

BGer 8C_749/2021 vom 26. Januar 2022

Bundesgericht, 2022-01-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_749_2021

FR: TF 8C_749/2021 du 26 janvier 2022

IT: TF 8C_749/2021 del 26 gennaio 2022

Erwägungen

E. 1.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 145 V 57 E. 4.2 mit Hinweis). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann ihre Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 1.2

Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Diese Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete Beweiswürdigung; in diese greift das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur bei Willkür ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt. Solche Mängel sind in der Beschwerde aufgrund des strengen Rügeprinzips (Art. 106 Abs. 2 BGG) klar und detailliert aufzuzeigen (vgl. zum Ganzen BGE 144 V 50 E. 4.2).

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ab 19. August 2020 in Bestätigung des Einspracheentscheids des AWA vom 26. April 2021 verneinte.

E. 2.2

Das kantonale Gericht hat die Bestimmungen und Grundsätze über die Vermittlungsfähigkeit als eine der Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG in Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 AVIG ; BGE 136 V 95 E. 5.1; 125 V 51 E. 6a) zutreffend dargestellt. Darauf wird verwiesen.

E. 3.1

Die Vorinstanz stellte in tatsächlicher Hinsicht fest, der Beschwerdeführer habe am 29. August 2020, mithin kurz nach Eintritt der Arbeitslosigkeit am 19. August 2020, mit der C._____ AG einen bis am 30. Juni 2021 befristeten Arbeitsvertrag für ein

Vollzeitpensum abgeschlossen. Der vereinbarte Grundlohn von zunächst Fr. 1500.- und später Fr. 4600.-, jeweils zuzüglich Prämien, Spesen und sonstigen Vergütungen, habe weit unter dem bei der B._____ SA erzielten Lohn gelegen, sodass ein Verdienstausschlag im Sinne von Art. 11 Abs. 1 AVIG bestanden habe. Aus dem Arbeitsvertrag vom 29. August 2020 gehe weiter hervor, dass der Beschwerdeführer während der Vertragslaufzeit - ohne Zustimmung des Arbeitgebers - keiner weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen dürfe. Insbesondere aufgrund dieses bis zum 30. Juni 2021 laufenden Vertrages verneinte das kantonale Gericht die objektive Vermittelbarkeit des Beschwerdeführers.

E. 3.2

Darüber hinaus verneinte die Vorinstanz auch die subjektive Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers, weil dieser allein die Wiederverpflichtung durch einen Fussballclub als Torhüter angestrebt habe. Angesichts der lediglich für eine Stelle als Torhüter getätigten Arbeitsbemühungen im In- und Ausland stehe fest, dass der Beschwerdeführer bis zum massgebenden Zeitpunkt des Erlasses des Einspracheentscheids nicht bereit gewesen sei, die Anstellung bei der C._____ AG zu Gunsten einer besser bezahlten Stelle ausserhalb des Profifussballs aufzugeben.

E. 4

Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, vermag zu keinem anderen Ergebnis zu führen.

E. 4.1

Auf die bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorgebrachten und in weiten Teilen wortwörtlich wiederholten Argumente ist von vornherein nicht weiter einzugehen (Art. 42 Abs. 2 BGG ; BGE 134 II 244 E. 2.1 und E. 2.3; Urteil 8C_603/2019 vom 22. November 2019 E. 4).

E. 4.2

Sodann wird in der Beschwerde Diskriminierung moniert. Eine hinreichend begründete Rüge (Art. 106 Abs. 2 BGG), die auf eine Verletzung des Diskriminierungsverbots (Art. 8 Abs. 2 BV) abzielen würde, lässt sich indessen nicht erkennen. Es ist im Übrigen auch nicht erkennbar, aufgrund welchen Merkmals professionelle Fussballspieler per se (d.h. ungeachtet weiterer besonderer Identitätsaspekte) als verfassungsrechtlich spezifisch geschützte Gruppe gelten sollten (vgl. BGE 136 I 297 E. 7.1).

E. 4.3

Auch die Rüge der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 8 Abs. 1 BV) genügt den Begründungsanforderungen von Art. 106 Abs. 2 BGG nicht. Insbesondere wird nicht aufgezeigt, inwiefern hier eine verfassungsmässig verpönte Ungleichbehandlung vorliegen soll. So hielt die Vorinstanz explizit fest, dass auch Arbeitnehmenden - wie dem Beschwerdeführer - mit einem kleinen Stellenangebot zugestanden werde, bei Eintritt der Arbeitslosigkeit zunächst Tätigkeiten im bisherigen Beruf zu suchen. Damit hat sie die Bedeutung der Weiterbeschäftigung als Fussballer nicht verkannt. Vorliegend führten denn auch nicht die allein auf eine Tätigkeit als Torhüter beschränkten Suchbemühungen zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit, sondern die mit dem Abschluss des bis zum 30. Juni 2021 befristeten Arbeitsvertrags mit der C._____ AG bekundete fehlende Bereitschaft des Beschwerdeführers und insbesondere die fehlende Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit bei Auffinden einer besser bezahlten Tätigkeit so schnell wie möglich zu beenden.

