

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 Inkonvenienzentschädigung und wird für die Berechnung des versicherten Verdienstes berücksichtigt. Enthält ein Stundenlohn eine Inkonvenienzentschädigung, für die ebenfalls eine Ferienentschädigung vergütet wird, gehört die Inkonvenienzentschädigung zum versicherten Verdienst.
 - Spesenentschädigungen;
 - Familien- und Haushaltszulagen;
 - Ferien- und Feiertagsentschädigungen der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden. Sie sind jedoch für die Berechnung des versicherten Verdienstes mitzuberechnen, 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 Überzeitentschädigung 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)¹⁰⁷

- 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

¹⁰⁷ C2 geändert im Januar 2019

(C30 ff.). Der auf diese Weise berechnete Verdienst ist massgebend, sofern er höher ist als die Taggelder der EO.¹⁰⁸

- 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).

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.

⇒ Beispiel

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 Vollzeitpraktikum zu einem Monatslohn von CHF 2200. Massgebend ist somit der Verdienst von CHF 4400.

Nebenverdienst

Art. 23 Abs. 3 AVIG

- C8** Nicht versichert ist ein Nebenverdienst. Als Nebenverdienst gilt ein Einkommen, das die versicherte Person ausserhalb ihrer normalen Arbeitszeit als Arbeitnehmerin oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit erzielt. Bei mehreren Arbeitsverhältnissen gilt als normale Arbeitszeit die betriebliche Normalarbeitszeit der Haupttätigkeit. Als Haupttätigkeit ist das Arbeitsverhältnis mit dem höheren Beschäftigungsgrad zu betrachten. Dies gilt grundsätzlich selbst dann, wenn mit der Nebentätigkeit ein höheres Einkommen erzielt wird als mit der Haupttätigkeit (BGE 125 V 475). Übt die versicherte Person zwei Teilzeitstellen mit gleichem Beschäftigungsgrad aus, gilt als Nebentätigkeit die Tätigkeit mit dem geringeren Einkommen.

⇒ 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 Haupterwerbsquelle bezeichnet werden

¹⁰⁸ C5 geändert im Juli 2022 und Juli 2024

kann, nachgeht. Die nach dem Studium weiterhin als Serviceaushilfe ausgeübte Tätigkeit ist als Zwischenverdienst zu qualifizieren)

- 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 1931) 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 selbstständigen Nebenerwerbstätigkeit geht, ist 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: $\text{CHF } 3200 : 6 = \text{CHF } 533$. 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 Schauspielerin weist in der RFB 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^{bis} 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)

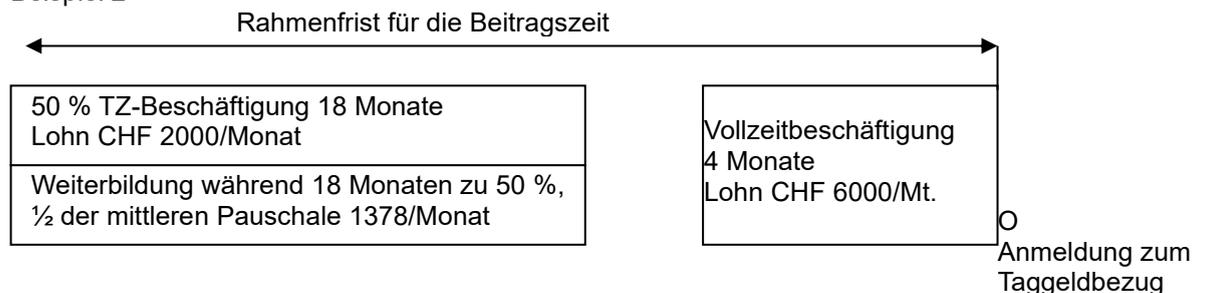
C18 *C18 gestrichen*

- 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.

