

D

Sanktion

(Erste Version des Kapitels D: Oktober 2011)

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Zweck der Einstellung

- D1** Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat. Sie hat zudem zum Ziel, Druck auf die einzelne Person auszuüben und sie dadurch zur Erfüllung ihrer Pflichten zu bewegen. Die Dauer der Einstellung bemisst sich aber grundsätzlich nicht nach der Höhe des der Versicherung verursachten Schadens, sondern nach dem Verschulden der versicherten Person.
- ⇒ Rechtsprechung
EVG C 152/03 vom 25.6.2004 (selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, Fälschung Kündigungsschreiben)
- D2** Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat bei jedem Verschulden, d. h. auch bei leichter Fahrlässigkeit (leichtes Verschulden) zu erfolgen. Dies gilt für sämtliche Einstellungbestände, ausgenommen den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit, welcher ein (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung voraussetzt.
- D3** Erfüllt die versicherte Person einen in Art. 30 Abs. 1 AVIG erwähnten Tatbestand und ist ihr Verschulden mit dem notwendigen Beweisgrad erstellt, muss die zuständige Durchführungsstelle eine Einstellung aussprechen. Eine vorgängige Verwarnung ist nicht erlaubt.
- D4** *D4 gestrichen*

Beweisanforderungen

- D5** Für den Erlass einer Einstellungsverfügung muss der Sachverhalt grundsätzlich mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Ein allgemeiner Rechtsgrundsatz, wonach die Verwaltung oder das Gericht im Zweifelsfalle zu Gunsten der versicherten Person zu entscheiden hätte, besteht nicht.
- D6** Einzig beim Einstellungsgrund von Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, klar feststehen. Namentlich geht es bei sich widersprechenden Aussagen zwischen Arbeitgeber und entlassener arbeitnehmenden Person nicht an, nur auf die Aussagen der einen oder anderen Partei abzustellen. Vielmehr ist das Fehlverhalten mit Hilfe anderer Beweismittel zu erhärten.
- ⇒ Rechtsprechung
ARV 1993/94 S. 183 ff. (Tragweite des Untersuchungsgrundsatzes)
- D7** Die zuständige Durchführungsstelle ist aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen zu erheben. Auskünfte zu wesentlichen Punkten sind schriftlich einzuholen. Eine telefonisch eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene Auskunft stellt nur insoweit ein zulässiges und taugliches Beweismittel dar, als damit bloss Nebenpunkte festgestellt werden.

Anspruch auf rechtliches Gehör

D8 Die Beurteilung des für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung massgeblichen Verschuldens setzt in der Regel vor Erlass einer Einstellungsverfügung die Befragung der versicherten Person voraus. Gemäss Art. 42 ATSG muss die versicherte Person nicht angehört werden, wenn die Verfügung durch Einsprache anfechtbar ist. Insbesondere in Einstellungsverfahren ist jedoch das rechtliche Gehör zu gewähren, weil ohne vorgängige Befragung der versicherten Person nicht beurteilt werden kann, ob und in welchem Umfang sanktioniert werden muss.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 279/03 vom 30.9.2005 (Gewährung rechtliches Gehör)

Die versicherte Person wird am Beratungsgespräch, im Info-Service «Arbeitslosigkeit» und monatlich auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbemühungen am 5. Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag eingereicht werden müssen. Aus verwaltungsökonomischen Gründen kann bei zu spät eingereichten Arbeitsbemühungen auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs verzichtet werden. Das Vorbringen von entschuldbaren Gründen wird im allfälligen Einspracheverfahren berücksichtigt.

D9 Die versicherte Person muss sich zu dem ihr vorgeworfenen Fehlverhalten äussern und gegebenenfalls zusätzliche entlastende Gründe vorbringen können. Es ist wie folgt vorzugehen:

- Unterbreitung des der versicherten Person vorgeworfenen Fehlverhaltens mit detaillierten Fragestellungen. So ist der versicherten Person z. B. bei einer Selbstkündigung ohne Zusicherung einer neuen Stelle unter anderem Gelegenheit zu geben, sich zur Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle zu äussern.
- Hinweis an die versicherte Person, dass die Stellungnahme dazu dient, eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu prüfen.
- Einräumung der Gelegenheit, andere entlastende Gründe vorzubringen und auf zusätzliche Aspekte (wie z. B. persönliche Situation) hinzuweisen.
- Hinweis, dass die versicherte Person alle aus ihrer Sicht relevanten Entlastungsgründe vorbringen soll.

Zusammentreffen mehrerer Einstellungsgründe

D10 Beim Zusammentreffen mehrerer verschiedener oder gleichartiger Einstellungsgründe ist für jeden Tatbestand eine besondere Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen. Damit wird der erzieherische Zweck einer Einstellungsverfügung durchgesetzt, indem der versicherten Person Gelegenheit geboten wird, ihr Fehlverhalten zu ändern und weitere Einstellungen zu vermeiden. So sind z. B. mehrere Einstellungen zu verfügen, wenn die versicherte Person eine Anstellung bei mehreren potentiellen Arbeitgebern an verschiedenen, zum Teil mehrere Wochen auseinanderliegenden Tagen vereitelt hat.

Davon kann nur ausnahmsweise abgewichen werden, etwa wenn das von der versicherten Person mehrfach gezeigte Fehlverhalten als Ausdruck eines einheitlichen Willensentchlusses und damit bei engem sachlichen und zeitlichem Zusammenhang als Handlungseinheit erscheint (vgl. D54).

⇒ Rechtsprechung

EVG vom 11.7.2005, C 158/05 (Wiederholtes Verschweigen des ZV, Handlungseinheit, Beginn des Fristenlaufes)

ARV 1999 S. 193 ff. (Mehrere Einstellungsverfügungen; 4 Verfügungen zu je 30 Einstelltagen)

EVG vom 23.4.2003, C 196/02 (Wiederholte Ablehnung zumutbarer Arbeit, Senkung der verschärften Einstellung durch EVG)

Verfügungszuständigkeit

Art. 30 Abs. 2 AVIG

D11 Art. 30 Abs. 2 AVIG bestimmt, welche Durchführungsstelle für den Erlass einer Einstellungsverfügung zuständig ist.

D12 Die Kasse stellt die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung ein, wenn sie:

- durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG);
- zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG);
- gegenüber der Kasse unwahre oder unvollständige Angaben gemacht oder in anderer Weise die Auskunftspflicht verletzt hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG);
- ALE zu Unrecht erwirkt oder zu erwirken versucht hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG).

D13 In den übrigen Fällen verfügt je nach kantonaler Delegationsordnung die KAST oder das RAV. Diese stellen die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung ein, wenn sie:

- sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG);
- die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG);
- gegenüber der KAST oder dem RAV unwahre oder unvollständige Angaben gemacht oder in anderer Weise die Auskunftspflicht verletzt hat (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG);
- während der Planungsphase eines Projektes Taggelder bezog (Art. 30 Abs. 1 Bst. g, Art. 71a Abs. 1 AVIG) und nach Abschluss der Planungsphase aus eigenem Verschulden keine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt;

Stellt die Kasse eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung nicht ein, obwohl ein Einstellungsgrund vorliegt, so verfügt die KAST die Einstellung (Art. 30 Abs. 4 AVIG).

D14 Eine Einstellungsverfügung, welche von einer nicht zuständigen Durchführungsstelle erlassen wird, ist nichtig.

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit

Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG

Kausalzusammenhang

D15 Zwischen dem geltend gemachten Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, d. h. dem schuldhaften Verhalten der versicherten Person, und der eingetretenen Arbeitslosigkeit muss ein rechtserheblicher Zusammenhang bestehen. Werden z. B. als Kündigungsgründe Fehlverhalten sowie Umstrukturierung des Betriebes mit entsprechendem Arbeitsplatzabbau angegeben, ist zwischen dem vorwerfbaren Fehlverhalten und der eingetretenen Arbeitslosigkeit kein Kausalzusammenhang gegeben, wenn der arbeitnehmenden Person ohnehin wegen der Umstrukturierung auf den gleichen Termin gekündigt worden wäre.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV)

D16 Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

D17 Ein Selbstverschulden im Sinne der ALV liegt aber nicht nur bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vor. Dieses liegt auch vor, wenn die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten in oder ausserhalb des Betriebs dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gibt.