E. 4.4

Zwar wurde dem Beschwerdeführer im Sideletter vom 24. September 2020 das Recht eingeräumt, dass er bei einem Vertragsangebot eines Fussballclubs aus der Super League oder dem Ausland ablösefrei zu diesem wechseln könne. Wie die Vorinstanz aber zutreffend feststellte, ist die Anzahl der in Frage kommenden Stellen sehr limitiert (vgl. auch SVR 2007 ALV Nr. 6 S. 19, C 244/05 E. 2.3). Hinzu kommen die Einschränkungen aufgrund der im professionellen Fussball geltenden Transferfristen. Mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass eine Verpflichtung durch einen anderen Club ausserhalb der Transferperioden, welche in der Schweiz gemäss vorinstanzlicher Feststellung in der Regel vom 10. Juni bis zum 31. August und vom 15. Januar bis zum 15. Februar dauern, unwahrscheinlich ist. Schliesslich räumte der Beschwerdeführer selber ein, dass es für ihn wegen der Covid-19-Pandemie schwer sei, einen neuen Fussballclub zu finden, da die Clubs nicht wüssten, wie es weiter gehe. Damit ändert die "Ausstiegsklausel" im Sideletter nichts an der fehlenden objektiven Vermittelbarkeit des Beschwerdeführers (vgl. ARV 2004 275, C 174/03 E. 3.1).

E. 4.5

Soweit der Beschwerdeführer weiter geltend macht, es wäre ihm aufgrund des Sideletters vom 24. September 2020 jederzeit möglich gewesen, einen besser bezahlten Vertrag nicht nur im Fussballbereich, sondern auch in jedem anderen Berufsfeld anzunehmen, kann ihm nicht gefolgt werden. Eine so weit gehende Kündigungsmöglichkeit ergibt sich aus dem Sideletter jedenfalls nicht. Insoweit kann offen bleiben, ob es sich bei diesem Vorbringen nicht ohnehin um ein unzulässiges Novum handelt (vgl. Art. 99 Abs. 1 BGG).

E. 4.6.1

Im Übrigen stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe in seiner Stellungnahme vom 2. Dezember 2020 sowie im Beratungsgespräch vom 18. September 2020 klar zum Ausdruck gebracht, dass er allein die Wiederverpflichtung durch einen Fussballclub als Torhüter anstrebte. So habe er auf die Frage, ob er auch bereit sei, ausserhalb der Fussballbranche Stellen zu suchen, geantwortet, er sei die letzten 15 Jahre als Fussballer tätig gewesen und habe noch gute vier Jahre als Torhüter vor sich. Er sei im besten Torwartalter. Mit den Trainings und Spielen bei der C._____ AG wolle er aktuell bleiben und einen neuen Job im Fussball finden. Die Vorinstanz schloss daraus, dass der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen sei, die Anstellung bei der C._____ AG zu Gunsten einer besser bezahlten Stelle ausserhalb des Profifussballs aufzugeben. Vielmehr habe er trainieren und durch gute Spiele die Aufmerksamkeit anderer Clubs auf sich ziehen wollen.

Da der Beschwerdeführer seine Suchbemühungen auf die Tätigkeit als Torhüter beschränkt habe, könne ferner auch nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass er ein Stellenangebot - etwa im kaufmännischen Bereich - mit einem höheren Lohn als bei der C._____ AG (Fr. 4600.- zuzüglich Erfolgsprämien) erhalte. Immerhin verfüge er zusätzlich zum Lehrabschluss als kaufmännischer Angestellter zwischenzeitlich auch über Kenntnisse aus einer seit April 2020 laufenden berufsbegleitenden Weiterbildung zum dipl. Betriebswirtschafter HF.

E. 4.6.2

Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, erschöpft sich in appellatorischer Kritik am angefochtenen Urteil. Darauf ist nicht weiter einzugehen (BGE 144 V 50 E. 4.2 i.f. mit

Hinweis).

Mit der Vorinstanz ist somit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer von Anfang an und jedenfalls bis zum massgeblichen Zeitpunkt des Einspracheentscheids vom 26. April 2021 nicht bereit war, eine Stelle ausserhalb des bezahlten Fussballs anzunehmen. Vor diesem Hintergrund verletzt es nicht Bundesrecht, wenn die Vorinstanz die Vermittlungsbereitschaft des Beschwerdeführers und damit die Vermittlungsfähigkeit im Sinne von Art. 15 AVIG bereits ab 19. August 2020 verneinte (vgl. ARV 2004 275, C 174/03 E. 3.1).

E. 5

Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer mit seinen Vorbringen nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt oder sonstwie Bundesrecht verletzt haben soll. Beim angefochtenen Urteil hat es sein Bewenden.

E. 6

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.