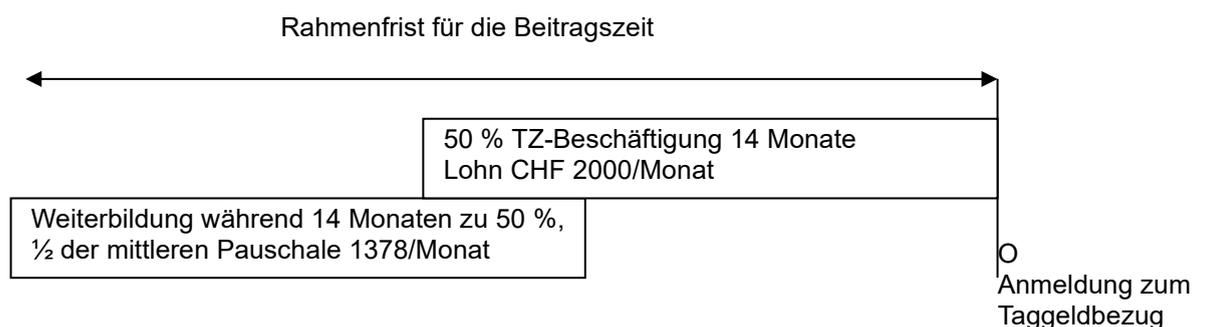
⇒ Beispiel 2



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: $66\ 000 (10 \times A + 2 \times B)$: $12 \times 80 \% = 5500$ 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 Verdienstaussfall

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 Verdienstaussfall vor, $6000 \times 80 \% = 4800$ ist kleiner als 5000. Nach dem Arbeitsverhältnis B liegt ebenfalls kein anrechenbarer Verdienstaussfall 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 Verdienstaussfall

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	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 Verdienstaussfall 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.

- 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^{bis} 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.¹⁰⁹

¹⁰⁹ 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	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	ALE	ALE	ALE						
							6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000			

Nach einer Arbeitnehmertätigkeit von 6 Monaten liegt am Ende des ersten Monats des Arbeitsverhältnisses B ein anrechenbarer Verdienstauffall 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.¹¹⁰

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).

¹¹⁰ 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.¹¹¹)

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)¹¹¹)

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).¹¹¹)

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 %

¹¹¹ 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.¹¹²

¹¹² C29 geändert im Juli 2021

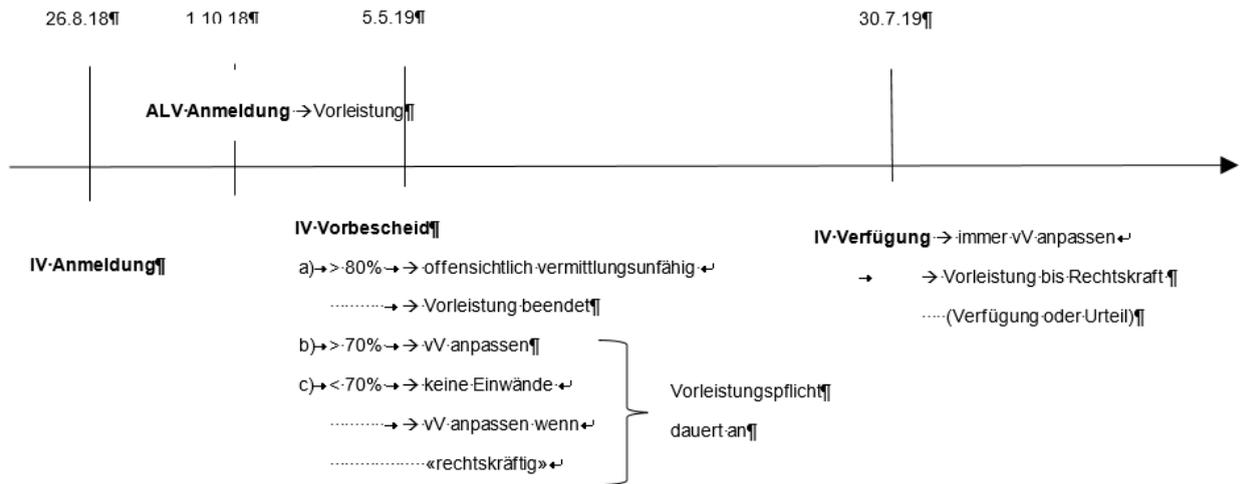
Ende der Vorleistungspflicht

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).¹¹³

C29b Zusammenfassendes Beispiel von Art. 40b AVIV

Daten sind nur exemplarisch.¹¹³



¹¹³ 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.¹¹⁴

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

- Das Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnberatung (Berufsberatung) (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) 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) 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

¹¹⁴ 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 Lohn in der beruflichen Grundbildung bzw. der während der Anlehre erzielte Lohn oder der Praktikumslohn den anwendbaren Pauschalansatz, berechnet sich der versicherte Verdienst nach Art. 37 AVIV.