D18 Es wird ein (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung vorausgesetzt, damit von einem Selbstverschulden gesprochen werden kann. Vorsatz liegt vor, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Handlung weiss und will, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird. Eventualvorsatz liegt vor, wenn sie im Zeitpunkt ihrer Handlung zumindest für möglich hält und in Kauf nimmt, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird.

D19 Verliert eine versicherte Person ihre Stelle, weil sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen (Änderungskündigung) nicht zustimmen will, ist sie in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre.

Hätte die Vertragsänderung zu einem unter Berücksichtigung von Art. 41a AVIV ausgleichsberechtigenden ZV geführt, berechnet sich das Einstelltaggeld aus der Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem ZV-Ausgleichstaggeld, da die Arbeitslosigkeit lediglich im Umfang dieser Differenz selbstverschuldet ist (vgl. D66 ff.)

D20 In beweisrechtlicher Hinsicht muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, klar feststehen.

D21 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat.

D22 Entschuldigbares Verhalten schliesst eine Einstellung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit aus.

⇒ Beispiel

Hat die versicherte Person im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Unterhaltspflichten gegenüber der Familie (Betreuung der Kinder, invalider Ehegatte usw.) ihr Arbeitspensum reduziert und wird sie hernach vom Arbeitgeber vor die Wahl gestellt, entweder das Pensum wieder zu erhöhen oder die Kündigung entgegenzunehmen, darf kein Selbstverschulden angenommen werden.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2002 S. 121 ff. (Fahren in angetrunkenem Zustand ausserhalb der Arbeitszeit ist nicht verschuldensmindernd)

EVG C 289/03 vom 24.3.2005 (Überforderung, Gesundheitszustand und schlechte Arbeitsweise sind bei der Einstellung zu berücksichtigen)

EVG C 154/03 vom 16.2.2004 (Manipulation der Zeiterfassung)

EVG C 120/03 vom 13.11.2003 (Angespanntes Arbeitsklima, Reduktion der Einstellung, kein schweres Verschulden)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und/oder Mobbing können verschuldensmildernd oder verschuldensausschliessend sein.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 155/00 vom 20.4.2001 (Reduktion der Einstelltage wegen unbestrittener sexuellen und diskriminierenden Belästigungen)

BGE 8C_829/2009 vom 17.12.2009 (Nichtannahme einer Stelle, bei der die Vorgängerin gemobbt wurde)

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die arbeitnehmende Person (Art. 44 Abs. 1 Bst. b und c AVIV)

D23 Die Arbeitslosigkeit gilt als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person

- das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, oder
- ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird,

es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte.

Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag über einen vorgesehenen Arbeitsbeginn vorliegt.

D24 Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren.

D25 Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person unmissverständlich vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Folglich ist bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVIV vorzugehen, sondern nach Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber genügend Anlass gegeben hat, ihm die Kündigung nahe zu legen.

D26 Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden konnte. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, ist ein strenger Massstab

anzuwenden. Überstunden, welche die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten, Differenzen über die Lohnhöhe, sofern die gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bestimmungen beachtet werden oder ein gespanntes Arbeitsverhältnis gelten z. B. nicht als unzumutbar. Werden gesundheitliche Gründe angeführt, sind diese durch ärztliches Attest zu belegen.

Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen.

D27 Das Verbleiben am Arbeitsplatz ist unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 135/02 vom 10.2.2003 (Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird vermutet)

EVG C 302/01 vom 4.2.2003 (Aufgabe einer Stelle wegen der Sicherheit am Arbeitsplatz)

EVG C 392/00 vom 8.10.2002 (Kündigung wegen unter den Erwartungen gebliebener Lohn-erhöhung nach Beendigung der Probezeit)

Eingehen einer kurzfristigen anstelle einer unbefristeten Stelle (Art. 44 Abs. 1 Bst. d AVIV)

D28 Die Arbeitslosigkeit gilt auch dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person eine unbefristete zumutbare Stelle nicht angenommen hat und stattdessen ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird.

Nicht fristgerechte Kündigung / Kündigung zur Unzeit

D29 Wer eine Kündigung, welche die vertragliche Frist missachtet, ausdrücklich und rechtsgültig akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin wissentlich ablehnt (Kündigung zur Unzeit), verzichtet nicht auf Lohnansprüche. Ein solches Verhalten ist als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren und erfüllt deshalb den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 135/02 vom 10.2.2003 (Auflösungsvereinbarung, selbstverschuldete Arbeitslosigkeit)

Lohn- oder Entschädigungsansprüche bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist stehen der arbeitnehmenden Person nur zu, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung angeboten, dieser das Angebot aber abgelehnt hat und dadurch nach Art. 324 Abs. 1 OR in Annahmeverzug gekommen ist.

Kommt die Kasse aber zum Schluss, dass

- die versicherte Person die nicht fristgerechte Kündigung nicht ausdrücklich akzeptiert hat, oder
- kein Aufhebungsvertrag vorliegt, oder
- die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin im Falle einer Kündigung zur Unzeit nicht ausdrücklich abgelehnt wurde,

ist die versicherte Person aufzufordern, ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber anzubieten, sofern dadurch eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers herbeigeführt werden kann.

Unterlässt es die arbeitnehmende Person dennoch, ihrem Arbeitgeber ihre Dienste anzubieten, muss grundsätzlich eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit geprüft werden.

- D30** In Ausnahmefällen kann der versicherten Person das Nichtanbieten ihrer Arbeitskraft auch ohne ausdrückliche Aufforderung zum Vorwurf gemacht werden. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn es sich um Personen handelt, die sich in arbeitsvertragsrechtlichen Belangen auskennen müssten. In diesen Fällen ist eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu verfügen.

Auflösung des Lehrvertrages

- D31** Beim Lehrvertrag handelt es sich um einen befristeten Vertrag, der nur während der Probezeit oder aus wichtigen Gründen aufgelöst werden kann (Art. 337 und 346 OR). Unter anderem ist eine fristlose Auflösung des Lehrvertrages – im Gegensatz zum Einzelarbeitsvertrag – auch bei Überforderung der auszubildenden Person möglich (Art. 346 Abs. 2 Bst. b OR).

Trifft die auszubildende Person ein Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrages, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

⇒ Beispiele

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

- Durch das Verhalten der auszubildenden Person kann dem Lehrbetrieb das Weiterführen des Lehrverhältnisses nicht mehr zugemutet werden (namentlich Drogen am Arbeitsplatz, ständige Unpünktlichkeit, dauernde Unzuverlässigkeit).
- Die auszubildende Person begeht im Lehrbetrieb einen Diebstahl, eine Körperverletzung oder andere Straftat.

Keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung

- Die auszubildende Person verfügt nicht über die für die Lehre unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Voraussetzungen.
- Die auszubildende Person gibt die Lehrstelle auf, weil sie eine andere berufliche Laufbahn einschlagen will.

Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche

Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG

D32 Eine Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche kommt nur in Frage, wenn solche Ansprüche tatsächlich bestanden haben. Verzichtet eine versicherte Person rechtswirksam auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, z. B. mittels aussergerichtlichem oder gerichtlichem Vergleich, einer Saldoquittung oder Ähnlichem, ist eine Einstellung wegen Verzichts auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche zu verfügen.

