



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



# Letter

---

# TCRD

---

Ausgabe 2017 / 1

März 2017

## Inhalt

---

Arbeitsverhältnisse auf Abruf	2
Prüfung der Arbeitsbemühungen vor dem Taggeldbezug	4
Einstellraster für KAST/RAV bei Nichtantritt/Abbruch einer vorübergehenden Beschäftigung von kurzer Dauer	7
Kein Taggeldanspruch an Feiertagen innerhalb eines Zeitraums der Vermittlungsunfähigkeit bzw. während unbezahlten Ferien	8
Versicherter Verdienst – Berücksichtigung von Fehlstunden	9
Impressum	11

## Zweck des Audit Letters

---

Mit diesem Kommunikationsmittel wollen wir Sie periodisch, d.h. 2 – 3 mal jährlich, über wichtige Erkenntnisse aus unseren verschiedenen Revisionen informieren, materielle Fragestellungen vertiefen und wiederholt auftauchende Problemfelder erörtern.

Der Audit Letter hat keinen Weisungscharakter und es werden darin keine neuen Regelungen aufgestellt. Das ist Aufgabe der AVIG-Praxis. Hingegen können neue rechtliche Bestimmungen oder Weisungen aus der AVIG-Praxis, bei deren Handhabung wir in der Revision Schwierigkeiten feststellen, im Audit Letter thematisiert werden.

Ziel des Audit Letter soll sein, die Vollzugstellen in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und mitzuhelfen die Qualität der Arbeit hochzuhalten oder zu verbessern.

## Arbeitsverhältnisse auf Abruf

---

Art. 11 Abs. 1 AVIG, AVIG-Praxis ALE B95 ff

### Ausgangslage gemäss AVIG-Praxis ALE B95 – B97

Während der Zeit, in der die arbeitnehmende Person bei einem Arbeitsverhältnis auf Abruf nicht zur Arbeit aufgefordert wird, erleidet sie keinen Arbeits- und Verdienstausschlag.

Wurde die Person jedoch während einer gewissen Zeit (Beobachtungszeitraum) mehr oder weniger regelmässig zur Arbeit aufgefordert, ist der Arbeitsausfall anrechenbar.

### Beobachtungszeiträume

Gemäss AVIG-P Rz B97 sind je nach Fallkonstellation verschiedene Beobachtungszeiträume zu prüfen um herauszufinden, ob eine Normalarbeitszeit ermittelt werden kann.

Wir empfehlen, die möglichen Beobachtungszeiträume in folgender Reihenfolge zu prüfen:

1. Monatsvergleich der Arbeitsstunden der letzten 12 Monate der Beschäftigung  
→ lässt sich eine Normalarbeitszeit ermitteln, keine weitere Prüfung notwendig
2. Jahresvergleich der letzten 2 Jahre der Beschäftigung  
→ lässt sich eine Normalarbeitszeit ermitteln, keine weitere Prüfung notwendig
3. Jahresvergleich der letzten 3 Jahre der Beschäftigung  
→ lässt sich eine Normalarbeitszeit ermitteln, keine weitere Prüfung notwendig
4. Jahresvergleich der letzten 4 Jahre der Beschäftigung  
→ lässt sich eine Normalarbeitszeit ermitteln, keine weitere Prüfung notwendig
5. Jahresvergleich der letzten 5 Jahre der Beschäftigung  
→ lässt sich auch aus diesem Vergleich keine Normalarbeitszeit ermitteln, besteht bei fortgesetztem Arbeitsverhältnis auf Abruf kein Anspruch auf ALE.

### **Nichtberücksichtigung von Monaten bzw. Jahren mit Beschäftigungseinbrüchen, die nicht im Zusammenhang mit fehlendem Abruf durch den Arbeitgeber stehen**

Monate bzw. Jahre mit Beschäftigungseinbrüchen, welche nicht auf fehlenden Abruf sondern durch andere Arbeitsabsenzen wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst, usw. zurückzuführen sind, sind von den Beobachtungszeiträumen auszunehmen. Solche Absenzen sind zu belegen. Ist offensichtlich, dass aufgrund der fortgesetzten erheblichen Schwankungen keine Normalarbeitszeit ermittelt werden kann, erübrigen sich diesbezügliche Abklärungen.

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.

Im Jahresvergleich müssen mindestens 2 Jahre und im Monatsvergleich mindestens 6 Monate im Beobachtungszeitraum berücksichtigt werden können, damit diesem noch eine genügende Aussagekraft zukommen kann. Ist es aufgrund solcher Absenzen nicht mehr möglich eine Normalarbeitszeit zu bestimmen, da nur noch ein zu kurzer Beobachtungszeitraum vorliegt, besteht kein Anspruch auf ALE. Hat bspw. ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre gedauert und in einem Jahr besteht ein erkennbarer Beschäftigungseinbruch infolge längerer Krankheit, kann aufgrund des Jahresvergleichs keine Normalarbeitszeit ermittelt werden.