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.

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^{bis}, 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 unzumutbarem 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 verunfallt 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.¹¹⁵

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.

¹¹⁵ 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).¹¹⁶

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

¹¹⁶ 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.¹¹⁷

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.¹¹⁸

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.¹¹⁹

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.¹²⁰

C81b Es werden keine Differenzzahlungen ausgerichtet, ausser für die im EU-/EFTA-Ausland wohnenden Kinder (vgl. Weisung ALE 883 F38).^{120, 121}

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.¹²²

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 612/Monat¹²³, so hat die erwerbstätige Person die Zulage bei ihrem Arbeitgeber

¹¹⁷ C80 geändert im April 2016 und August 2020

¹¹⁸ C80 geändert im Januar 2014

¹¹⁹ C81 geändert im August 2020

¹²⁰ C81a–C81b eingefügt im August 2020

¹²¹ C81b geändert im Juli 2021

¹²² C82 geändert im August 2020

¹²³ 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.¹²⁴

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 x anspruchsberechtigte Tage.

Zwischenverdienst

C82c Übt die versicherte Person einen unselbstständigen/selbstständigen Zwischenverdienst gemäss Art. 24 AVIG aus, der ein Einkommen von mindestens CHF 612¹²³ 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 612¹²³, 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 612¹²³ 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 200. 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 200: 21,7 x 10 = CHF 92.

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

¹²⁴ 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.¹²⁵

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).¹²⁶

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 200 (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 250 (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).¹²⁷

¹²⁵ C82e geändert im August 2020, Juli 2022 und Juli 2024

¹²⁶ C82g geändert im Januar 2017

¹²⁷ 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*¹²⁸

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 Arbeitslosenkasse 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

¹²⁸ 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^{bis} 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.¹²⁹

Übersicht

C93

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

¹ 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.

² 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).¹³⁰

¹²⁹ C92a eingefügt im Januar 2024

¹³⁰ 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.¹³¹

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).¹³²

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

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person wird 4 Jahre und 3 Monate vor Erreichen des Referenzalters (Art. 21 Abs. 1 AHVG) arbeitslos. Die Erstanmeldung bzw. die Eröffnung der RFL erfolgt jedoch erst 3 Monate nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit. Dank der verzögerten Anmeldung kann die versicherte Person von den zusätzlichen 120 Taggeldern und der verlängerten Rahmenfrist profitieren.¹³³

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.

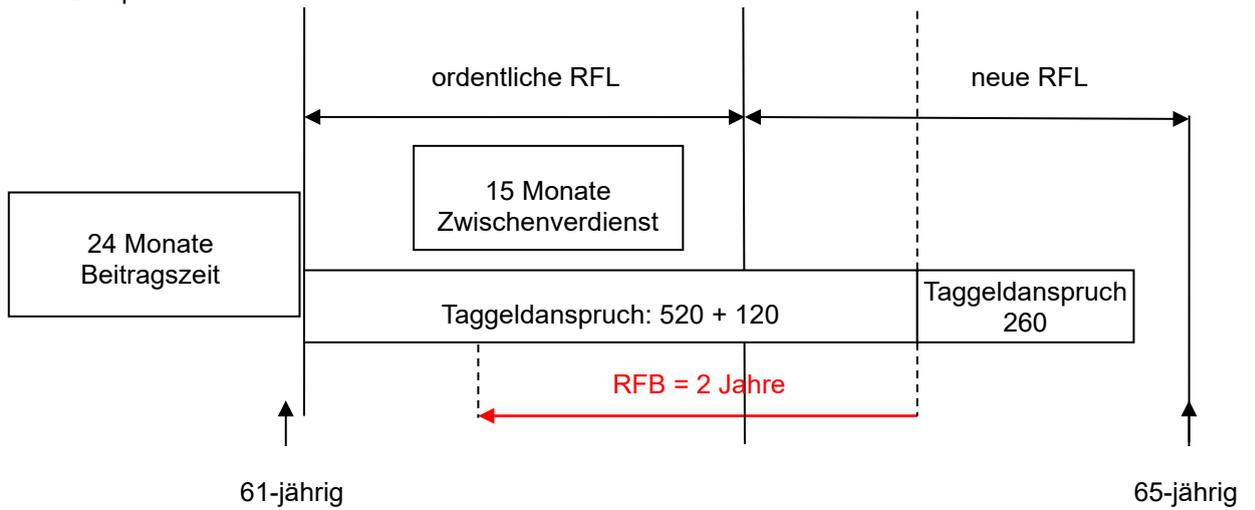
C97 Die verlängerte RFL wird durch eine neue Rahmenfrist ersetzt, wenn die versicherte Person nach Ausschöpfung ihres Taggeldhöchstanspruchs die Voraussetzungen für die Eröffnung einer neuen RFL erfüllt. Für die Ermittlung der Beitragszeit gilt die übliche 2-jährige Rahmenfrist (RFB).