⇒ Rechtsprechung

ARV 1996/97 S. 113 ff. (Geltendmachung von nur einem Teil des nicht erhaltenen Lohnes bedeutet nicht per se ein Verzicht auf Lohnanspruch)

ARV 1990 S. 92 ff. (Lohnanspruch entsteht nur bei gehörigem Anbieten der Arbeitskraft; nicht gehöriges Anbieten der Arbeit kann einem Laien nicht vorgeworfen werden)

D32a Der Verzicht auf Erwerb ersatz (Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des andern Elternteils (Vaterschaftsentschädigung), Betreuungsentschädigung) vermag keine Einstellung der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG zu begründen. Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ist die Arbeitslosenkasse demnach gehalten, die versicherte Person wieder zu entschädigen.¹⁶²

¹⁶² D32a eingefügt im Januar 2012, geändert im Juli 2022 und Juli 2024

Ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen

Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG

D33 Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. B313 ff.).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 234/04 vom 21.3.2005 (ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist)

EVG C 239/06 vom 30.11.2007 (Arbeitsbemühungen während Vorbereitungszeit zur Anwaltsprüfung)

EVG C 275/02 vom 2.5.2003 (Eine nur vage, mündliche Zusicherung zur Weiterbeschäftigung entbindet nicht von Arbeitsbemühungen)

EVG C 277/00 vom 11.6.2001 (Kausalität der ungenügenden Arbeitsbemühungen für die verlängerte Arbeitslosigkeit)

Gemäss Art. 26 Abs. 2 AVIV sind Arbeitsbemühungen spätestens am 5. des Folgemonats oder am ersten Werktag nach diesem Datum einzureichen.

Die innerhalb von dieser Frist der Schweizerischen Post übergebenen Dokumente werden akzeptiert (Poststempel). Angesichts des Zeitraums für die Zustellung der Dokumente durch die Post muss das RAV jedoch den zwölften Tag des Monats abwarten, um einen Einstellungsentscheid im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG zu treffen (die versicherte Person bemüht sich nicht genügend um zumutbare Arbeit).

Art. 26 Abs. 2 AVIV gilt auch, wenn die versicherte Person die Unterlagen elektronisch übermittelt. Das massgebende Datum für die Berücksichtigung der Arbeitsbemühungen ist das Datum der Erfassung der Arbeitsbemühungen und nicht jenes der automatischen Übermittlung (vgl. B324).¹⁶³

D33a Gemäss Art. 26 Abs. 2 AVIV werden die Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt, wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend macht.¹⁶⁴

Bei zu spät eingereichtem Nachweis von Arbeitsbemühungen via Post oder auf elektronischem Weg während der Kontrollperiode oder falls diese ungenügend sind, kommt grundsätzlich der Einstellraster zur Anwendung (D79 / 1. C oder D79 / 1.E).

⇒ Beispiele

- Die versicherte Person hat ihre Arbeitsbemühungen am Montag 6. April im Formular via eService erfasst und diese wurden automatisch am 7. April um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt. Am Dienstag 7. April stellt die Person fest, dass sie nicht die von ihrem RAV-Berater verlangte genügende Zahl von Arbeitsbemühungen aufweist. Sie erfasst daher am 7. April die fehlenden Arbeitsbemühungen (die automatisch am 8. April um 0.00 Uhr an AVAM DMS übermittelt werden). Da am Montag 6. April Arbeitsbemühungen erfasst (und am 7. des Monats um 0.00 Uhr automatisch übermittelt) wurden, wird die Person nicht für zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen gemäss Einstellraster D79 1. E sanktioniert,

¹⁶³ D33 geändert im Juli 2023

¹⁶⁴ D33a und D33b eingefügt im Januar 2013

sondern für ungenügende Arbeitsbemühungen gemäss D79 / 1. C, denn die am 7. April erfassten Arbeitsbemühungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

- Am Montag 6. April hat die versicherte Person keine Arbeitsbemühungen im Online-Formular erfasst. Da das Formular fehlt, wird es am 7. April um 0.00 Uhr nicht automatisch übermittelt. Die versicherte Person erfasst ihre Arbeitsbemühungen am 7. April (und diese werden automatisch am 8. April um 0.00 Uhr übermittelt). Sie wird somit wegen verspäteter Einreichung der Arbeitsbemühungen (gemäss D 79 / 1 E) sanktioniert.

Bei zu spät eingereichtem Nachweis von Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist kommt D79 / 3.B zur Anwendung. Wie in D72 aufgeführt, liegt es im Ermessen der Durchführungsstellen, in begründeten Einzelfällen vom Einstellraster abzuweichen.

Gemäss Rechtsprechung rechtfertigen namentlich folgende Sachverhalte, die kausal für die zu späte Einreichung sind, ein Abweichen vom Einstellraster:

- Schwierige persönliche Umstände (Reduktion von 5 auf einen Einstelltag bei einer alleinerziehenden schwangeren, in schwieriger Trennung lebenden und kurz vor dem Abgabetermin krank gewesenen Mutter; Cour de Justice, Genève vom 10.10.2012; A/2863/2011)
- Erstmalige nur knapp (in casu 5 Tage) verspätete Einreichung der Arbeitsbemühungen einer bis anhin sich tadellos verhaltenden Versicherten (Reduktion von 5 auf einen Einstelltag; BGE 8C_2/2012 vom 14.6.2012)
- Einer Versicherten, der abgesehen vom erstmaligen Versäumnis des Einreichens nie ein Fehlverhalten vorgeworfen werden konnte und die die Arbeitsbemühungen 3 Tage zu spät einreichte, wurde die Einstellung von 5 auf 2 Tage reduziert (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 4.4.2012, AVI 2011/77)¹⁶⁵

D33b *D33b gestrichen*

¹⁶⁵ D33a geändert im Januar 2023 und Juli 2023

Nichtbefolgen der Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle

Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG

D34 Eine versicherte Person, welche die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine (amtlich zugewiesene oder nicht zugewiesene) zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine AMM ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht, ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen.¹⁶⁶

⇒ Rechtsprechung

EVG C 133/05 vom 3.8.2005 (Vereitelung einer möglichen Anstellung)

EVG C 4/05 vom 13.4.2005 (Eine einer Einstellung vorangehende Mahnung in der Arbeitslosenversicherung ist nicht vorgesehen);

EVG C 30/06 vom 8.1.2007 (Ablehnung einer nicht amtlich zugewiesenen Stelle);

EVG C 43/04 vom 25.6.2004 (Fernbleiben an Kurs; Kinderbetreuung)

EVG C 251/00 vom 9.11.2000 (In Aussicht stehende Stelle entbindet nicht von Arbeitsbemühungen; Stelle muss mindestens zugesichert sein).

D35 Unentschuldigte Absenzen während einer AMM haben im Gegensatz zum Nichtantritt oder Abbruch nicht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge, sondern führen dazu, dass für die Dauer der Absenzen keine Taggelder entrichtet werden.

Stellt sich heraus, dass es sich bei einer vermeintlichen Absenz von einer AMM um einen Abbruch ohne entschuldbaren Grund gehandelt hat, sind die nicht entschädigten Tage mit den verfügbaren Einstelltagen zu verrechnen.¹⁶⁶

D36 Die versicherte Person kann rechtsprechungsgemäss gegen die Zuweisung einer zumutbaren Arbeit oder AMM mangels schutzwürdigen Interesses keine Einsprache führen. Da für die Prüfung der Rechtmässigkeit einer Zuweisung kein Rechtsmittel möglich ist, hat diese nicht in Form einer Verfügung sondern mit einfachem Schreiben zu erfolgen. Allfällige Einsprachen gegen solche Zuweisungen hat die zuständige Amtsstelle verfügungsweise mit einem Nichteintretensentscheid zu erledigen.

Erst wenn bei Missachtung einer Zuweisung eine Einstellung verfügt werden muss, kann die versicherte Person gegen diese Rechtsmittel ergreifen (vgl. B304).

¹⁶⁶ D34 geändert, D35 Beispiel gestrichen Januar 2012

Verletzung der Auskunftspflicht- oder Meldepflicht

Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG; Art. 28, 29 und 31 ATSG

D37 Die Auskunftspflicht- oder Meldepflicht ist verletzt, wenn die versicherte Person die der zuständigen Durchführungsstelle einzureichenden Formulare nicht wahrheitsgemäss oder unvollständig ausfüllt. Der Einstellungstatbestand ist auch bereits erfüllt, wenn die versicherte Person ihrer Verpflichtung, unaufgefordert alles zu melden, was für die Anspruchsberechtigung oder für die Leistungsbemessung von Bedeutung ist, nicht nachkommt.

D38 Unerheblich ist, ob die falschen oder unvollständigen Angaben tatsächlich zu einer unrechtmässigen Ausrichtung von Versicherungsleistungen geführt haben.

⇒ Rechtsprechung

ARV 2004S. 190 ff. (Falsche Aussage muss nicht kausal für die Ausrichtung von Leistungen oder deren Bemessung sein);

EVG C 273/05 vom 7.4.2006 (Fernbleiben an Infoveranstaltung ist auch bei Krankheit unverzüglich zu melden).

