
> 2 Jahre	20 % Abweichung von der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit → Die jährliche Arbeitszeit wird jeweils aus einem Zeitraum von 12 Monaten berechnet (z.B. von Oktober 2020 – bis September 2021) → Falls die Schwankung in einem Zeitraum von 2 Jahren > 20 % ist, wird ein weiteres Jahr dazu genommen usw., maximal können 5 Jahre zur Berechnung verwendet werden.													
B42a	<p><i>Gültig seit 30.06.2021</i></p> <p>Bei Vereinen ist der massgebliche Einfluss auf die Entscheidungsfindung analog zu AVIG-Praxis KAE B37 ff. zu überprüfen. Dabei ist zu beachten, dass eine Person, welche die Geschäftsführung innehat, oft eher administrative Funktion hat und ansonsten den übrigen Angestellten gleichgestellt ist, während die Entscheidungsbefugnisse beim Vorstand sind.</p> <p>Fallbeispiel 1: Ein Mitglied einer als Verein organisierten Band übernimmt die Geschäftsführung und erledigt die Buchhaltung inkl. Lohnbuchhaltung, hat aber keine weitergehenden Kompetenzen als die übrigen Band-Mitglieder. Die Band-Mitglieder sind alle gleich zu behandeln und haben – je nach Beurteilung der Situation – alle Anspruch auf KAE oder keines.</p> <p>Fallbeispiel 2: Ein Mitglied eines Theatervereins übernimmt die Geschäftsführung und erledigt die Administration, Entscheide werden jedoch vom Vorstand getroffen. Er ist zwar «Geschäftsführer», hat aber keine arbeitsgeberähnliche Position.</p>													

Rz	neue Formulierung ¹	Erläuterung
C6b	<p><i>Gültig seit 19.03.2021</i></p> <p>Personaleinstellungen bei Saisonbetrieben</p> <p>Der Zweck der KAE ist der Erhalt von Arbeitsplätzen, nicht die Finanzierung neu geschaffener Arbeitsplätze. Andererseits wird von den Unternehmen jedoch im Rahmen der Schadenminderungspflicht auch erwartet, dass diese den Betrieb wiederaufnehmen, sobald und soweit dies erlaubt ist, bzw. bei Saisonbetrieben ab dem Zeitpunkt, in welchem die Saison normalerweise beginnt. Dazu ist unter Umständen die Einstellung von Personal erforderlich.</p> <p>Deshalb kann grundsätzlich auch für neu eingestelltes Personal ein Anspruch auf KAE geltend gemacht werden, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Immerhin dürfte im Rahmen der erwähnten Schadenminderungspflicht vorausgesetzt werden, dass der Arbeitsausfall möglichst geringgehalten wird, weshalb grundsätzlich nicht mehr Personal eingestellt werden soll, als normalerweise während der Saison notwendig ist.</p>	
