



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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



# Letter

---

# TCRD

---

Ausgabe 2020 / 1

Mai 2020

## Inhalt

---

Einführung in die Themen des vorliegenden Audit Letters	
Finanzielle Zumutbarkeit einer Arbeit mit Zustimmung der tripartiten Kommission	4
Geltendmachung des Anspruchs – Einreichung der Unterlagen	7
Anrechnung von Zwischenverdienst bei fest vereinbarter Arbeitszeit	9
Sperrfristenregelung von Art. 336c OR und arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit	12
Impressum	14

## Zweck des Audit Letters

---

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

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

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

# Einführung in die Themen des vorliegenden Audit Letters

---

Löst eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit die im Obligationenrecht geregelten Sperrfristen aus? Diese Frage ist selbst unter Rechtsgelehrten umstritten. Wie sollen die Arbeitslosenkassen vorgehen, wenn im Zeitpunkt einer Arbeitgeberkündigung bzw. während einer laufenden Kündigungsfrist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit im Raum steht? Der Beitrag **Sperrfristenregelung von Art. 336c OR und arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit** zeigt einen praxistauglichen Weg auf.

Die KAST kann mit Zustimmung der tripartiten Kommission in Ausnahmefällen eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlöhnung weniger als 70 % des versicherten Verdienstes beträgt. Diese Gesetzesbestimmung gelangt in der Praxis richtigerweise eher selten zur Anwendung, bietet aber bei gebotenen Fallkonstellationen eine stimmige Lösung. Was steckt dahinter? Der Beitrag **Finanzielle Zumutbarkeit einer Arbeit mit Zustimmung der tripartiten Kommission** gibt Auskunft.

Der Teufel steckt im Detail. Dieses Sprichwort dürfte im Zusammenhang mit Fragen rund um die Geltendmachung von Leistungsansprüchen zutreffen: Muss eine fehlende Geltendmachung von Ansprüchen angemahnt werden bzw. in welchen Situationen braucht es eine Mahnung? In welcher Form sind bei der Geltendmachung fehlende Unterlagen einzufordern? Was sind die Konsequenzen bei unvollständig beigebrachten Dokumenten? Was ist zu tun, wenn es der versicherten Person gar nicht möglich ist, alle erforderlichen Unterlagen vorzulegen? Antworten zu diesen und weiteren Fragen finden Sie im Beitrag **Geltendmachung des Anspruchs – Einreichung der Unterlagen**.

Zu guter Letzt finden Sie in diesem Audit Letter den Beitrag **Anrechnung von Zwischenverdienst bei fest vereinbarter Arbeitszeit**. Bei Zwischenverdiensten mit fest vereinbarter Arbeitszeit ist grundsätzlich immer der vereinbarte Lohn als Zwischenverdienst anzurechnen, selbst wenn effektiv ein geringerer Betrag realisiert wurde. Der Beitrag erläutert die denkbaren Fallkonstellationen.

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen das Redaktionsteam.

## Finanzielle Zumutbarkeit einer Arbeit mit Zustimmung der tripartiten Kommission

Art. 16 Abs. 2 Bst. i, 24, 85d AVIG; Art. 17, 41 Abs. 1 und 2 AVIV; AVIG-Praxis ALE B300

### Rechtliche Bestimmung

Die KAST kann mit Zustimmung der tripartiten Kommission in Ausnahmefällen eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlohnung weniger als 70 % des versicherten Verdienstes beträgt.

Solche Ausnahmefälle sind insbesondere gegeben, wenn der versicherte Verdienst aus einer Tätigkeit stammt,

- für deren Ausübung die versicherte Person weder über den erforderlichen Ausbildungsstand noch über die erforderliche Erfahrung verfügt,
- deren Entlohnung erheblich über dem üblichen Ansatz liegt oder
- die hochbezahlt war und anzunehmen ist, dass die versicherte Person keine vergleichbare Tätigkeit mit entsprechendem Einkommen mehr ausüben kann.

Bevor die KAST zusammen mit der tripartiten Kommission einen solchen Entscheid trifft, ist der versicherten Person das rechtliche Gehör zu gewähren.

Die tripartite Kommission setzt sich jeweils aus gleich vielen Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und der Arbeitsmarktbehörde des Kantons zusammen. Weitere Bestimmungen zur tripartiten Kommission können Art. 85d AVIG entnommen werden.

Erzielt eine versicherte Person einen Lohn, welcher von der KAST mit Zustimmung der tripartiten Kommission als zumutbar erklärt wurde, besteht kein Anspruch auf ALE bzw. Kompensationszahlungen.