D39 Ist erstellt, dass die versicherte Person wissentlich ihre Auskunftspflicht- oder Meldepflicht verletzt hat, so ist durch die betroffene Durchführungsstelle zudem eine Strafanzeige zu prüfen (Art. 106 AVIG).

D40 Wenn die Verletzung der Auskunftspflicht- oder Meldepflicht einen dauernden oder vorübergehenden Verlust des Anspruchs zur Folge hat, kann keine Einstellung verfügt werden.

D40a Erfolgt die Meldung der Arbeitsunfähigkeit beim RAV (Art. 42 Abs. 1 AVIV) ohne entschuldbaren Grund zu spät oder nicht, prüft das KAST/RAV eine Einstellung der versicherten Person wegen Verletzung der Meldepflicht nach Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG, selbst wenn die Arbeitsunfähigkeit auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» angegeben wird.

Verliert die versicherte Person ihren Taggeldanspruch für die Tage vor der Meldung, ist auf eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG zu verzichten.

Bei Nichtmeldung der Arbeitsunfähigkeit sowohl beim RAV wie bei der Kasse – sofern überhaupt davon Kenntnis genommen wird – stellt das KAST/RAV im Rahmen von Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG ein. Zudem besteht kein Taggeldanspruch für die Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Rechtzeitige Meldung der Arbeitsunfähigkeit beim RAV	Meldung auf dem Formular AvP zu Händen der Kasse	Einstellung	Taggelder während Arbeitsunfähigkeit
ja	ja	keine	ja
ja	nein	ja (Kasse)	ja
nein	ja	ja (KAST/RAV)	ja
keine Meldung	ja	ja (KAST/RAV)	ja
nein	nein	ja (KAST/RAV)	ja
keine Meldung	nein	ja (KAST/RAV)	nein

Das RAV orientiert die Kasse jeweils über Meldungen der Arbeitsunfähigkeit.

Im Falle einer wiederholten Verletzung der Meldepflicht i.S. von Art. 42 Abs. 1 AVIV ohne entschuldbaren Grund ist eine Kumulation der Sanktionen gemäss Art. 42 Abs. 2 AVIV (Verlust des Anspruches für die Tage vor der Meldung) und Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG (Einstellung) zulässig (BGE 125 V 193).

Unrechtmässige oder versuchte unrechtmässige Erwirkung von ALE

Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG

- D41** Die unrechtmässige Erwirkung von ALE setzt eine Verletzung der Auskunftspflicht voraus und stellt unter Umständen einen Vergehenstatbestand nach Art. 105 AVIG dar. Sie kann deshalb sowohl administrativ als auch strafrechtlich geahndet werden.
- D42** Dieser Einstellungstatbestand ist nur erfüllt, wenn die versicherte Person mit dem Vorsatz (Eventualvorsatz genügt), die Ausrichtung unrechtmässiger ALE zu erwirken, falsche oder unvollständige Angaben macht oder ihre Meldepflicht bezüglich Tatsachen verletzt, die für ihre Anspruchsberechtigung oder ihre Leistungsbemessung von Bedeutung sind.
- ⇒ Beispiel
Unrechtmässige Erwirkung der ALE ist z. B. durch Verheimlichung eines ZV oder durch die Falschangabe von anderen Elementen, die für die Leistungsbemessung von Bedeutung sind, möglich.
 - ⇒ Rechtsprechung
EVG C 158/05 vom 11.7.2005 (Nichtmeldung eines ZV)
EVG C 236/01 vom 10.10.2002 (Nichtmeldung von Kommissionen)
- D43** Bereits der Versuch, unrechtmässig ALE zu erwirken, erfüllt diesen Einstellungstatbestand.
- D44** Nebst der Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen unrechtmässiger Erwirkung von ALE ist die Rückforderung der zu Unrecht bezogenen Taggelder zu verfügen.
- D45** Hat die versicherte Person unrechtmässig ALE erwirkt oder zu erwirken versucht, so ist durch die betroffene Durchführungsstelle eine Strafanzeige nach Art. 105 bzw. 106 AVIG zu prüfen.

Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Bezug von Taggeldern

Art. 30 Abs. 1 Bst. g; 71a ff. AVIG

- D46** Hat die versicherte Person während der Planungsphase zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit Taggelder bezogen, und nimmt sie nach Abschluss der Planungsphase aus eigenem Verschulden die selbstständige Erwerbstätigkeit nicht auf, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen.
- D47** Die Dauer der Einstellung beträgt höchstens 25 Tage.
- D48** Ist erstellt, dass die versicherte Person den Willen zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nie hatte, sondern bloss Taggelder beziehen wollte, ist durch die zuständige Amtsstelle die Verfügung über den Bezug der Taggelder aufzuheben. Die Kasse hat die ausgerichteten Taggelder zurückzufordern.

Vollzugsfrist für die Einstellung

Art. 30 Abs. 3 AVIG; Art. 45 AVIV

D49 Art. 30 Abs. 3 AVIG legt die Vollzugsfrist für eine Einstellung auf 6 Monate fest. Die zuständige Behörde ist gehalten, nach Kenntnisnahme der Sachlage unverzüglich eine Verfügung zu erlassen und diese zu vollstrecken. Entsprechend ist es der zuständigen Behörde nicht erlaubt, Taggelder provisorisch zurückzubehalten.

⇒ Rechtsprechung

EVG C 325/01 vom 21.1.2003 Erw. 4.3.2. (Ganz allgemein und insbesondere, wenn die zuständige Behörde der ALV nur das Bestehen eines Einstellungsgrundes in der Anspruchsberechtigung vermutet, ist es nicht gerechtfertigt, die Taggelder der versicherten Person nicht mehr auszuzahlen, sei es auch nur provisorisch. Eine solche Massnahme stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechte der versicherten Person dar und ist weder notwendig noch verhältnismässig)

EVG C 343/05 vom 20.12.2006 Erw. 1.2. (Das Rückbehalten der Taggelder im Sinne eines vorgezogenen Vollzugs einer Einstellung ist laut der ALV-Gesetzgebung kein zulässiges Vorgehen)¹⁶⁷

D49a Hat eine versicherte Person keine Taggelder erhalten oder wurden diese innerhalb der 6-monatigen Vollzugsfrist eingestellt, so kann in diesem besonderen Fall auch nach Ablauf dieser Frist noch eine Einstellungsverfügung erlassen werden. Dies geschieht einerseits, wenn eine versicherte Person noch keine Taggelder erhalten hat, weil ihre Vermittlungsfähigkeit lange verneint, dann doch noch anerkannt wurde. Oder z. B., wenn Taggelder wegen einer Einstellung zurückbehalten wurden, welche sich schliesslich im Rahmen eines Einspracheverfahrens als unbegründet erwies.

⇒ Rechtsprechung

BGE 114 V 350 Erw. 2b (Gemäss Rechtsprechung steht die 6-monatige Vollstreckungsfrist einer nachträglichen Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Ablauf der Frist nicht entgegen, sofern die versicherte Person die beanstandeten Taggelder noch nicht erhalten hat, beispielsweise wenn ihre Vermittlungsfähigkeit lange verneint, dann aber doch noch anerkannt wurde)¹⁶⁸

D50 Liegen der Einstellungsbeginn und die Einstellungsverfügung zeitlich derart auseinander, dass dazwischen schon Taggelder ausbezahlt worden sind und ist die versicherte Person nach Erlass der Einstellungsverfügung weiterhin anspruchsberechtigt, kann innerhalb der 6-monatigen Verwirkungsfrist die Einstellung mit den ihr noch zustehenden Taggeldern getilgt werden.

Ist die versicherte Person hingegen beim Erlass der Einstellungsverfügung nicht mehr anspruchsberechtigt, so sind die Einstellstage mittels Rückforderung der ausbezahlten Taggelder zu tilgen. Die Rückforderung muss innerhalb der 6-monatigen Einstellungsfrist verfügt werden.