C6c	<p><i>Gültig seit 01.06.2020</i></p> <p>KAE für neue Lernende und für Lernende nach Lehrabschluss:</p> <p>Neue Lernende können durch einen Betrieb angestellt werden, auch wenn sich der Betrieb in Kurzarbeit befindet.</p> <p>Lernende nach Lehrabschluss können in ihrem Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden, obwohl der Betrieb sich in Kurzarbeit befindet. Die Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss gibt ihnen auch während der Corona-Krise die Möglichkeit, erste Berufserfahrung zu sammeln und vermindert damit das Risiko von Arbeitslosigkeit und Tagelohnbezug. Das Arbeitsverhältnis kann auch befristet sein, z. B. für eine Dauer von 12 Monaten. Allerdings ist zu beachten, dass «echt» befristet angestellte Arbeitnehmer (d.h. ohne ausdrücklich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit) ab dem 01.04.2022 den Anspruch auf KAE wieder verlieren.</p> <p>Ein Anspruch für diese Personen bestand vom März bis August 2020, Januar bis September 2021 sowie unter bestimmten Bedingungen vom 20.12.2021 bis 31.03.2022.</p> <p>«Unecht befristet» angestellte Arbeitnehmer, d.h. mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, behalten den Anspruch auf KAE (AVIG-Praxis KAE D29).</p>	
D4a	<p><i>Gültig seit 19.03.2021</i></p> <p>Eine Pandemie kann aufgrund des jähen Auftretens, des Ausmaßes und der Schwere nicht als normales, vom Arbeitgeber zu tragendes Betriebsrisiko im Sinne von Art. 33 Abs. 1 Bst. a AVIG betrachtet werden. Demnach sind Arbeitsausfälle aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, welche auf die Pandemie zurückzuführen sind, in Anwendung von Art. 32 Abs. 1 Bst. a AVIG anrechenbar, obschon das Unternehmen sich in der Anlaufphase befindet.</p> <p>Es gilt die bereits in AVIG-Praxis KAE D4 statuierte Ausnahme aufgrund behördlich angeordneter Massnahmen.</p> <p>Andererseits wäre der Sachverhalt eines Betriebes zu beurteilen, welcher während der Pandemie (ab 16.03.2020) neu gegründet wird, um im Sinne eines Rechtsmissbrauchs direkt wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfälle geltend zu machen, ohne vorgängig je einer Geschäftstätigkeit nachgegangen zu sein. Werden solche Sachverhalte im Rahmen von Arbeitgeberkontrollen des SECO oder aufgrund von Hinweisen an die Durchführungsstellen festgestellt, muss der Betrieb mit einer Ablehnung oder Wiedererwägung der Bewilligung rechnen.</p>	

