



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail
Direction

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit
Direktion



REGIONALES ARBEITSVERMITTLUNGSZENTRUM

Allgemeine Anforderungen bei saisonaler Arbeitslosigkeit: gültig ab dem 1. Dezember 2018

1. Anmeldung zur Arbeitsvermittlung

Die versicherte Person kann sich **so früh als möglich** spätestens jedoch am ersten Tag, für welchen er Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend macht, im Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) anmelden. Die versicherte Person kann bei der Anmeldung eine Arbeitslosenkasse frei auswählen.

2. Anforderungen an die Arbeitssuche

2.1. Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit

Quantität

- Sobald die saisonal stellensuchende Person das genaue Datum kennt, an dem das Arbeitsverhältnis endet, muss sie → **mindestens¹ 4 Arbeitsbemühungen pro Monat** (verteilt auf den ganzen Monat) nachweisen, die eine Beendigung der saisonalen Arbeitslosigkeit ermöglichen;
- Liegt dieses Datum weiter zurück als 3 Monate vor der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung, werden nur die Arbeitsbemühungen der letzten 3 Monate vor Anspruchstellung kontrolliert → **mindestens 4 Arbeitsbemühungen pro Monat** (verteilt auf den ganzen Monat), die eine Beendigung der saisonale Arbeitslosigkeit ermöglichen;
- Eine versicherte Person, die sich regelmässig, d.h. ab der 1. Wiederanmeldung, zur gleichen Zeit im Jahr (Zwischensaison) anmeldet, muss **mindestens 4 Arbeitsbemühungen pro Monat** (verteilt auf den ganzen Monat) in den letzten 3 Monaten vor der Anmeldung nachweisen.

Qualität

- in erster Linie Bewerbungen auf offene Stellen im Hinblick auf eine dauerhafte Anstellung oder eine Erwerbskombination;
- keine Arbeitsbemühungen bei einem Temporärbüro;
- keine wiederholten Arbeitsbemühungen beim gleichen Arbeitgeber (selbst wenn unterschiedliche Filialen);
- für die Betroffenen: Arbeitsbemühungen in Übereinstimmung mit den in den Vorjahren durchgeführten Massnahmen;
- Arbeitsbemühungen in Übereinstimmung mit den Anforderungen an die Mobilität (max. 2 Std. für den Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort);
- nicht ausschliesslich telefonische Arbeitsbemühungen (höchstens eine pro Monat), ausser dies sei auf dem Stelleninserat vorgesehen;
- keine Arbeitsbemühungen, die von Drittpersonen vorgenommen wurden;

¹ Es handelt sich hierbei um die Mindestanzahl Arbeitsbemühungen. Der Personalberater kann die Anforderungen betreffend Quantität und Qualität der Arbeitsbemühungen bei Bedarf und je nach Fall erhöhen.



- das Formular der persönlichen Arbeitsbemühungen muss korrekt ausgefüllt (alle Rubriken), datiert und unterzeichnet sein;
- Belege wie Kopien von Stellenangeboten, Bewerbungsbriefen, Antwortschreiben der Arbeitgeber oder E-Mail-Verkehr sind von der versicherten Person aufzubewahren. Der RAV-Personalberater kann sie jederzeit einfordern.

2.2. Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit

Quantität

Ganzarbeitslose Stellensuchende

- mindestens **8 Arbeitsbemühungen pro Monat** (2 pro Woche), die eine Beendigung der saisonalen Arbeitslosigkeit ermöglichen.

Stellensuchende im Zwischenverdienst bei einem anderen Arbeitgeber mit einem schriftlichen Vertrag oder einer schriftlichen Zusage für die Wiederanstellung²

- Findet die versicherte Person einen Zwischenverdienst von 100 % mit Kompensationszahlungen, ist sie von der Arbeitssuche **befreit** (verlangt wird ein schriftlicher Vertrag oder eine schriftliche Zusage sowie höchstens 3 Wochen Unterbruch zwischen den Tätigkeiten). In diesem Fall reicht die Arbeitsbemühung, die zu einem Arbeitsvertrag führt, als Nachweis für die Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit aus.
- Arbeitet die versicherte Person zwischen 50 % und 100 % im Zwischenverdienst (verlangt wird ein schriftlicher Vertrag oder eine schriftliche Zusage), muss sie **mindestens 4 Arbeitsbemühungen pro Monat** (1 pro Woche) nachweisen, die eine Beendigung der saisonalen Arbeitslosigkeit ermöglichen. Kann die versicherte Person den Beschäftigungsgrad des Zwischenverdienstes nicht beweisen, muss sie **8 Arbeitsbemühungen pro Monat** nachweisen.
- Arbeitet die versicherte Person weniger als 50 % im Zwischenverdienst (verlangt wird ein schriftlicher Vertrag oder eine schriftliche Zusage), muss sie **mindestens 8 Arbeitsbemühungen pro Monat** (2 pro Woche) nachweisen, die eine Beendigung der saisonalen Arbeitslosigkeit ermöglichen. Kann die versicherte Person den Beschäftigungsgrad des Zwischenverdienstes nicht beweisen, muss sie ebenfalls **mindestens 8 Arbeitsbemühungen pro Monat** nachweisen.