Die Rückforderung hat gestützt auf den Rückkommenstitel der prozessualen Revision zu erfolgen (BGE 8C_789/2014 vom 7.9.2015). Im Gegensatz zur Wiedererwägung spielt bei der prozessualen Revision die Höhe der Rückforderungssumme keine Rolle.

¹⁶⁷ D49 geändert im April 2016

¹⁶⁸ D49a eingefügt im April 2016

⇒ Beispiel 1

Eine versicherte Person wird mit Verfügung vom 3.7. für 25 Tage mit Einstellungsbeginn ab 18.6. in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Per 1.7. beendet die versicherte Person ihre Arbeitslosigkeit. Die Taggelder für die Kontrollperiode 6 wurden bereits ausbezahlt.

Die 10 bezogenen Taggelder für die Zeit vom 18.6. bis zur Beendigung der Arbeitslosigkeit müssen zurückgefordert werden. Die verbleibenden 15 Einstelltage können nicht zurückgefordert werden, sind aber bei Eintritt erneuter Arbeitslosigkeit innerhalb der Einstellungsfrist zu tilgen.

⇒ Beispiel 2

Eine versicherte Person wird mit Verfügung vom 10.6. für 35 Tage mit Einstellungsbeginn ab 1.1. in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Sie bezieht über die 6-monatige Verwirkungsfrist hinaus ALE.

Bis zum Ablauf der Verwirkungsfrist am 30.6. müssen 20 Einstelltage getilgt bzw. in der Kontrollperiode Juni verrechnet werden. Die restlichen 15 Einstelltage müssen innerhalb der 6-monatigen Verwirkungsfrist zurückgefordert werden.¹⁶⁹

D51 Eine am Ende der Rahmenfrist für den Leistungsbezug noch nicht abgelaufene Einstellungsfrist läuft weiter und bleibt in einer neu eröffneten Rahmenfrist wirksam. Dies hat zur Folge, dass noch nicht getilgte Einstelltage noch zu vollziehen sind.

D52 Die Einstellungsfrist beginnt am ersten Tag (auch Samstag, Sonntag oder Feiertag) zu laufen nach:

- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die versicherte Person aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist;
- der Handlung oder Unterlassung, derentwegen sie verfügt wird.

D53 Die Einstellungsfrist kann bereits zu laufen beginnen, bevor sich die versicherte Person zum Leistungsbezug anmeldet. Meldet sich eine versicherte Person z. B. mehr als 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Leistungsbezug an, kommt eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nicht mehr in Frage.

D54 Bei mehrfacher Verwirklichung der Tatbestände nach Art. 30 Abs. 1 Bst. e und f AVIG ist der Beginn der Einstellungsfrist auf den ersten Tag nach der letzten der zu sanktionierenden Einzelhandlung festzusetzen, wenn die einzelnen Verstöße als andauerndes pflichtwidriges Verhalten erscheinen und damit eine Handlungseinheit darstellen, wie z. B. fortgesetztes Verschweigen von ZV (vgl. D10).

⇒ Rechtsprechung

EVG C 158/05 vom 11.7.2005 (Verschweigen eines ZV während mehr als 10 Monaten)

¹⁶⁹ D50 geändert im April 2016 und Juli 2022

Tilgung und Konkurrenz von Einstell- und Wartetagen

- D55** Einstelltage können nur an Tagen bestanden werden, für welche die versicherte Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt und Taggelder zugute hat.
- D56** Solange eine Einstellung getilgt oder eine Wartezeit bestanden wird, kann keine weitere Einstellung vollzogen werden. Sind gleichzeitig Warte- und Einstelltage zu bestehen, gilt folgende Reihenfolge:
- allgemeine Wartetage;
 - besondere Wartetage;
 - Einstellungen in chronologischer Abfolge nach Beginn der Einstellungsfrist.
- D57** Der Beginn einer Einstellungsfrist wird aber durch eine bereits laufende Einstellung oder Wartezeit nicht berührt.
- D58** Eine Beschwerde gegen eine Einstellungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung, d. h. die Einstellung muss sofort vollzogen werden und nicht erst nach Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils.

Dauer der Einstellung

Art. 30 Abs. 3 und 3^{bis} AVIG; Art. 45 AVIV

- D59** Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens.
- D60** Es sind 3 Verschuldensstufen vorgesehen. Bei leichtem Verschulden dauert die Einstellung 1–15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16–30 Tage und bei schwerem Verschulden 31–60 Tage.
- D61** Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat.
- D62** Wartet die versicherte Person nach Eintritt der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit mit der Anmeldung zum Taggeldbezug zu, und bemüht sie sich in dieser Zeit genügend um eine neue Beschäftigung, ist die Einstellungsdauer im Sinne einer Verminderung des Verschuldens angemessen zu reduzieren.
- ⇒ Rechtsprechung
EVG C 73/03 vom 28.12.2005 (Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten)

Angemessene Verlängerung der Einstellungsdauer bei wiederholtem Fehlverhalten (Art. 45 Abs. 5 AVIV)

- D63** Muss die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, so ist die Einstellungsdauer angemessen zu verlängern. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten 2 Jahre (Beobachtungszeitraum) berücksichtigt. Die einzelne Einstellungsverfügung darf 60 Tage nicht überschreiten.

Massgebend für die Verlängerung der Einstellungsdauer sind die im Beobachtungszeitraum vorgefallenen einstellungsrelevanten Handlungen (vgl. Art. 45 Abs. 1 AVIV).

- ⇒ Beispiel
Eine versicherte Person hat am 14.5.2009 unentschuldig nicht an einem Kontrollgespräch teilgenommen und wurde dafür 6 Tage eingestellt. In der Folgerahmenfrist hat sie am 12.5.2011 die Annahme einer zumutbaren Arbeit verweigert. Das unentschuldigte Fernbleiben am Kontrollgespräch ist demnach für die Festsetzung der neuen Einstellungsdauer zu berücksichtigen.

Wiederholte Einstellungsverfügungen von Kassen

- D63a** Bei der angemessenen Verlängerung der Einstellungsdauer sind für die Kassen nur jene Einstellungen von Bedeutung, die von den Kassen verfügt worden sind. Dabei ist das Gesamtverhalten der versicherten Person zu berücksichtigen. Es ist Sache der Kasse, die Verlängerung der Einstellungsdauer im Rahmen ihres Ermessens zu bestimmen und in der Verfügung zu begründen. Wird auf eine Verlängerung der Einstellungsdauer verzichtet, ist dies in der Verfügung ebenfalls zu begründen.

Einstellungsverfügungen von KAST/RAV

D63b Erstmalige Einstellung

Bei einer erstmaligen Einstellung ist gemäss Einstellraster für RAV/KAST (D72) vorzugehen.

D63c Wiederholte Einstellung bei gleichem Tatbestand

Muss die versicherte Person im Beobachtungszeitraum von 2 Jahren wiederholt aus demselben Grund (gleicher Tatbestand) eingestellt werden, ist die Einstellungsdauer gemäss Einstellraster für KAST/RAV (D72) zu verlängern.

D63d Wiederholte Einstellung bei unterschiedlichem Tatbestand

Bei der angemessenen Verlängerung der Einstellungsdauer sind für die KAST/RAV nur jene Einstellungen von Bedeutung, die von den KAST/RAV verfügt worden sind. Dabei ist das Gesamtverhalten der versicherten Person zu berücksichtigen. Es ist Sache der KAST/RAV, die Verlängerung der Einstellungsdauer im Rahmen ihres Ermessens zu bestimmen und in der Verfügung zu begründen. Wird auf eine Verlängerung der Einstellungsdauer verzichtet, ist dies in der Verfügung ebenfalls zu begründen.

D64 Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen, wie z. B.:

- Beweggründe;
- persönliche Verhältnisse wie Alter, Zivilstand, Gesundheitszustand, Suchtverhalten, soziales Umfeld, Bildungsgrad, Sprachkenntnisse usw.;
- Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen, Betriebsklima (z. B. belastende Umstände am Arbeitsplatz) usw.;
- irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, z. B. Zusicherung einer Neuanstellung.

⇒ Beispiele

Auf schweres Verschulden wurde bei einer versicherten Person geschlossen, die einen zumutbaren Arbeitsplatzwechsel innerhalb des gleichen Unternehmens abgelehnt hatte, worauf das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst wurde.