Rz	neue Formulierung ¹	Erläuterung
D6c	<p><i>Gültig seit 12.03.2020</i></p> <p>Die Fehlzeiten von Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen, beispielsweise Krankheit, Angst vor Ansteckung oder familiäre Verpflichtungen (z.B. Pflege eines Familienmitglieds im Krankheitsfall, Betreuung der Kinder bei Schliessung der Schulen oder Horte) nicht erbringen können, sind auf dem KAE-Abrechnungsfeld als «bezahlte / unbezahlte Absenzen» zu erfassen.</p> <p>Die daraus resultierenden Erwerbsausfälle gehen nicht zu Lasten der ALV, vorbehaltlich der besonders gefährdeten Personen gemäss COVID-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24), die mit einem ärztlichen Zeugnis belegen konnten, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten sollten.</p> <p>Dieser KAE-Anspruch aufgrund behördlich verordneter Massnahmen für besonders gefährdete Personen besteht, solange der Anspruch gemäss Art. 27a Covid-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24) besteht und sofern der Betrieb insgesamt die Voraussetzungen für KAE erfüllt.</p>	<p>Der EO-Anspruch für besonders gefährdete Personen ist bis 31.03.2022 befristet.</p>
E1a	<p><i>Gültig seit 18.12.2020</i></p> <p>Gemäss Art. 17a des Covid-19-Gesetzes galten andere Regelungen für die Bemessung der KAE bei tiefem Einkommen vom 01.12.2020 bis am 31.12.2022. Ab 01.01.2023 bemisst sich die KAE wieder gemäss AVIG (Art. 34 AVIG). Die KAE beträgt auch für Arbeitnehmende mit tiefem Einkommen 80 % des anrechenbaren Verdienstaufschlags.</p>	
F2a	<p><i>Gültig seit 30.06.2021</i></p> <p>Vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2021 wurde die maximale Bezugsdauer auf 18 Monate innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist erhöht.</p> <p>Vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 wird die maximale Bezugsdauer auf 24 Monate innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist erhöht. Es gelten keine Beschränkungen für die Eröffnung einer evtl. abschliessenden neuen Rahmenfrist und den erneuten Bezug von KAE.</p> <p>Betriebe, deren Rahmenfrist später als im März 2020 begonnen hat, können – Stand der AVIV heute – erst ab Beginn der neuen Rahmenfrist wieder KAE beziehen, sofern sie innerhalb der laufenden Rahmenfrist bereits 12 oder mehr Monate KAE bezogen haben.</p> <p>Fallbeispiele:</p> <p>Für Betrieb A wurde ab 1.9.2020 eine Rahmenfrist eröffnet, die bis 31.8.2022 dauert. Bis Ende Juni 2022 hat dieser Betrieb beispielsweise für 18 Monate KAE bezogen. Für Juli und August 2022 kann er keine KAE mehr beziehen, weil er in der aktuellen Rahmenfrist die im Juli und August 2022 gültige Höchstbezugsdauer von 12 Abrechnungsperioden bereits erreicht hat. Ab 1.9.2022 wird eine neue 2-jährige Rahmenfrist eröffnet, falls er alle Voraussetzungen für den Bezug wieder erfüllt und im September 2022 KAE abrechnet. In der neuen Rahmenfrist beginnt der Zähler der bezogenen Abrechnungsperioden wieder bei 0. Bleibt die aktuelle Regelung zur Höchstbezugsdauer bestehen, kann er zwischen 1.9.2022 und 31.8.2024 für maximal 12 Monate abrechnen.</p> <p>Für Betrieb B wurde ab 1.9.2020 eine Rahmenfrist eröffnet, die bis 31.8.2022 dauert. Bis Ende Juni 2022 hat dieser Betrieb beispielsweise für 10 Monate KAE bezogen. Für Juli und August 2022 kann er weiterhin KAE beziehen, weil er in der aktuellen Rahmenfrist die im Juli und August 2022 gültige Höchstbezugsdauer von 12 Abrechnungsperioden noch nicht ausgeschöpft hat. Ab 1.9.2022 wird eine neue 2-jährige Rahmenfrist eröffnet, falls er alle Voraussetzungen für den Bezug wieder erfüllt und im September 2022 KAE abrechnet. In der neuen Rahmenfrist beginnt der Zähler der bezogenen Abrechnungsperioden wieder bei 0. Bleibt die aktuelle Regelung zur Höchstbezugsdauer bestehen, kann er zwischen 1.9.2022 und 31.8.2024 für maximal 12 Monate abrechnen.</p>	