### **Rechtsprechung**

- BGE C 304/05 vom 20. Januar 2006

Bei der Prüfung der Abruftätigkeit eines Lehrers, sind die Monate Juli und August vom Beobachtungszeitraum auszunehmen, da der Beschäftigungsrückgang in diesem Zeitraum auf Schulferien zurückzuführen ist.

## Prüfung der Arbeitsbemühungen vor dem Taggeldbezug

---

Art. 17 Abs. 1 und 30 Abs. 1 Bst. c AVIG; Art. 20 und 45 Abs. 3 AVIV; AVIG-Praxis ALE B314, D33 und D79 Ziff. 1A

### Frage

Gemäss AVIG-Praxis ALE B314 sind vor dem Taggeldbezug die letzten drei Monate hinsichtlich genügender Arbeitsbemühungen zu prüfen, sofern die versicherte Person nicht erst während eines kürzeren Zeitraumes von der drohenden Arbeitslosigkeit Kenntnis hat.

Wie wirkt es sich auf die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen aus, wenn in den drei Monaten vor Taggeldbezug während zwei Monaten Arbeitsbemühungen getätigt wurden, während eines Monats jedoch keine einzige?

### Antwort

Bei der Beurteilung der Arbeitsbemühungen vor dem Taggeldbezug ist insbesondere zu berücksichtigen:

- Die gesamten Umstände des Einzelfalls, welche sowohl vom Arbeitsmarkt wie von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person abhängen (Alter, Bildung, geographische Mobilität, Sprachkenntnisse etc.).
- Neben der Anzahl muss auch die Qualität der persönlichen Arbeitsbemühungen genügend sein (u.a. ernsthafte, vollständige Bewerbungen).
- Es ist der gesamte Zeitraum der letzten drei Monate vor Anmeldung zum Taggeldbezug in die Erwägungen einzubeziehen, sofern nicht nur während eines kürzeren Zeitraumes Kenntnis von der drohenden Arbeitslosigkeit besteht.

Wenn nun während eines ganzen Monats keine Arbeitsbemühungen getätigt wurden, müssen die Arbeitsbemühungen für den Zeitraum vor Anspruch auf ALE i.d.R. insgesamt als ungenügend erachtet werden, auch wenn während den übrigen Monaten zahlreiche Bemühungen vorliegen.

AVIG Praxis ALE D79, Ziff. 1A sieht bei ungenügenden Arbeitsbemühungen vor dem Taggeldbezug folgende Anzahl Einstelltage vor:

- bei einmonatiger Kündigungsfrist 3 – 4 Einstelltage
- bei 2-monatiger Kündigungsfrist 6 – 8 Einstelltage
- ab 3-monatiger Kündigungsfrist 9 – 12 Einstelltage

Für die Festlegung der Anzahl Einstelltage ist es nicht zulässig in schematischer Vorgehensweise von den drei zu prüfenden Monaten jene ausser Acht zu lassen, in denen für sich alleine gesehen eine genügende Anzahl Arbeitsbemühungen vorliegt und für die den oder die verbleibenden Monate mit ungenügenden Arbeitsbemühungen vom Einstellraster mit ein- oder 2-monatiger Kündigungsfrist auszugehen. Das würde sonst dazu führen, dass nur ein kürzerer Zeitraum als die verlangten letzten drei Monate vor dem Taggeldbezug für die Bestimmung der Sanktionshöhe herangezogen würde.

Hingegen ist denkbar, dass sich je nach konkretem Einzelfall eine Abweichung vom Einstellraster rechtfertigt. Die Abweichung ist zu begründen.

⇒ Beispiel 1

Ein Versicherter erhält am 29. Januar die Kündigung per Ende April 2016. Er meldet sich per 1. Mai 2016 zum Taggeldbezug an.

Es handelt sich beim Versicherten um einen 26-jährigen Detailhandelsfachmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ, welcher seit seiner Ausbildung auf dem erlernten Beruf gearbeitet hat. Er verfügt über ein Auto und ist geographisch mobil.

Während der Kündigungsfrist sind die folgenden Arbeitsbemühungen zu verzeichnen:

- 8 Arbeitsbemühungen im Februar
- 2 Arbeitsbemühungen im März
- Keine Arbeitsbemühung April

Auch wenn in der dreimonatigen Kündigungsfrist im Februar für sich alleine betrachtet genügend Arbeitsbemühungen vorliegen, kann man diesen Monat nicht von dem insgesamt zu würdigenden Zeitraum von drei Monaten ausklammern.