### Beispiele aus der Praxis

#### Der Spitzensportler

Der Spitzenfussballer meldet sich nach Beendigung seiner Fussballkarriere zum Taggeldbezug an. Aufgrund des hohen Spielersalärs beläuft sich der versicherte Verdienst auf den möglichen Höchstbetrag von CHF 12'350. Seiner ursprünglichen Ausbildung als Detailhandelsangestellter entsprechend, sucht er in erster

Line Anstellungen im Verkauf. Schliesslich kann er eine Stelle im erlernten Beruf zu einem Monatslohn von CHF 4'800 antreten.

Da davon auszugehen ist, dass der Versicherte keine Tätigkeit mehr findet, welche ihm ein Einkommen einbringt, wie er es als Spitzensportler erzielt hat, erklärt die KAST mit Zustimmung der tripartiten Kommission die Stelle im Detailhandel mit einem Monatslohn von CHF 4'800 als zumutbar. Die Arbeitslosigkeit wird mit dieser Entscheidung beendet und es besteht kein Anspruch auf Kompensationszahlungen der ALV.

### **Der berufsbezogenen Arbeitsunfähige**

Der gelernte Steinwerker (schneiden, fräsen, schleifen von Steinprodukten) kann aus medizinischen Gründen keine Tätigkeiten mehr ausüben, bei denen er Steinstaub ausgesetzt ist. Der Versicherte meldet sich zum Taggeldbezug an, wobei sich aus seiner langjährigen gelernten Handwerkstätigkeit ein versicherter Verdienst von CHF 7'200 ergibt. Aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung kann er sich nunmehr nur noch auf Arbeitsstellen bewerben, welche in etwa einem gelernten Baufacharbeiter entsprechen.

Ausgehend vom Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe, Einstufung gelernter Baufacharbeiter, gelangt die KAST zusammen mit der tripartiten Kommission zum Schluss, dass eine Arbeitsstelle, die einen Monatslohn von CHF 4'625 einbringt, als zumutbar gilt. Angesichts des dauerhaft beeinträchtigten Gesundheitszustands und der Ausbildung scheint ausgeschlossen, dass der Versicherte je wieder das als Steinwerker erzielte Einkommen verdienen kann.

### **Der Ungelernte mit erheblich über dem üblichen Ansatz liegenden Verdienst**

Ein Ungelernter verrichtet für eine soziale Einrichtung diverse Hilfsarbeiten. Der vereinbarte Lohn basiert nicht auf Grundlage der Ausbildung oder der Leistung, sondern beträgt unter Berücksichtigung der umfangreichen familiären Unterhaltspflichten des Arbeitnehmenden CHF 5'400. Nach Verlust dieser Stelle meldet sich die Person zum Taggeldbezug an und kann einer anderen Aushilfstätigkeit zu einem Lohn von CHF 3'600 nachgehen.

Auf Nachfrage der KAST bestätigt die soziale Einrichtung ausdrücklich, dass der für eine ungelernete Person unüblich hohe Verdienst nicht nach dem Leistungsvermögen, sondern nach dem familiären Bedarf des Arbeitnehmenden angesetzt wurde und es sich um einen «Soziallohn» handelte. Die KAST stellt daraufhin in

Übereinstimmung mit der tripartiten Kommission fest, dass die neue Aushilfstätigkeit zum Lohn von CHF 3'600 zumutbar ist und der versicherten Person daher keine Kompensationszahlungen zustehen. In ihrer Verfügung begründet die KAST den Entscheid damit, dass der als versicherte Verdienst eingesetzte Lohn von CHF 5'400 mit Blick auf den Bildungsstand und die Berufserfahrung sowie unter Berücksichtigung der früher ausgeübten Tätigkeiten übersetzt ist bzw. erheblich über dem üblichen Ansatz für die ausgeübte Tätigkeit liegt.

### **Rechtsprechung**

- BG C313/01 vom 7.8.2002
- BG 8C\_688/2013 vom 11.2.2014
- ARV 2001 Seite 232
- ARV 2004 Seite 275

## Geltendmachung des Anspruchs – Einreichung der Unterlagen

---

Art. 20, 88 Abs. 1 Bst. d und 106 AVIG; Art. 29 AVIV; AVIG-Praxis ALE C191 ff.; Art. 28, 29, 40 und 43 ATSG

### Geltendmachung des Anspruchs

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 dabei um eine Verwirkungsfrist (vgl. AVIG-Praxis ALE C192).

Die Kasse muss bei verpasster Frist oder vor deren Ablauf die versicherte Person weder mahnen, noch darf sie ihr eine zusätzliche Frist gewähren.