Rz	neue Formulierung ¹	Erläuterung
F4a	<p><i>Gültig seit 01.06.2020</i></p> <p>Die Abrechnungsperioden mit Arbeitsausfall von mehr als 85% zwischen 01.03.2020 und 31.03.2021 sowie zwischen 01.01.2022 und 31.03.2022 werden nicht an die höchstens 4 möglichen Abrechnungsperioden pro Rahmenfrist mit mehr als 85 Prozent Arbeitsausfall angerechnet.</p> <p>Fallbeispiel: Ein Betrieb hat bereits im Januar und Februar 2020 Kurzarbeit mit 90% Arbeitsausfall geltend gemacht und während den Abrechnungsperioden März bis August 2020 macht er einen Arbeitsausfall von 100% geltend. Während der November 2020 bis März 2021 macht der Betrieb erneut einen Arbeitsausfall von 95% geltend. Dann kann er ab April 2021 immer noch für zwei Abrechnungsperioden einen Arbeitsausfall von mehr als 85% geltend machen.</p>	<p>COVID-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.03.2024.</p>
G6a	<p><i>Gültig seit 20.03.2021</i></p> <p>Ab dem 20.03.2021 bis 31.12.2022 waren sind bei Voranmeldungen von Kurzarbeit aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie keine Voranmeldefristen zu beachten (Art. 17b Covid-19-Gesetz). Ab dem 01.01.2023 gelten wieder die Voranmeldefrist von mindestens zehn Tagen gemäss Art. 36 AVIG sowie die Ausnahmen bezüglich der Voranmeldefrist gemäss Art. 58 AVIV.</p>	
G9a	<p><i>Diese Regelung ist ab dem 18.12.2021 anwendbar</i></p> <p>Seit dem 01.10.2022 sind wieder KAE-Bewilligungen für max. 3 Monate zu erteilen (Art 36 Abs. 1 AVIG).</p>	