¹³¹ C94 geändert im Januar 2024

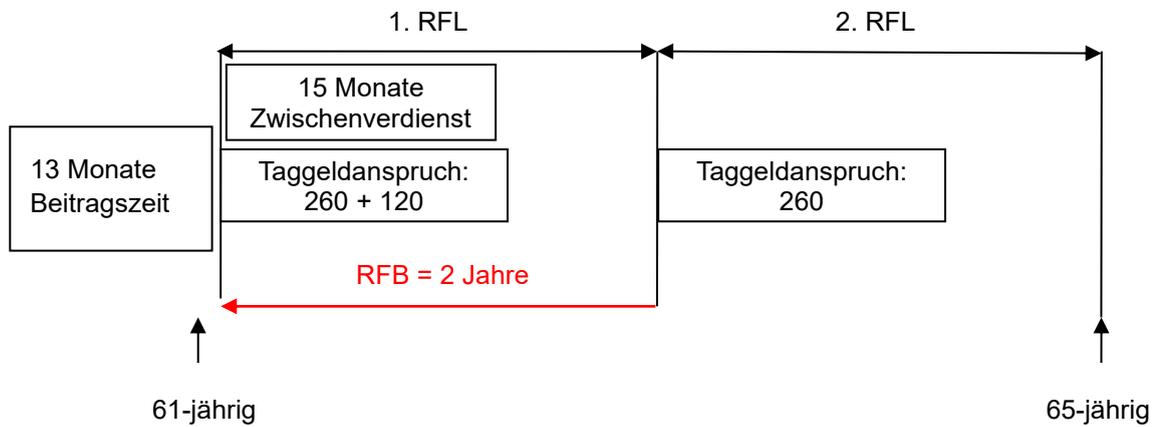
¹³² C94a eingefügt im Januar 2024

¹³³ C95 geändert im Januar 2024

⇒ Beispiel 1



⇒ Beispiel 2



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 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 > Kontakte).¹³⁴
- 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 verzichten¹³⁴
- C98** *C98 bis C107 gestrichen*

¹³⁴ 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.¹³⁵

C108b Beitragsbefreite Personen mit dem ungekürzten, höchsten Pauschalansatz von CHF 3320 (Art. 41 Abs. 1 Bst. a AVIV) haben 5 allgemeine Wartetage zu bestehen.¹³⁵

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.¹³⁵

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.^{135, 136}

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 Verdienstaussfallberechnung ebenfalls einzubeziehen.

¹³⁵ C108a–C108d geändert im Juli 2018

¹³⁶ 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 zuständen)

Übersicht

C110

Versicherter Verdienst (auch gültig für Pauschalansatz)	Allgemeine Wartetage mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern unter 25 Jahren	Allgemeine Wartetage 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).¹³⁷

C112 *C112 gestrichen*

¹³⁷ 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^{bis} 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 Verdienstaufberechnung 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).¹³⁸
- 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.

¹³⁸ 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).¹³⁹

¹³⁹ 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 Zwischenverdienstverhältnisses 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</u>	<u>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.¹⁴⁰

¹⁴⁰ 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</u>	<u>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)¹⁴¹

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).¹⁴²

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.).¹⁴²

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 verweist 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.¹⁴²

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.).¹⁴²

¹⁴¹ C139a geändert im Januar 2018

¹⁴² 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).¹⁴²

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.¹⁴²

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.¹⁴²

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.¹⁴²

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.¹⁴²

C139k Eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit fällt bei Aufgabe eines ZV im Ausland ausser Betracht (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG).¹⁴²

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 Zwischenverdienstverhältnisses 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 Zwischenverdienstverhältnis 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.