Dementsprechend wäre es unzulässig, schematisch vom Einstellraster mit ein- oder 2-monatiger Kündigungsfrist auszugehen, mit der Begründung in einem Monat würden genügend Arbeitsbemühungen vorliegen.

In vorliegender Fallkonstellation rechtfertigt sich eine Abweichung vom Einstellraster des SECO in der AVIG-Praxis ALE, D79 welche bei ungenügenden Arbeitsbemühungen in einer 3-monatigen Kündigungsfrist 9 – 12 Einstelltage vorsieht, nicht.

## ⇒ Beispiel 2

Gleiche Ausgangslage wie im Beispiel 1, wobei sich die Arbeitsbemühungen in den drei Monaten wie folgt verteilen :

- keine Arbeitsbemühungen im Februar
- 6 Arbeitsbemühungen im März
- 15 Arbeitsbemühungen im April

Angesichts dessen, dass sich die versicherte Person je näher die drohende Arbeitslosigkeit rückt, umso intensiver um Arbeit bemüht hat, rechtfertigt es sich, diesen Umstand bei der Beurteilung des Verschuldens angemessen zu berücksichtigen und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor dem Taggeldbezug entsprechend zu reduzieren und eine Einstellung von 6 – 8 Taggeldern ins Auge zu fassen.

## ⇒ Beispiel 3

Unveränderte Ausgangslage, wobei die Kündigung Ende Februar per Ende April 2016 erfolgte, d.h. lediglich eine zweimonatige Kündigungsfrist vorliegt.

Die Arbeitsbemühungen in den zwei Monaten verteilen sich wie folgt:

- keine Arbeitsbemühungen im März
- 10 Arbeitsbemühungen im April

In diesem Fall hat die versicherte Person während der Hälfte der zur Verfügung stehenden Zeit gar keine Arbeitsbemühungen getätigt. Eine Reduktion der gemäss Einstellraster vorgesehenen Anzahl Einstelltage von 6 – 8 Tagen rechtfertigt sich nicht.

## Einstellraster für KAST/RAV bei Nichtantritt/Abbruch einer vorübergehenden Beschäftigung von kurzer Dauer

---

Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG, AVIG-Praxis ALE D79, Ziff. 3.C und 3.D

Die in der AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 3.C vorgegebene Anzahl Einstelltage bei Nichtantritt bzw. Abbruch einer vorübergehenden Beschäftigung (mittelschweres Verschulden) geht davon aus, dass ein Beschäftigungsprogramm in der Regel länger als einen Monat dauert.

Wenn nun ein Beschäftigungsprogramm für den kurzen Zeitraum eines Monats oder für eine noch kürzere Dauer angeboten bzw. zugewiesen wird, wird die in Ziff. 3. C genannte Anzahl Einstelltage dem geringen Verschulden der versicherten Person bei Nichtantritt oder Abbruch der Massnahme nicht gerecht, d.h. die Sanktion fällt zu hoch aus.

Das geringe Verschulden ist in einem solchen Fall vielmehr vergleichbar mit einem nicht besuchten oder abgebrochenen Kurs, welcher vier Wochen oder kürzer gedauert hätte. Bei solchen Konstellationen rechtfertigt es sich von einem leichten Verschulden auszugehen und deshalb Ziff. 3D des Einstellrasters zur Festlegung der Anzahl Einstelltage analog heranzuziehen.

Die Abweichung vom Einstellraster ist in der Verfügung kurz zu begründen. Bsp.: «Bei der Festlegung der Anzahl Einstelltage haben wir verschuldensmildernd berücksichtigt, dass das zugewiesene Beschäftigungsprogramm nur vier Wochen gedauert hätte.»

## Kein Taggeldanspruch an Feiertagen innerhalb eines Zeitraums der Vermittlungsunfähigkeit bzw. während unbezahlten Ferien

---

Art. 15 AVIG, AVIG-Praxis ALE B377

Liegen innerhalb eines Zeitraums der Vermittlungsunfähigkeit Feiertage, besteht auch für diese Tage kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

In der Praxis kommt es vor, dass eine versicherte Person für eine bestimmte Dauer unbezahlte Ferien bezieht, in welcher auch Feiertage liegen. Da sich diese Feiertage innerhalb eines Zeitraumes befinden, für den infolge Vermittlungsunfähigkeit kein Anspruch auf ALE besteht, können diese nun nicht isoliert für sich alleine entschädigt werden. (In einem Arbeitsverhältnis bestünde für Feiertage, die in den Zeitraum eines unbezahlten Urlaubs fallen, auch kein Lohnanspruch.)