3 AVIG-Praxis ALE

Rz	neue Formulierung ²	Erläuterung
B38a	<p><i>Gültig seit 03.04.2020</i></p> <p>Jede versicherte Person, die am 01.03.2020 ihren Taggeldanspruch noch nicht ausgeschöpft hatte, erhielt für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.08.2020 (Dauer Art. 8a Abs. 1 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung) maximal 120 zusätzliche Taggelder. Die normalen Taggelder wurden während dieser Zeit erst beansprucht, wenn die 120 zusätzlichen Taggelder aufgebraucht waren.</p> <p>Die Rahmenfrist Leistungsbezug wurde für alle Personen, die am 01.03.2020 bereits eine Rahmenfrist Leistungsbezug hatten und ab dem 01.03.2020 noch anspruchsberechtigt waren, um 6 Monate verlängert. Für Personen, für die nach dem 01.03.2020 eine Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wurde, wurde diese um die Dauer vom Beginn der Rahmenfrist Leistungsbezug bis zum 31.08.2020 verlängert.</p> <p>Drei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Person A hatte seit 01.11.2019 eine Rahmenfrist Leistungsbezug und hatte am 01.03.2020 noch 300 Taggelder offen. Sie bezog vom 01.03.2020 bis am 14.08.2020 ohne Unterbruch die zusätzlichen 120 Taggelder. Sie konnte ab dem 17.08.2020 wieder normale Taggelder beziehen und ihr Anspruch betrug weiterhin 300 Taggelder. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wurde um 6 Monate verlängert. • Person B erhielt am 01.04.2020 eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Während der Zeit vom 01.04.-31.08.2020 bezog Person B ausschliesslich die zusätzlichen Taggelder. Erst ab dem 01.09.2020 begann der übliche Taggeldbezug. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wurde um 5 Monate verlängert. • Person C wurde per 25.02.2020 aussteuert, aber ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauerte noch bis am 31.03.2020. Sie konnte keine zusätzlichen Taggelder beziehen, weil sie am 01.03.2020 bereits nicht mehr anspruchsberechtigt war. <p>Übergangsregelung für Personen, die nach dem 01.03.2020 noch aussteuert wurden (bevor die Bestimmungen der Weisung 2020/04 in Kraft traten): Für sie wurde rückwirkend die Rahmenfrist Leistungsbezug verlängert und sie können rückwirkend ab der Aussteuerung die zusätzlichen Taggelder beziehen. Voraussetzung war, dass die Person aktiv beim RAV angemeldet war. Eine allfällige Wiederanmeldung erfolgte per vorherigem Abmeldedatum und die betroffene Person konnte ab dem 01.03.2020 von den zusätzlichen Taggeldern profitieren. Die Angaben zur versicherten Person (AVP) mussten aber für die ganze Bezugsdauer, inklusive den ganzen Monat März, der zuständigen Arbeitslosenkasse (ALK) zugestellt werden.</p> <p>Zusätzliche Taggelder und verlängerte Rahmenfristen ab dem 01.03.2021 werden analog behandelt.</p>	<p>Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.12.2023</p> <p>Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Corona-Krise reduzierte die Chancen, rasch eine Stelle zu finden. Mit zusätzlichen Taggeldern und verlängerten Rahmenfristen Leistungsbezug sollte darum verhindert werden, dass versicherte Personen während dieser Zeit die ihnen zustehenden Taggelder abbauen, obwohl die Stellensuche sehr stark erschwert ist.</p>
B38b	<p><i>Gültig seit 01.06.2020</i></p> <p>Die verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug kann analog B56 und B70 gekürzt werden, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist erfüllt.</p>	<p>Für verlängerte Rahmenfristen sind Kapungsregeln festgelegt (B56 für Selbständige und B70 für Erziehungszeiten), damit der versicherten Person durch die Verlängerung keine Nachteile entstehen.</p>