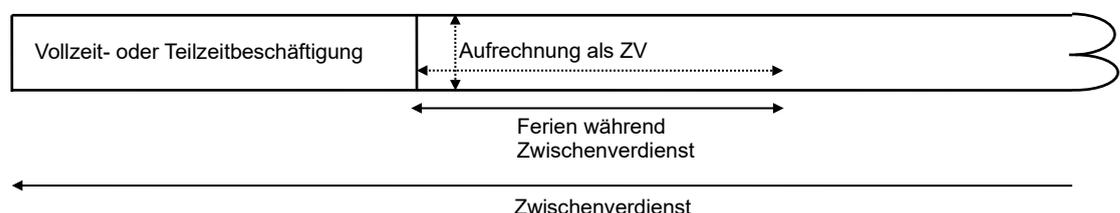
C151 Innerhalb der laufenden Rahmenfrist sind grundsätzlich alle in Zwischenverdiensten erarbeiteten Ferienentschädigungen anzurechnen. In einer vorangehenden Rahmenfrist erarbeitete Ferienentschädigungen sind einzig in dem Fall zu berücksichtigen, wenn ein Zwischenverdienst beim gleichen Arbeitgeber 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)

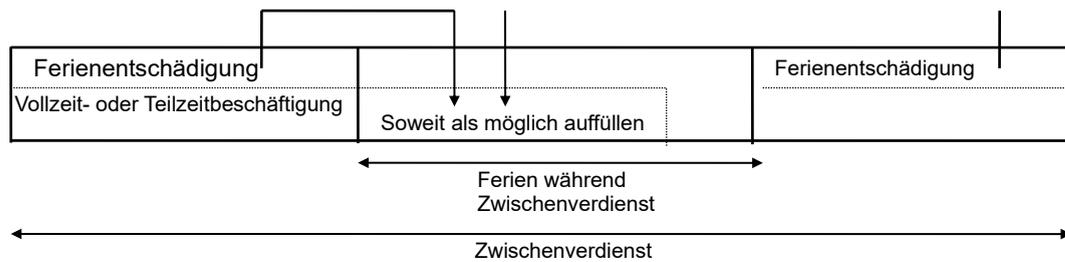
Während des Ferienbezugs ist der versicherten Person der ganze Lohn als Zwischenverdienst aufzurechnen, den sie normalerweise in dieser Zeit ohne Ferienbezug verdient hätte. Es ist unerheblich, wie weit die bereits erarbeitete Ferienentschädigung die Feriendauer abdeckt.

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



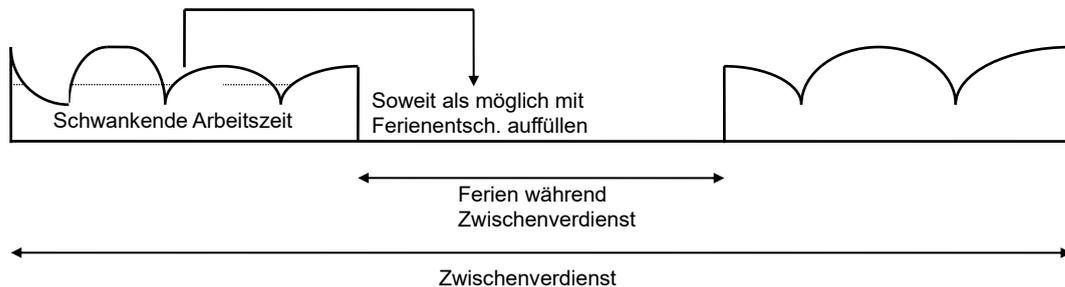
2. Befristete Zwischenverdienste mit vertraglich fest abgemachter Arbeitszeit
(Betriebs- und individuelle Ferien / Vollzeit und Teilzeit)

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*¹⁴³

¹⁴³ 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 abzuziehen. 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)¹⁴⁴

¹⁴⁴ 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 Vorsorgeschatzes 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):¹⁴⁵

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	-

¹⁴⁵ 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-Rententalter 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)¹⁴⁵

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	<u>CHF 3000</u>	-60 % Rente	<u>CHF 1800</u>	-60 % Rente	<u>CHF 1800</u>
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.¹⁴⁶

¹⁴⁶ 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.).