Die Geltendmachung erfolgt grundsätzlich mit dem Formular „Angaben der versicherten Person für den Monat ...“ (AvP). Wenn die versicherte Person das AvP nicht einreicht, die Kasse aber aufgrund anderer eingegangener Unterlagen von einer Geltendmachung des Anspruchs für eine Kontrollperiode ausgehen muss (bspw. auf Geltendmachung hinweisendes Mail der versicherten Person, ZV- oder AM-Bescheinigung), gilt die Frist als gewahrt. Die Kasse muss in diesem Fall das Formular „Angaben der versicherten Person“ wie die weiteren notwendigen Unterlagen unter Fristansetzung einfordern.

Für die erste Kontrollperiode einer RFL gilt bereits das eingereichte Formular „Antrag auf Arbeitslosenentschädigung“ als Geltendmachung. Selbstverständlich muss aber auch für die erste Kontrollperiode das AvP sowie die weiteren notwendigen Unterlagen beigebracht werden.

### Vervollständigung der erforderlichen Unterlagen

Hat die versicherte Person - bei erfolgter Geltendmachung - nicht alle notwendigen Akten eingereicht, setzt die Kasse eine angemessene Nachfrist zur Vervollständigung der erforderlichen Unterlagen. Dabei macht sie auf die konkreten Rechtsfolgen bei Versäumnis aufmerksam. Ist bei fehlenden Angaben oder Unterlagen nicht möglich über Anspruch oder Höhe der Entschädigung zu entscheiden, muss sie Nichteintreten und damit die Verweigerung der Leistungsentrichtung androhen.

Verstreicht die gesetzte Frist ungenutzt, muss die Kasse die angedrohten Folgen umsetzen. Es ist grundsätzlich nicht zulässig, andere als die angedrohten Folgen umzusetzen.

Erfolgt die Geltendmachung kurz vor Ablauf der 3-monatigen Verwirkungsfrist, ist für die Vervollständigung der Akten eine angemessene Frist anzusetzen, die über die Verwirkungsfrist hinausgehen kann.

Die Gewährung einer Nachfrist ist nicht zulässig, wenn die versicherte Person innerhalb der Dreimonatsfrist gar keine Dokumente eingereicht hat bzw. keine Geltendmachung erfolgt ist.

### **Beibringen von Unterlagen nicht möglich**

Wenn es der versicherten Person nicht möglich ist, die erforderlichen Unterlagen beizubringen, kann ausnahmsweise eine von ihr unterschriebene Erklärung berücksichtigt werden, wenn diese glaubhaft erscheint (Art. 29 Abs. 4 AVIV). Die Glaubhaftigkeit der Erklärung ist nach Möglichkeit mit anderen geeigneten Dokumenten zu untermauern.

In der Praxis sind es insbesondere Dokumente des Arbeitgebers wie Arbeitgeber- oder Zwischenverdienstbescheinigung, welche die versicherte Person unter Umständen nicht vorlegen kann.

Bevor die Kasse in solchen Fällen Anspruch und Entschädigungshöhe anhand von Erklärungen der versicherten Person und Beweissurrogaten wie Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Banküberweisungen bestimmt, soll sie versuchen die notwendigen Formulare und Angaben mit Fristansetzung und Hinweis auf eine Strafanzeige bei Unterlassung selber beim Arbeitgeber einzuholen.

Die Arbeitgeber sind gegenüber den Vollzugsstellen der ALV zur Auskunft verpflichtet. Gemäss Art. 88 Abs. 1 Bst. d AVIG müssen die Arbeitgeber ihrer Auskunftspflicht selbst ohne Ermächtigung der versicherten Person nachkommen und die Verletzung der Auskunftspflicht steht nach Art. 106 AVIG unter Strafe.

## Anrechnung von Zwischenverdienst bei fest vereinbarter Arbeitszeit

---

Art. 24 AVIG; AVIG-Praxis ALE C123 ff.

### Art. 24 AVIG

Jedes Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, welches die versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt, gilt als Zwischenverdienst.

### Zwischenverdienste mit fest vereinbarter Arbeitszeit

Bei Arbeitsverhältnissen mit fest vereinbarten Arbeitszeiten besteht Anspruch auf den vollen, vertraglich vereinbarten Lohn. Dieser vereinbarte Lohn ist grundsätzlich als Zwischenverdienst anzurechnen, auch wenn die arbeitnehmende Person effektiv nur einen tieferen Betrag realisiert hat.