² Gültig seit dem angegebenen Datum, evtl. mit zwischenzeitlichen Änderungen

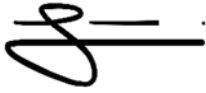
Rz	neue Formulierung ²	Erläuterung
B38c	<p><i>Gültig seit 01.06.2020</i></p> <p>Falls nach Beendigung der wegen COVID verlängerten Rahmenfrist Leistungsbezug eine neue Rahmenfrist Leistungsbezug eröffnet wird, so dauert die neue Rahmenfrist Beitragszeit gleich lang wie die vorangehende verlängerte Rahmenfrist Leistungsbezug. Damit wird sichergestellt, dass ein allfälliger Anspruch beim ursprünglichen Ende der Rahmenfrist Leistungsbezug erhalten bleibt.</p> <p>Die verlängerte Rahmenfrist Beitragszeit gilt für alle neuen Rahmenfristen Leistungsbezug, die bis einschliesslich 31.12.2023 eröffnet werden. Die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit erfolgt nur bei Bedarf, das heisst nur, wenn die versicherte Person hierdurch einen längeren Taggeldanspruch erreicht (Art. 27 Abs. 2 AVIG).</p> <p>Zwei Fallbeispiele illustrieren diese Vorgehensweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Person D hätte ihren normalen Taggeldbezug per 31.03.2020 ausgeschöpft, ihre Rahmenfrist Leistungsbezug dauerte aber noch bis 01.06.2020. Sie konnte vom 01.03.2020 bis 31.08.2020 die zusätzlichen 120 Taggelder und ab dem 01.09.2020 (oder früher falls die 120 zusätzlichen Taggelder bereits bezogen sind) ihren Restanspruch an Taggeldern beziehen. Ihre Rahmenfrist Leistungsbezug wurde um 6 Monate verlängert. Falls sie innert 2 Jahren ab dem 01.09.2020 eine Folgerahmenfrist Leistungsbezug eröffnen möchte, so wird auch die Rahmenfrist Beitragszeit um 6 Monate verlängert. • Person E hatte eine Rahmenfrist bis am 30.04.2020. Ihre Rahmenfrist wurde bis 31.10.2020 (um 6 Monate) verlängert und sie bezog ab dem 01.03.2020 bis 31.08.2020 zusätzliche Taggelder. Ihren Restanspruch am 01.03.2020 kann sie ab dem 31.08.2020 (oder früher falls die 120 zusätzlichen Taggelder bereits bezogen sind) bis am 31.10.2020 beziehen. Falls sie innert 2 Jahren nach dem 01.09.2020 eine Folgerahmenfrist Leistungsbezug eröffnen möchte, so wird auch die Rahmenfrist Beitragszeit um 6 Monate verlängert. <p>Die Verlängerung von Rahmenfristen ab dem 01.03.2021 wird analog behandelt.</p> <p>Fallbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Person F stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist. Sie war bereits zuvor seit dem 01.11.2020 arbeitslos und erhielt von März bis Mai 2021 eine Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug um 3 Monate bis 31.01.2023 (insgesamt 27 Monate). Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert ebenfalls 27 Monate, d.h. vom 01.11.2020 bis 31.01.2023. • Person G meldet sich per 01.02.2023 erneut arbeitslos. Sie war bereits zuvor seit dem 01.01.2020 arbeitslos und erhielt von März bis August 2020 eine Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug um 6 Monate und von März bis August 2021 eine Verlängerung um weitere 3 Monate bis 30.09.2022 (insgesamt 33 Monate). Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert ebenfalls 33 Monate, d.h. vom 01.05.2020 bis 31.01.2023. • Person H meldet sich per 01.02.2023 erstmals arbeitslos. Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert regulär 24 Monate, d.h. vom 01.02.2021 bis 31.01.2023. • Person I stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist, sie hat bereits eine laufende Rahmenfrist vom 01.02.2021 bis 30.04.2023 (insgesamt 27 Monate inkl. 3 Monate Verlängerung von März bis Mai 2021) und der Höchstanspruch an Taggeldern ist bereits im Oktober 2022 ausgeschöpft. Die Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug kann (analog AVIG-Praxis ALE B56 und B70) komplett inaktiviert werden, um eine «leere Hülle» zu verhindern, jedoch kann die ordentliche Rahmenfrist von 24 Monaten nicht verkürzt werden. Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert in diesem Fall ebenfalls nur 24 Monate, d.h. vom 01.02.2021 bis 31.01.2023. • Person J stellt per 01.02.2023 einen Antrag auf eine Folgerahmenfrist, sie hat bereits eine laufende Rahmenfrist vom 01.01.2021 bis 31.03.2023 (insgesamt 27 Monate inkl. 3 Monate Verlängerung von März bis Mai 2021) und der Höchstanspruch an Taggeldern ist bereits vor 31.01.2023 ausgeschöpft. Die Verlängerung der Rahmenfrist Leistungsbezug kann (analog AVIG-Praxis ALE B56 und B70) um 2 Monate gekappt werden, um die «leere Hülle» zu beenden (effektive Dauer der Rahmenfrist Leistungsbezug 25 Monate). Die Rahmenfrist Beitragszeit dauert in diesem Fall ebenfalls 25 Monate, d.h. vom 01.01.2021 bis 31.01.2023. 	<p>COVID-Verordnung Arbeitslosenversicherung (SR 837.033), Gültigkeit ab 01.09.2020 bis 31.12.2023</p>