⇒ 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:
 $\text{CHF } 300\,000 - \text{CHF } 148\,200^{147} - \text{CHF } 88\,200^{147} = \text{CHF } 63\,600 : \text{CHF } 9000$. (Monatslohn) = 7,06 Monate. Umrechnung in Werktage = $0,06 \times 30 : 1,4 = 1,29$. Die versicherte Person hat 7 Monate und 1 Werktag 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 Rente ist von der ALE abzuziehen.

¹⁴⁷ Dieser Betrag ändert in regelmässigen Zeitabständen. Vgl. AVIG-Praxis E1 ff.

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 Verunfallene 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.¹⁴⁸

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 Übererschädigungen 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 %).

¹⁴⁸ 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*¹⁴⁹

¹⁴⁹ 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 Formular «Bescheinigung über die EO» bei der Ausgleichskasse des letzten Arbeitgebers der versicherten Person das Ersatzeinkommen bescheinigen lassen.

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.

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).¹⁵⁰

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.¹⁵⁰

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.¹⁵⁰

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.¹⁵⁰

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

¹⁵⁰ 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.^{150 151}

- 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.¹⁵⁰
- 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.¹⁵⁰
- 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.¹⁵⁰

¹⁵¹ 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).¹⁵²

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.¹⁵²

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.¹⁵²

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.¹⁵²

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-

¹⁵² 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.^{152 153}

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.^{152 153}

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.^{152 153}

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.^{152 153}

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.¹⁵²

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.¹⁵²

¹⁵³ 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.¹⁵⁴

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.¹⁵⁴

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.¹⁵⁴

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.¹⁵⁴

¹⁵⁴ 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 zuständigkeitshalber an die Ausgleichskasse weiter. Die Arbeitslosenkasse begründet die (teilweise) fehlende Bescheinigung zuhanden der Ausgleichskasse.¹⁵⁴
- C190s** Hat die Arbeitslosenkasse ALE für Zeiten entrichtet, für die voraussichtlich ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung besteht, beantragt sie bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse 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.¹⁵⁴
- C190t** Weitere Informationen und die Formulare zur Betreuungsentschädigung sind auf der Internetseite 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.¹⁵⁴
- C190u** Die Durchführungsstellen sind verpflichtet, versicherte Personen auf die Möglichkeit, Betreuungsentschädigung 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 zuständige Ausgleichskasse, sofern diese bekannt ist. Informationen zur Betreuungsentschädigung erhalten die Versicherten bei den Ausgleichskassen.¹⁵⁴

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 Entschädigungsanspruches nachzuholen.¹⁵⁵

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 Beschwerdeverfahren 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

¹⁵⁵ 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.)¹⁵⁶

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).

¹⁵⁶ C194 geändert im Januar 2024 (f)

Das AvP-Formular kann auch über die Zugangsplattform für elektronische Dienste (eServices; Art. 83 Abs. 1^{bis} Bst. d AVIG) ausgefüllt sowie zusammen mit den notwendigen Beilagen eingereicht werden

Die Arbeitslosenkasse richtet die Arbeitslosentschädigung frühestens ab Erhalt des AvP-Formulars aus.¹⁵⁷

¹⁵⁷ 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 Erwerbserersatz 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 (= dispositiv) 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 Auskunftspflicht 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).¹⁵⁸