Folgende Konstellationen sind denkbar, bei denen der realisierte Lohn tiefer ausfällt als vertraglich vereinbart.

#### Durch arbeitnehmende Person verursachte Fehlstunden

Kürzt der Arbeitgeber den Lohn aufgrund von Fehlstunden, welche die arbeitnehmende Person selber zu verantworten hat, richtet sich die Berechnung des Zwischenverdienstes trotzdem nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung Verdienstauffälle in Folge von Fehlstunden innerhalb fest vereinbarter Arbeitszeiten zu decken.

#### Annahmeverzug des Arbeitgebers

Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden, liegt ein sogenannter Annahmeverzug vor. Gerät der Arbeitgeber bei fest vereinbarten Arbeitszeiten in Annahmeverzug, hat die arbeitnehmende Person trotzdem Anspruch auf den vollen, vertraglich vereinbarten Lohn. Die Kasse muss den vertraglich vereinbarten Lohn als Zwischenverdienst anrechnen, auch wenn die arbeitnehmende Person unverschuldet weniger realisiert hat.

Es liegt – wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch – an der arbeitnehmenden Person ihre Lohnansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Die Durchsetzungsbemühungen führen allenfalls zu einem Insolvenzereignis und ent-

sprechendem Anspruch auf Insolvenzenschädigung. Die Lohnausstände innerhalb des laufenden Arbeitsverhältnisses lassen sich nicht über Art. 29 AVIG an die Arbeitslosenversicherung überbinden. Eine Anwendung von Art. 29 AVIG käme erst für den Zeitraum nach einer nicht fristgerechten Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage.

### **Ferien**

Bei unbefristeten Zwischenverdiensten mit vertraglich fest abgemachter Arbeitszeit im Stundenlohn ist während des Ferienbezugs der versicherten Person der ganze Lohn als Zwischenverdienst aufzurechnen, den sie normalerweise in dieser Zeit ohne Ferienbezug verdient hätte. Es ist unerheblich, wie weit bereits erarbeitete Ferienentschädigung die Feriendauer abdeckt.

Bei befristeten Zwischenverdiensten mit vertraglich fest abgemachter Arbeitszeit im Stundenlohn lässt sich aufgrund der Befristung errechnen, wie viel Ferienentschädigung sich die versicherte Person während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses erarbeiten wird. Während des Ferienbezugs ist die Ferienentschädigung anzurechnen, welche bisher erarbeitet worden ist und die innerhalb dieses Arbeitsverhältnisses noch erarbeitet werden wird. Bezieht die Person aber mehr Ferien, als ihr gemäss Arbeitsvertrag zusteht, richtet sich die Berechnung des Zwischenverdienstes für diese Zeit nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (vgl. Kapitel. durch arbeitnehmende Person verursachte Fehlstunden).

Bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn wird während eines Ferienbezugs immer der vertraglich vereinbarte Monatslohn als Zwischenverdienst angerechnet, auch wenn bspw. aufgrund zu viel bezogener Ferien eine Lohnkürzung vorgenommen wird.

Vgl. AVIG-Praxis ALE C152

### **Einsatzverträge nach Arbeitsvermittlungsgesetz (Temporärarbeitsverhältnisse)**

Bei Arbeitsverhältnissen, welche dem Arbeitsvermittlungsgesetz AVG unterstehen, müssen im Arbeitsvertrag die Arbeitszeiten schriftlich vereinbart sein. Die arbeitnehmende Person muss klar erkennen können, in welchem Umfang sie ihre Dienste zur Verfügung stellt und mit welchem Verdienst sie folglich rechnen darf. Bei schwankenden Einsätzen muss zwingend eine minimale Arbeitszeit angeführt werden.

Bietet der Einsatzbetrieb nicht im vereinbarten Umfang Arbeit an, ist der Verleiher grundsätzlich verpflichtet, die arbeitnehmende Person im Umfang der im Einsatzvertrag aufgeführten Stunden zu entlöhen, auch wenn der Einsatzbetrieb weniger Arbeit anbietet.

Dementsprechend hat die Kasse auch bei Arbeitsverhältnissen, welche dem AVG unterstehen, grundsätzlich immer den vertraglich vereinbarten Lohn als Zwischenverdienst anzurechnen.

Detaillierte Ausführungen zur Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag und der damit verbundenen Lohnzahlungspflicht des Verleihers können der Weisung 2019/1 vom 19.12.2019 des SECO, Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen entnommen werden. Das Dokument ist auf <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/arbeitsvermittler/private-arbeitsvermittlung-und-personalverleih.html> abrufbar.