Einzig wenn Feiertage nahtlos zu Beginn oder am Ende eines unbezahlten Ferienbezuges liegen, können diese zu Gunsten der versicherten Person noch dem anspruchsberechtigten Zeitraum zugerechnet und entschädigt werden.

⇒ Beispiel 1

Der erste August fällt auf einen Montag und die versicherte Person bezieht in dieser Woche unbezahlte Ferien. Der Feiertag kann entschädigt werden. Zu Gunsten der versicherten Person kann davon ausgegangen werden, dass die unbezahlten Ferien erst am Dienstag beginnen.

⇒ Beispiel 2

Der erste August fällt auf einen Dienstag und die versicherte Person bezieht in dieser Woche von Montag bis Freitag unbezahlte Ferien. Der Feiertag kann nicht entschädigt werden, da dieser innerhalb des Zeitraums fehlender Vermittlungsfähigkeit liegt.

Anders zu beurteilen wäre der Sachverhalt, wenn innerhalb des Bezuges von kontrollfreien Tagen Feiertage liegen. Solche Feiertage werden ohne Anrechnung an die kontrollfreien Tage entschädigt (analog einem Ferienbezug mit Feiertag in einem Arbeitsverhältnis).

## Versicherter Verdienst – Berücksichtigung von Fehlstunden

---

Art. 23 AVIG, AVIG-Praxis ALE C2 ff

### **Massgeblichkeit der tatsächlich realisierten Lohnbezüge**

Für die Ermittlung des versicherten Verdienstes sind grundsätzlich die tatsächlichen Lohnbezüge und nicht die arbeitsvertraglich festgelegten Löhne massgebend.

Führen von der arbeitnehmenden Person zu verantwortende Fehlstunden zu Lohnkürzungen, ist dementsprechend nur der effektiv ausbezahlte Lohn zu berücksichtigen.

Die Lohnkürzungen sind in jenen Monaten zu berücksichtigen, in welchen die Fehlzeiten entstanden sind und nicht im Zeitpunkt in dem diese vom Lohn abgezogen wurden (Entstehungsprinzip). Lohnkürzungen führen dementsprechend nur zu Kürzungen des versicherten Verdienstes, soweit die Fehlstunden im massgebenden Bemessungszeitraum nach Art. 37 AVIV zu verzeichnen sind.

### **Durch die versicherte Person nicht zu vertretende Fehlstunden**

Sind Fehlstunden darauf zurückzuführen, dass eine versicherte Person ihre Arbeit unverschuldeterweise nicht leisten konnte, bleibt der versicherte Verdienst ungekürzt. Das ist bspw. bei Zahlungsunfähigkeit oder Annahmeverzug des Arbeitgebers oder bei krankheitsbedingter Lohnreduktion der Fall.

Dies gilt aber nur, wenn ein Missbrauch im Sinne der Vereinbarung fiktiver Löhne, welche in Wirklichkeit nicht zur Auszahlung gelangt sind, praktisch ausgeschlossen werden kann (vgl. BGE vom 20.3.2014 8C\_13/2014).

Weiter muss der versicherte Verdienst nicht gekürzt werden, wenn die Lohnkürzungen auf zu viel bezogene Ferientage im Rahmen des vertraglich zustehenden Ferienanspruchs vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuführen sind. Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitgeber oder die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Bezieht eine versicherte Person hingegen nach erfolgter Kündigung weitere Ferientage, auf die kein Anspruch mehr besteht, muss die entsprechende Lohnreduktion im versicherten Verdienst berücksichtigt werden.

Von einer Kürzung des versicherten Verdienstes ist auch abzusehen, wenn eine Lohnkürzung am Ende des Arbeitsverhältnisses auf den Ausgleich eines Minusaldos innerhalb einer bestehenden Gleitzeitregelung zurückzuführen ist.

### **Unbezahlter Urlaub**

Von vorliegenden Ausführungen zu unterscheiden sind die Auswirkungen auf den versicherten Verdienst bei unbezahlttem Urlaub. Vgl. dazu bitte den Audit Letter 2016/2 „Unbezahlter Urlaub – Auswirkungen auf die Beitragszeit und den versicherten Verdienst“.

## Impressum

---

### **Publikation:**

Leistungsbereich Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung

Staatssekretariat für Wirtschaft

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

### **Redaktion:**

Yves Dellea, Charles Lauber, Ressort Revisionsdienst TCRD

Christoph Kolb, Yvette Mezger, Ressort Juristischer Dienst TCJD

### **Gestaltung und Layout:**

Daniela Schärer, Ressort Revisionsdienst TCRD

[tc-revisionsdienst@seco.admin.ch](mailto:tc-revisionsdienst@seco.admin.ch)