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.¹⁵⁹

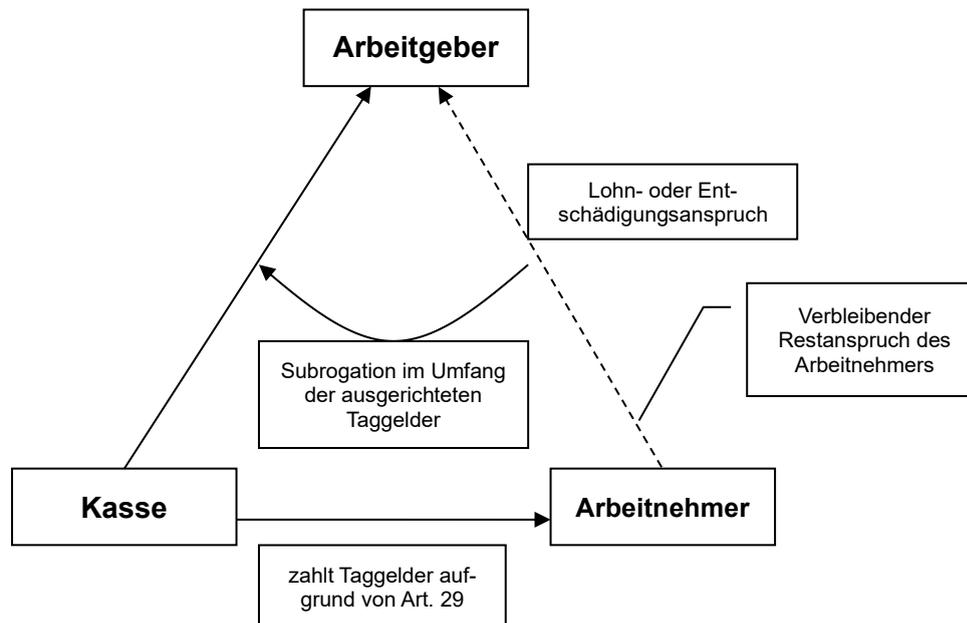
C230b Von der Arbeitslosenkasse im Subrogationszeitraum ausgerichtete Zuschläge für Familienzulagen sind zusammen mit den anderen subrogierten Forderungen beim Arbeitgeber geltend zu machen.¹⁵⁹

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.

¹⁵⁸ C230 geändert im Januar 2020

¹⁵⁹ 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.¹⁶⁰

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.

¹⁶⁰ 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).¹⁶¹

¹⁶¹ 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).

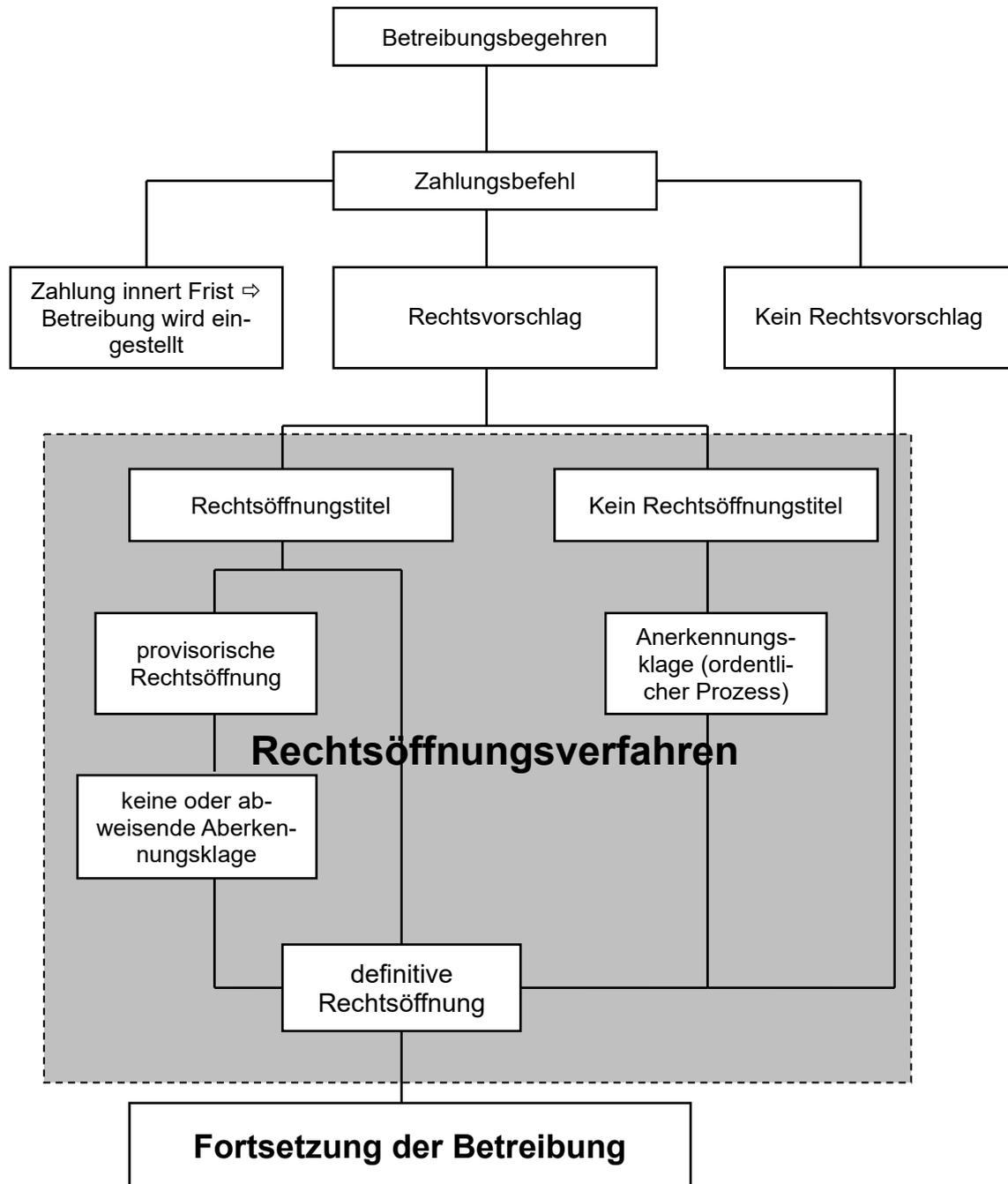
C252 Hat die versicherte Person bereits Klage gegen ihren früheren Arbeitgeber erhoben, muss die Arbeitslosenkasse am Verfahren teilnehmen (Intervention, Streitgenossenschaft).