### **Krankheit während des Zwischenverdienstes**

Wird die versicherte Person während der Ausübung einer Zwischenverdiensttätigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so ist die arbeitsvertragsrechtlich geschuldete Lohnfortzahlung nach Art. 324a ff. OR als Zwischenverdienst anzurechnen.

Erhält die versicherte Person Krankentaggelder, sind diese als Zwischenverdienst anzurechnen. Betragen die Krankentaggelder weniger als 80 % des vertraglich vereinbarten Lohnes, so hat eine Aufrechnung auf 80 % zu erfolgen.

Vgl. AVIG-Praxis ALE C128

### **Kurzarbeits- und schlechtwetterbedingte Arbeitsausfälle während Zwischenverdienst**

Einer versicherten Person deren Zwischenverdiensteinkommen infolge Kurzarbeit oder Schlechtwetter lediglich 80 % des vertraglichen Lohnes beträgt, muss sich den vertraglichen Lohn anrechnen lassen.

Vgl. AVIG-Praxis ALE C129

## Sperrfristenregelung von Art. 336c OR und arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

---

Art. 29 AVIG; AVIG-Praxis ALE C198 ff., Art. 336c OR

### Art. 336c OR

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Im ersten Dienstjahr gilt die Sperrfrist während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.

Eine Kündigung, die während der Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig. Ist die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

### Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist die arbeitnehmende Person nur an der Arbeitsleistung in Bezug auf ihre aktuelle Stelle verhindert. Ausserhalb des Betriebs und insbesondere bei einem anderen Arbeitgeber ist sie jedoch normal einsatzfähig und in der privaten Lebensgestaltung (Freizeit, Hobbys, Mobilität) nicht oder kaum eingeschränkt. Mit anderen Worten liegt lediglich eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vor, wenn ein anderer Arbeitgeber die betreffende Person ohne Vorbehalte bezüglich seiner persönlichen, krankheitsbedingten Verfassung einstellen würde.

Die Rechtslehre geht zunehmend davon aus, dass bei einer alleinigen arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristregelungen von Art. 336c OR keine Anwendung findet, da die betroffene Person in einem solchen Fall an der Stellensuche während der Kündigungsfrist nicht gehindert wird. Trotzdem bleibt die Frage

in Rechtskommentaren umstritten und eine eindeutige Bundesrechtsprechung dazu steht bis heute aus.

Zudem ist oftmals unklar und beweisrechtlich schwierig zu beurteilen, ob es sich um eine krankheitsbedingte, arbeitsplatzbezogene oder generelle Arbeitsunfähigkeit handelt. Die Grenzen sind fließend. Insbesondere bei psychischen Erkrankungen lässt sich eine Zuordnung kaum vornehmen. Hinzu kommt, dass den ärztlichen Zeugnissen vielfach keine eindeutigen Angaben zu entnehmen sind, als «Parteigutachten» beweisrechtlich nicht massgebend sind oder sich widersprechende Atteste vorliegen.

### **Anwendung von Art. 29 AVIG im Zweifelsfall**

Angesichts der immer noch bestehenden rechtlichen Unsicherheiten und der schwierigen Abgrenzung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit von krankheitsbedingten oder generellen Arbeitsunfähigkeiten sind in solchen Fällen Zweifel angebracht, ob nicht ein Anwendungsfall nach Art. 336c OR vorliegt und damit von einer nichtigen Kündigung bzw. einer verlängerten Kündigungsfrist auszugehen ist.

Ist der Arbeitgeber in einem solchen Zweifelsfall nicht bereit die Sperrfristen einzuhalten, sind Taggelder nach Art. 29 AVIG zu erbringen, sofern während der verlängerten Kündigungsfrist Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Die Kasse soll die auf sie übergegangenen Subrogationsforderungen beim Arbeitgeber und nötigenfalls auf dem Rechtsweg durchzusetzen versuchen.

Mit diesem Vorgehen muss nicht die Kasse über diese arbeitsrechtliche Vorfrage befinden. Es wird vielmehr sichergestellt, dass letztlich das für arbeitsrechtliche Fragen zuständige Zivilgericht entscheidet, ob im konkret zu beurteilenden Fall die Sperrfristwirkung von Art. 336c OR zur Anwendung gelangt oder nicht.

## Impressum

---

### **Publikation:**

Leistungsbereich Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung

Staatssekretariat für Wirtschaft

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

### **Redaktion:**

Charles Lauber, Ressort Revisionsdienst TCRD

### **Gestaltung und Layout:**

Daniela Schärer, Ressort Revisionsdienst TCRD

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