Rz	neue Formulierung ²	Erläuterung
B306a	<p><i>Gültig seit 01.10.2021</i> <i>Zwischenartikel vor B306a:</i> Informationspflicht, Bewerbung auf Stellen, für die eine Impfung oder ein Covid-Zertifikat verlangt wird, sowie selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen fehlender Impfung oder Zertifikat</p>	
B306a	<p><i>Gültig seit 01.10.2021</i> Je nach Tätigkeitsbereich sind stellensuchende Personen verpflichtet, dem RAV gegenüber Auskunft zu geben, ob sie über ein Covid-Zertifikat verfügen, damit das RAV eine geeignete Wiedereingliederungsstrategie festlegen kann. Falls das RAV überprüfen will, ob die versicherte Person über ein Covid-Zertifikat verfügt, und diese sich weigert, darüber Auskunft zu geben, sind Sanktionen zulässig.</p>	
B306b	<p><i>Gültig seit 01.10.2021</i> Ein Arbeitgeber darf von seinen Mitarbeitenden nur dann verlangen, sich impfen zu lassen, wenn eine konkrete verhältnismässig hohe Gefährdung vorliegt, die sich im Fall einer Nichtimpfung trotz ergriffener sonstiger Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden selber oder Dritte (z.B. Patienten, Klienten, Arbeitskollegen) ergibt. Eine generelle Impfpflicht für die ganze Belegschaft eines Betriebes ist nicht zulässig. Sofern eine legitime Impfpflicht für die fragliche Stelle existiert, muss die Person bei einer Verweigerung, sich auf die Stelle zu bewerben, nicht sanktioniert werden. Es obliegt der zuständigen Vollzugsstelle, zu entscheiden, ob in einem spezifischen Einzelfall eine Impfpflicht einen ausreichenden Grund darstellt, um von der Pflicht, sich auf die Stelle zu bewerben, abzusehen. Wenn sich eine ungeimpfte versicherte Person auf eine Stelle bewirbt, diese jedoch aufgrund der fehlenden Impfung nicht erhält, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund der Tatsache, dass die versicherte Person nicht geimpft ist, unzulässig. Denn eine generelle Impfpflicht besteht nach wie vor nicht. Sind die Anstellungschancen für eine versicherte Person mangels Impfung allerdings als gering zu bezeichnen bzw. hat sie wegen der Impfpflicht nur noch geringe Aussichten, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden (z.B. im Gesundheitswesen), muss sie bereit sein, auch ausserhalb ihres erlernten Berufes Arbeitsbemühungen zu tätigen. Andernfalls ist die Vermittlungsfähigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls abzuerkennen.</p>	
B306c	<p><i>Gültig seit 01.10.2021</i> Das Testen auf Erkrankungen (z.B. Covid-19) am Arbeitsplatz ist eine medizinische Handlung, die der Arbeitgeber nur dann durchführen lassen kann, wenn Hinweise auf eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Mitarbeitenden aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit vorliegen. Das Testen kann aber für bestimmte, besonders exponierte Arbeitnehmergruppen angeordnet werden, beispielsweise im Rahmen einer vom Kanton oder Bund angeordneten Teststrategie oder bei einem Ausbruchsgeschehen (mehrfache Ansteckung) im Betrieb. Es muss in diesen Fällen eine Güterabwägung erfolgen und die Verhältnismässigkeit der Massnahme muss gewährt sein. Sofern eine legitime Testpflicht für die fragliche Stelle existiert, muss die Person bei einer Verweigerung, sich auf die Stelle zu bewerben, nicht sanktioniert werden. Es obliegt der zuständigen Vollzugsstelle, zu entscheiden, ob in einem spezifischen Einzelfall eine Testpflicht einen ausreichenden Grund darstellt, um von der Pflicht, sich auf die Stelle zu bewerben, abzusehen. Wenn sich eine versicherte Person auf eine Stelle bewirbt, diese jedoch aufgrund der fehlenden Testung nicht erhält, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund der Tatsache, dass die versicherte Person nicht getestet ist, unzulässig. Denn eine generelle Testpflicht besteht nach wie vor nicht. Sind die Anstellungschancen für eine versicherte Person aufgrund fehlender Testung allerdings als gering zu bezeichnen bzw. hat sie wegen der Testpflicht nur noch geringe Aussichten, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden, muss die Vermittlungsfähigkeit überprüft und gegebenenfalls aberkannt werden.</p>	