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.

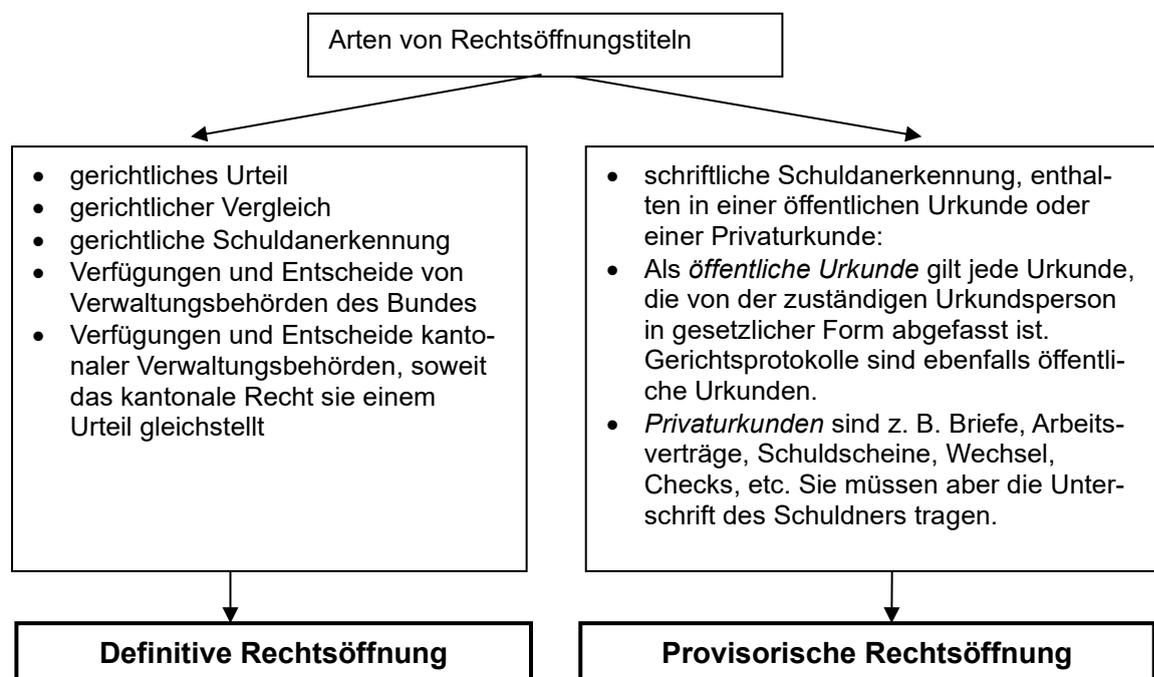
Betreibung

C254 Mit Ausnahme der in C248 erwähnten Fälle ist der Betreuungsweg 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** Bezahlt 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.