Als schweres Verschulden wurde im Weiteren das Verhalten einer versicherten Person qualifiziert, die nach der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses die neue Stelle nicht antrat, nachdem Meinungsverschiedenheiten darüber entstanden waren, ob die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 42 oder 42,5 Stunden betrage.

Einer kaufmännisch angestellten Person, die entgegen berufs- und ortsüblichen Vereinbarungen wöchentlich regelmässig 50,5 Stunden arbeiten musste, konnte nicht zugemutet werden, am bisherigen Arbeitsplatz zu bleiben. Die nach Ablauf der Kündigungsfrist eintretende Arbeitslosigkeit war deshalb nicht selbstverschuldet.

⇒ Rechtsprechung

EVG 8C_487/2007 vom 23.11.2007 (Nichterscheinen zum Vorstellungsgespräch)

EVG C 23/07 vom 2.5.2006 (hohe Anzahl von Bewerbungen, eine generelle Überforderung, angeschlagene Gesundheit und die fehlende Täuschungsabsicht haben Einfluss auf die Angemessenheit der Sanktion)

EVG C 256/04 vom 15.4.2005 (Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im unteren Bereich des schweren Verschuldens)

EVG C 43/06 vom 19.4.2006 (Bei bereits am ersten Arbeitstag manifestierter Unzuverlässigkeit ist mit einem sofortigen Stellenverlust zu rechnen; eine Entschuldigung am Folgetag wirkt sich nicht schuld mindernd aus)

Anrechnung der Einstelltage auf die Höchstzahl der Taggelder

D65 Die Einstellung wird an die Höchstzahl der Taggelder angerechnet. Die Einstellung ist wertmässig, d. h. in Form von vollen Taggeldern zu tilgen.

⇒ Beispiel

Eine versicherte Person wird für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. In einer Kontrollperiode mit 22 kontrollierten Tagen erhält sie infolge eines ZV lediglich 8,3 Taggelder. Somit werden in dieser Kontrollperiode lediglich 8,3 Einstelltage getilgt. Gleichzeitig hat sie damit 8,3 Taggelder ihres Taggeldanspruchs bezogen.

Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes

- D66** Die versicherte Person ist verpflichtet, einen ZV anzunehmen bzw. beizubehalten, solange sie Anspruch auf Kompensationszahlungen hat.
- D67** Die verschuldete Aufgabe oder Nichtannahme eines ZV stellt einen Verstoß gegen die Schadenminderungspflicht dar und hat grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge. Die Aufgabe eines ZV erfüllt den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit und ist durch die Kasse zu sanktionieren.
- D68** Bei der Bemessung der Einstellungsdauer ist der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist der betragliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf ALE und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden.

⇒ Beispiel 1¹⁷⁰

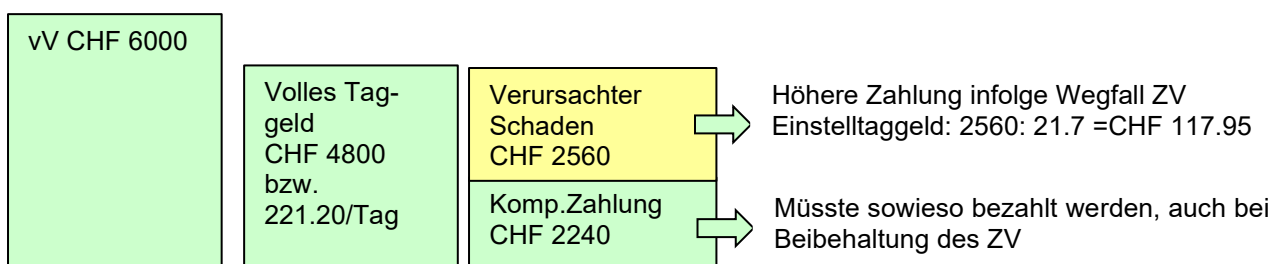
Versicherter Verdienst CHF 6000, Taggeld 80 % = CHF 221.20, ZV im Monatslohn CHF 3200

Versicherter Verdienst	CHF	6000	
ZV	- CHF	3200	
	CHF	2800	
Ausgleich 80 %	CHF	2240: 21,7 = CHF 103.25 (Taggeld ZV-Ausgleich)	
Taggeld aus vV	CHF	221.20	
Taggeld ZV-Ausgleich	- CHF	103.25	
Taggeld ZV	CHF	117.95 (Einstelltaggeld)	

Beispiel einer Einstellungsverfügung

20 Einstelltage bei 22 entschädigungsberechtigten Tagen in Kontrollperiode:

20 Einstelltage à CHF 117.95	(Taggeld ZV)	} Bruttoauszahlung: CHF 2507.40
20 Bezugstage à CHF 103.25	(Taggeld ZV-Ausgleich)	
02 Bezugstage à CHF 221.20	(Taggeld aus vV)	



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 117.95

¹⁷⁰ D68, Beispiel 1 ergänzt mit Grafik: Januar 2013

⇒ Beispiel 2

Versicherter Verdienst CHF 6000, Taggeld 80 % = CHF 221.20, ZV im Stundenlohn CHF 25.20 Std./Woche (exkl. Ferienentschädigung)

Variante 1

Aufrechnung des Stundenlohnes auf durchschnittlichen Monatsverdienst und Berechnung nach Beispiel 1.

Variante 2

20 Std. x CHF 25 : 5 davon 80 % =	CHF	80.00 (Taggeld ZV)
Taggeld aus vV	CHF	221.20
Taggeld ZV-Ausgleich	- CHF	<u>141.20</u>
Taggeld ZV	CHF	80.00 (Einstelltaggeld)

Beispiel einer Einstellungsverfügung

15 Einstelltage bei 21 entschädigungsberechtigten Tagen in Kontrollperiode:

15 Einstelltage à CHF 80.00 (Taggeld ZV)

15 Bezugstage à CHF 141.20 (Taggeld ZV-Ausgleich)

06 Bezugstage à CHF 221.20 (Taggeld aus vV)

} Bruttoauszahlung:
CHF 3445.20

D69 Damit die Kasse in diesen Fällen in der Lage ist, die Taggeldabrechnungen zu erstellen, sind die folgenden Daten zu erheben:

- Anzahl der verfügbaren Einstelltage;
- Betrag des entgangenen ZV.

In der AVAM-Applikation und im Schnittstellenbereich AVAM-ASAL besteht ein Datenfeld «ZV-Betrag», in welchem der ZV-Lohn einzutragen ist, der erzielt worden wäre, wenn die versicherte Person das ZV-Arbeitsverhältnis angenommen bzw. weitergeführt hätte.

D70 Für die Ermittlung des entgangenen ZV sind die mündlichen oder schriftlichen Abmachungen zwischen Arbeitgeber und arbeitnehmender Person massgebend. Beim Arbeitgeber ist das Arbeitspensum, die Entlohnung und die mutmassliche Dauer des ZV in Erfahrung zu bringen.

⇒ Beispiel 1

ZV im Stundenlohn mit fest vereinbarter Arbeitszeit von 4 Stunden pro Tag:¹⁷¹

21,7 Arbeitstage x 4 Stunden x Stundenlohn plus allenfalls weitere massgebende Lohnbestandteile wie z. B. Anteil 13. Monatslohn / Gratifikation exklusive allfälliger Ferienentschädigung = massgebender Monatsverdienst.

⇒ Beispiel 2

ZV ohne fest vereinbarte Arbeitszeit:

Es ist abzuklären, in welchem zeitlichen Umfang die versicherte Person voraussichtlich beschäftigt worden wäre, d. h. wie viele Arbeitsstunden sie im Monat hätte leisten können. Der fiktive Monatsverdienst berechnet sich wie im Beispiel 1.

Sollte der Arbeitgeber keine minimale Stundenzahl bestätigen können, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

D71 Sind die Arbeitsbemühungen während einer ZV-Tätigkeit ungenügend, sind die Einstelltage mit vollen Taggeldern zu bestehen.