Rz	neue Formulierung ²	Erläuterung
B306e	<p><i>Gültig seit 01.10.2021</i></p> <p>Wird eine versicherte Person beispielsweise gekündigt, weil sie sich nicht impfen lassen will, dann muss im Einzelfall geprüft werden, ob der Arbeitgeber aufgrund der konkreten Situation die Impfung überhaupt verlangen kann. Es muss eine konkrete verhältnismässig hohe Gefährdung vorliegen, die sich im Fall einer Nichtimpfung trotz ergriffener Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden selber oder Dritte (z.B. Patienten, Klienten, Arbeitskollegen) ergibt. Ist dem so, ist ein Nichtbefolgen dieser Weisung eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten. Dies kann eine Verwarnung, eine Versetzung im Betrieb oder schlussendlich auch eine Kündigung zur Folge haben. In solchen Fällen wäre dann auch eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG zu prüfen.</p> <p>Die Frage der Zulässigkeit einer Anordnung des Arbeitgebers, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen, sowie eine darauffolgende Verwarnung und Missbräuchlichkeit einer Kündigung bei Verweigerung der Impfung, ist in der Schweiz (noch) nicht durch das Bundesgericht geklärt. Bislang gab es ein Urteil des St. Galler Kreisgerichts, wonach die Kündigung einer Fachperson in der Pflege missbräuchlich war. Gemäss dem Urteil darf ein Spital von seinem Pflegepersonal nur dann eine Impfung verlangen, wenn es alle Angestellten gleichbehandelt. Zudem gibt es ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, welches die Kündigung von vier Schweizer Elitesoldaten bestätigt, welche sich nicht gegen Corona impfen lassen wollten.</p> <p>Gleich verhält es sich bei versicherten Personen, welche gekündigt werden, weil sie kein Covid-Zertifikat vorweisen können/möchten, also sich z.B. nicht testen lassen wollen. Hier ist auch im Einzelfall zu prüfen, ob die Umstände erfüllt sind, dass der Arbeitgeber das Testen verlangen kann und somit arbeitsrechtliche Pflichten verletzt worden sind. Je nach dem kann eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegen oder nicht.</p>	
B340a	<p><i>Gültig seit 12.03.2020</i></p> <p>Die Anmeldung zur Arbeitsvermittlung muss auch im Pandemiefall sichergestellt sein. Ab 01.07.2021 gilt gemäss revidierter AVIV (SR 837.02), dass die Anmeldung durch persönliches Erscheinen oder über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (gemäss Abs. 5 ALV-lsV; SR 837.063.1, d.h. über www.arbeit.swiss bzw. www.jobroom.ch) erfolgt. Die versicherte Person muss bei der Anmeldung die Versichertennummer der AHV bekannt geben.</p> <p>Gemäss Art. 20a Abs. 2 AVIV führt die zuständige Amtsstelle innerhalb von 15 Tagen nach dem Anmeldedatum das erste Beratungs- und Kontrollgespräch mit der versicherten Person, welches persönlich, telefonisch (nur falls das Schutzkonzept ein persönliches Erscheinen nicht zulässt) oder per Videokonferenz (nur falls das Schutzkonzept ein persönliches Erscheinen nicht zulässt und sofern die kantonalen Datenschutzbestimmungen dies ermöglichen) durchgeführt werden kann.</p> <p>Die Identifikation der versicherten Person anhand eines amtlichen Ausweises und der Versichertennummer der AHV (z.B. AHV-Ausweis, Krankenversicherungskarte) kann bei telefonisch oder per Videokonferenz geführtem ersten Beratungs- oder Kontrollgespräch auch auf dem schriftlichen Weg erfolgen und wird bei der nächstmöglichen Gelegenheit bei einem persönlichen Gespräch überprüft.</p>	
B340b	<p><i>Gültig seit 12.03.2020</i></p> <p>Alle nachfolgenden Beratungs- und Kontrollgespräche können auch weiterhin telefonisch oder per Videokonferenz (sofern die kantonalen Datenschutzbestimmungen dies ermöglichen) durchgeführt werden.</p> <p>Bei der Vereinbarung von Arbeitsbemühungen und der Sanktionierung sind die Arbeitsmarktsituation und Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Personen zu berücksichtigen.</p>	
C208a	<p><i>Gültig seit 20.01.2021</i></p> <p>Nicht jede Quarantäne oder Isolation führt zu einer Erstreckung der Kündigungsfrist. Art. 336c OR kommt nur zur Anwendung, wenn die arbeitnehmende Person tatsächlich arbeitsunfähig ist und dies durch ein ärztliches Attest nachweist. Nur durch eine Arbeitsunfähigkeit, nicht aber durch eine reine (Selbst-)Quarantäne bzw. (Selbst-)Isolation wird die Stellensuche oder ein Stellenantritt verhindert.</p>	

Freundliche Grüsse

Staatssekretariat für Wirtschaft



Oliver Schärli

Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung



Damien Yerly

Leiter Markt und Integration



Jean-Christophe Lanzeray

Leiter Revisionsdienst



Daniela Riva

Leiterin Juristischer Dienst

Diese Weisung

- ist in französischer und italienischer Sprache verfügbar,
- wird im TCNet und auf www.arbeit.swiss publiziert.