Qualität

- in erster Linie Bewerbungen auf offene Stellen im Hinblick auf eine **dauerhafte Anstellung** oder eine **Erwerbskombination**;
- eine einzige Arbeitsbemühung bei einem Temporärbüro (pro Firma) während der gesamten Dauer der Arbeitslosigkeit;
- keine wiederholten Arbeitsbemühungen beim gleichen Arbeitgeber (selbst wenn unterschiedliche Filialen);
- für die Betroffenen: Arbeitsbemühungen in Übereinstimmung mit den in den Vorjahren durchgeführten Massnahmen;
- Arbeitsbemühungen in Übereinstimmung mit den Anforderungen an die Mobilität (max. 2 Std. für den Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort);
- nicht ausschliesslich telefonische Arbeitsbemühungen (höchstens **eine pro Monat**), ausser dies sei im Stelleninserat vorgesehen;
- keine Arbeitsbemühungen, die von Drittpersonen vorgenommen wurden;
- das Formular der persönlichen Arbeitsbemühungen muss korrekt ausgefüllt (alle Rubriken), datiert und unterzeichnet sein;

² Für saisonal stellensuchende Personen, die beim gleichen Arbeitgeber im Zwischenverdienst arbeiten (1-100%) gelten die gleichen Anforderungen wie für ganzarbeitslose Stellensuchende.

- **Belege wie Kopien von Stellenangeboten, Bewerbungsbriefen, Antwortschreiben der Arbeitgeber oder E-Mail-Verkehr sind von der versicherten Person aufzubewahren. Der RAV-Personalberater kann sie jederzeit einfordern.**

3. Anforderungen bezüglich der Vermittlungsfähigkeit

Hält sich die saisonal stellensuchende Person nicht an die neuen Anforderungen der Arbeitssuche (ab dem 1. Dezember 2018) kann seine Vermittlungsfähigkeit überprüft werden. Diese wird für jeden Fall einzeln gemäss dem ganzen Dossier beurteilt.

4. Anforderungen bezüglich der Beratungsgespräche

Während der saisonalen Arbeitslosigkeit muss der Betroffene mindestens einmal alle 2 Monate an einem Beratungsgespräch teilnehmen. Dies gilt auch für jene, die im Zwischenverdienst arbeiten, unabhängig dem Beschäftigungsgrad³.

5. Anforderungen bezüglich der arbeitsmarktlichen Massnahmen

Um die Arbeitsmarktfähigkeit der saisonal stellensuchende Personen zu verbessern, vor allem jener, die nicht in einer Erwerbskombination im Zwischenverdienst arbeiten, werden in eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsmassnahme zugewiesen, je nach Bedarf des Arbeitsmarktes und gemäss dem Angebot der arbeitsmarktlichen Massnahmen.

6. Zur Erinnerung (nicht abschliessend)

Informationspflicht, Art. 330b OR

¹ Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:

- a. die Namen der Vertragsparteien;
- b. das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Funktion des Arbeitnehmers;
- d. den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
- e. die wöchentliche Arbeitszeit.

² Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungspflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Beendigung der befristeten Arbeitsverhältnisse, Art. 334 OR

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

Allgemeine Kündigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse, Art. 335 OR

² Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

³ Es handelt sich hierbei um die Mindestanzahl. Der Personalberater kann bei Bedarf und je nach Fall mehr Gespräche festlegen.

Kündigungsfrist während der Probezeit, Art. 335b OR

¹ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

² Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Kündigungsfrist nach der Probezeit, Art. 335b OR

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

² Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

Zusätzliche Informationen: www.arbeit.swiss

Behördengänge zur Erlangung einer Arbeitsbewilligung: www.vs.ch/arbeitsbewilligung