¹⁷¹ D70, Beispiel 1 geändert im April 2013 (f)

Reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei selbstverschuldetem Wegfall einer von mehreren Teilzeitstellen

D71a Eine reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat auch dann zu erfolgen, wenn die versicherte Person eine von mehreren Teilzeitstellen selbstverschuldet verliert. In einem solchen Fall berechnet sich die Höhe des Einstelltaggeldes nur aus der Kompensationszahlung, da bei dieser Fallkonstellation der ALV ein Schaden lediglich im Umfang der Kompensationszahlung erwachsen ist (BGE 8C_631/2008 vom 9.3.2009).¹⁷²

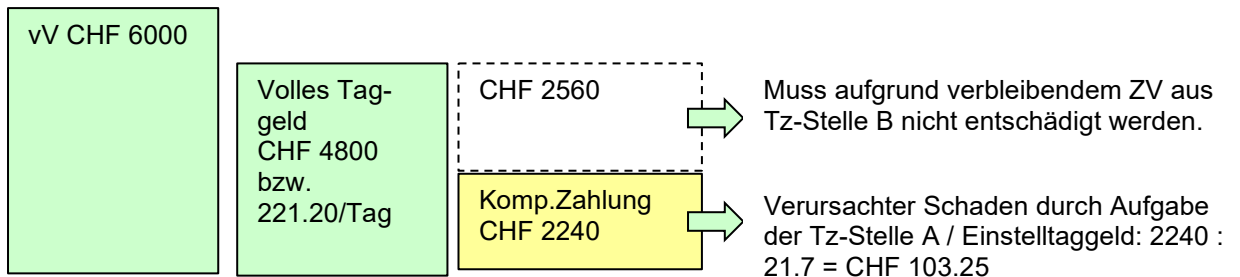
⇒ Beispiel 1: Wegfall der Teilzeitstelle A

vV von CHF 6000, der sich aus Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 und Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 zusammensetzt.

Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 wird selbstverschuldet aufgegeben

Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 bildet Zwischenverdienst

Entschädigungssatz 80 %



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 103.25

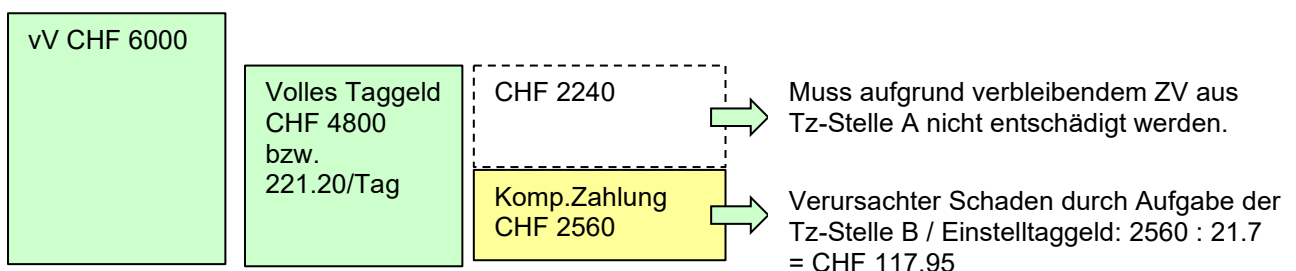
⇒ Beispiel 2: Wegfall der Teilzeitstelle B

vV von CHF 6000, der sich aus Teilzeitstelle A mit Verdienst CHF 2800 und Teilzeitstelle B mit Verdienst CHF 3200 zusammensetzt.

Teilzeitstelle A mit Verdienst Fr. 2800 bildet Zwischenverdienst

Teilzeitstelle B mit Verdienst Fr. 3200 wird selbstverschuldet aufgegeben

Entschädigungssatz 80 %



Einstellung = Anzahl verfügbarer Einstelltage x Einstelltaggeld von CHF 117.95

¹⁷² D71a: eingefügt im Januar 2013

Einstellraster für ALK, KAST und RAV

- D72** Das Einstellraster soll eine weitest mögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Durchführungsstellen als Entscheidungshilfe dienen. Es schränkt keinesfalls ihren Ermessensspielraum ein und entbindet sie auch nicht von der Pflicht, sämtliche objektiven und subjektiven Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen. Bei jeder Einstellung muss das allgemeine Verhalten der versicherten Person einbezogen werden. Es gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Prinzipien der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens.¹⁷³
- D73** Gemäss Rechtsprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts stellt Art. 45 Abs. 3 AVIV eine Vorschrift dar, von der die Verwaltung und das Versicherungsgericht abweichen können, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen. In diesem Sinne ist ihr Ermessen bei schwerem Verschulden nicht auf die in dieser Bestimmung festgelegte minimale Einstellungsdauer beschränkt (BGE 130 V 125).¹⁷⁴
- D74** Wird im konkreten Einzelfall von den folgenden Einstellrastern abgewichen, so ist in der Verfügung eine Begründung für die strengere oder mildere Einstellung anzuführen.¹⁷⁴
- D75 Einstellraster für ALK**¹⁷⁴

	Tatbestand / rechtliche Grundlage	Verschulden
1.	Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG; Art. 44 und Art. 45 Abs. 3, 4 und 5 AVIV; Art. 20 des ILO-Übereinkommens Nr. 168)	
1.A	Annahme durch die versicherte Person einer Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR) oder einer nicht fristgerechten Kündigung, einschliesslich bei Anwendung von Artikel 29 AVIG (AVIG-Praxis ALE C244) Es liegt ein Verschulden vor, wenn die versicherte Person Kenntnisse des Arbeitsrechts hat oder wenn sie diese nicht hat, ihre Dienste trotz Aufforderung der Kasse nicht anbietet. Der Umfang des Lohnausfalles hat einen Einfluss auf den Grad des Verschuldens. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat (AVIG-Praxis ALE D1).	
1	Lohnausfall von bis zu 1 Monat	L
2	Lohnausfall von bis zu 2 Monaten	M
3	Lohnausfall von mehr als 2 Monaten	M-S
1.B	Fristgerechte Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten Vorwarnungen des Arbeitgebers können zu einer Verschärfung der Sanktion führen; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren.	L-S

¹⁷³ D72: geändert im Januar 2017

¹⁷⁴ D73–D75 eingefügt im Januar 2017

1.C	Gerechtfertigte fristlose Kündigung einer versicherten Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, einschliesslich bei Anwendung von Art. 29 AVIG (AVIG-Praxis ALE C244)	S
1.D	<p>Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle (AVIG-Praxis ALE D24)</p> <p>Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Es gilt jedoch zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber Anlass zu einer Kündigung gegeben hat (AVIG-Praxis ALE D25). Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist ein erschwerender Faktor.</p>	S
1.E	<p>Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person zugunsten einer unsicheren oder kurzfristigen Anstellung</p> <p>Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten (AVIG-Praxis ALE D62)¹⁷⁵. Die Sanktion wird entsprechend der zwischen der Anmeldung und dem Fehlverhalten verstrichenen Zeit verringert (1/6 pro Monat). Nimmt die versicherte Person eine kurzfristige oder unsichere Stelle an und verzichtet darauf, direkt nach der Kündigung des unbefristeten Vertrags die ALE zu beantragen, erfüllt die versicherte Person diese Bedingungen.</p>	S
1.F	<p>Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person zu Ausbildungszwecken</p> <p>Zuwarten mit der Anmeldung und intensive Stellensuche sind als schadenmindernd zu werten (AVIG-Praxis ALE D62). Die Sanktion wird entsprechend der zwischen der Anmeldung und dem Fehlverhalten verstrichenen Zeit verringert (1/6 pro Monat). Indem sie sich auf eigene Kosten weiterbildet, erhöht die versicherte Person zudem ihre Chancen, schneller eine Stelle zu finden und den Schaden zu mindern.</p>	S

¹⁷⁵ Beispiel:

Die versicherte Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag nimmt einen befristeten Vertrag für eine Dauer von 3 Monaten an. Nach Ende des befristeten Arbeitsvertrags meldet sie sich bei der ALV an. Die Einstellung wird bei mildernden Umständen wie folgt berechnet: $45T - 7T = 38T - 3/6 (1/2) = 19$ Einstelltage

1.G	<p>Die versicherte Person verfügt über ein Arztzeugnis und kündigt ihren Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Durch diese Kündigung verzichtet sie auf ihren Lohnanspruch während der vertraglichen Kündigungsfrist gemäss Art. 324a OR.</p> <p>Eventuell vorhandene Kenntnisse des Arbeitsrechts und der Umfang des Lohnausfalls haben einen Einfluss auf den Grad des Verschuldens. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat (AVIG-Praxis ALE D1).</p>	
1	Lohnausfall von bis zu 1 Monat	L
2	Lohnausfall von bis zu 2 Monaten	M
3	Lohnausfall von mehr als 2 Monaten	M-S
1.H	<p>Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch die arbeitnehmende Person oder den Arbeitgeber</p> <p>Auch wenn die Probezeit dazu dient, den beiden Vertragsparteien die Möglichkeit zu geben herauszufinden, ob sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen, wirkt sich eine Auflösung während dieser Zeit auf die ALV aus.</p>	
1	Kündigung aufgrund eines Verstosses der versicherten Person gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten	M
2	Ungerechtfertigte Kündigung durch die versicherte Person	M
3	Gerechtfertigte fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	S
1.I	<p>Kündigung der versicherten Person infolge einer Weigerung, angemessene, nicht unverhältnismässige Änderungen am Arbeitsvertrag anzunehmen (AVIG-Praxis C138)</p>	S
1.J	<p>Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags vor dessen Ablauf durch den Arbeitgeber oder die versicherte Person</p> <p>Die Einstellung sollte rund 2/3 des Schadens entsprechen, der aufgrund des geplanten Endes des befristeten Arbeitsvertrags berechnet wird.</p>	
1	Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags aufgrund des Verhaltens der versicherten Person, das keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erlaubt	L-M-S
2	Gerechtfertigte fristlose Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber	L-M-S
3	Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen auf Vorschlag einer der beiden Vertragsparteien	L-M-S
1.K	<p>Gerechtfertigte Auflösung des Lehrvertrags durch den Arbeitgeber</p>	S
2	<p>Verzicht auf Lohnansprüche durch die versicherte Person (Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG)</p>	L-M-S
3	<p>Die versicherte Person hat gegenüber der ALK unwahre oder unvollständige Angaben gemacht (Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG)</p>	L-M-S

4	Die versicherte Person hat die Arbeitslosenentschädigung zu Unrecht erwirkt oder zu erwirken versucht (Art. 30 Abs. 1 Bst. f AVIG)	L-M-S
---	---	-------

Legende:

L = leichtes Verschulden

M = mittleres Verschulden

S = schweres Verschulden

- D76** Bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit müssen die Versionen der arbeitnehmenden Person und des Arbeitgebers einander systematisch gegenübergestellt werden, da das vorsätzliche oder eventualvorsätzliche Verhalten (die versicherte Person hält das Eintreten des Schadens für möglich und nimmt dies in Kauf) eindeutig festgestellt sein müssen (AVIG-Praxis ALE D18). Bei Meinungsverschiedenheiten sind zusätzliche Abklärungen notwendig (AVIG-Praxis ALE D5 ff.).¹⁷⁶
- D77** Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d. h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 153). Dieser Grundsatz gilt auch bei leichtem und mittelschwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 Bst. a und b AVIV).¹⁷⁶
- D78** Die im vorliegenden Raster berücksichtigten Faktoren zur Bestimmung des Verschuldens sind nicht abschliessend. Sie können mit anderen erschwerenden oder mildernden Faktoren kombiniert werden.¹⁷⁶

¹⁷⁶ D76–D79 eingefügt im Januar 2017, D79 geändert im Januar 2023

D79 Einstellraster KAST / RAV¹⁷⁶

	Tatbestand/rechtliche Grundlage	Verschulden	Anz. Einstelltage
1.	Arbeitsbemühungen Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG, Art. 26 Abs. 2 AVIV und Art. 45 Abs. 3 + 5 AVIV		
1.A	Ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist		
1	ungenügende Arbeitsbemühungen bei einmonatiger KF	L	3–4
2	" " bei 2-monatiger KF	L	6–8
3	" " ab 3-monatiger KF	L	9–12
1.B	Keine Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist		
1	keine Arbeitsbemühungen bei einmonatiger KF	L	4–6
2	" " bei 2-monatiger KF	L	8–12
3	" " bei über 3-monatiger KF	L-M	12–18
1.C	Ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode		
1	erstmalig ungenügende Arbeitsbemühungen	L	3–4
2	zweimalig ungenügende Arbeitsbemühungen	L	5–9
3	drittmalig ungenügende Arbeitsbemühungen, mit Hinweis, dass bei weiteren ungenügenden Arbeitsbemühungen die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	L-M	10–19
4	beim 4. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
1.D	Keine Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode		
1	erstmalig keine Arbeitsbemühungen	L	5–9
2	zweimalig keine Arbeitsbemühungen, mit Hinweis, dass bei erneuter Verletzung dieses Tatbestands die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	L-M	10–19
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
1.E	Zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode		
1	erstmalig zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen	L	5–9
2	zweimalig zu spät eingereichte Arbeitsbemühungen	L-M	10–19
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		

	Tatbestand/rechtliche Grundlage	Verschulden	Anzahl Einstelltage
2.	Ablehnung einer zumutbaren Stelle bzw. eines ZV Art. 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 + 2, 17 Abs. 1 sowie 30 Abs. 1 Bst. d AVIG und 45 Abs. 3, 4 + 5 AVIV		
2.A	Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren, befristeten Stelle bzw. eines ZV		
1	auf 1 Woche befristet	L	3–5
2	auf 2 Wochen "	L	6–10
3	auf 3 " "	L	10–15
4	auf 4 " "	L-M	15–20
5	auf 2 Monate "	M	20–27
6	auf 3 " "	M	23–30
7	auf 4 " "	M-S	27–34
8	auf 5 " "	S	30–37
9	auf 6 " "	S	34–41
10	zweitmalige Ablehnung mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird		wie oben plus 50 %
11	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
2.B	Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle bzw. eines ZV		
1	bei 1. Ablehnung	S	31–45
2	bei 2. Ablehnung mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	S	46–60
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
3.	Missachtung der Weisungen KAST/RAV Art. 17 Abs. 3 und 5; 30 Abs. 1 Bst. d AVIG sowie Art. 20a ff.; Art. 45 Abs. 3 + 5 AVIV		
3.A	Fernbleiben/Versäumnis ohne entschuldbaren Grund am Infotag, am Beratungs- oder Kontrollgespräch		
1	erstmals	L	5–8
2	zweitmals	L	9–15
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
3.B	Nichtbefolgung weiterer Weisungen KAST/ RAV z. B. Beschaffung von Unterlagen, Vorsprachen beim Berufsberater etc.		
1	erstmals	L	3–10
2	zweitmals	L-M	mindestens 10
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		

3.C	Nichtantritt bzw. Abbruch einer vorübergehenden Beschäftigung / Beendigung einer vorübergehenden Beschäftigung durch den Programmträger		
1	erstmals	M	Nichtantritt: 21–25 Abbruch: 16–20
2	zweitmals mit Hinweis, dass bei erneuter Ablehnung / erneutem Abbruch die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird	M-S	Nichtantritt: 31–37 Abbruch: 24–30
3	beim 3. Mal Überweisung zum Entscheid an die kant. Amtsstelle		
3.D	Kurs ohne entschuldbaren Grund nicht besucht oder abgebrochen		
1	bei weniger als 10 Kurstagen		die effektive Anzahl nicht besuchter Kurstage
2	Dauer ca. 3 Wochen	L	10–12
3	Dauer ca. 4 Wochen	L	13–15
4	Dauer ca. 5 Wochen	M	16–18
5	Dauer ca. 10 Wochen	M	19–20
6	länger andauernde Kurse	M-S	angemessen erhöhen
4.	Verletzung der Melde- und Auskunftspflicht Art. 30 Abs. 1 Bst. e AVIG		
	gemäss Verschulden		je nach Einzelfall
5.	Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Planungsphase Art. 30 Abs. 1 Bst. g i.V.m. 71a AVIG		
	Selbstverschuldete Nichtaufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach Abschluss der Planungsphase	M	20–25

Legende:

L = leichtes Verschulden

M = mittleres Verschulden

S = schweres Verschulden