

# **FR\_GERICHTE 605 2014 74 vom 31. August 2015**

FR Kantonsgericht, 2015-08-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2014\\_74](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_74)

FR: FR\_GERICHTE 605 2014 74 du 31 août 2015

IT: FR\_GERICHTE 605 2014 74 del 31 agosto 2015

## **Regeste**

Entscheid des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |  
Arbeitslosenversicherung

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Beschwerde ist form- und fristgerecht bei der zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer ist zur Einreichung der Beschwerde befugt, da er vom an- gefochtenen Einspracheentscheid unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse hat, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, in welchem Ausmass er An- spruch auf Arbeitslosenentschädigung hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

### **E. 2**

a) Art. 8 Abs. 1 lit. f des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) sieht vor, dass der Versicherte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, wenn er neben anderen Voraussetzungen auch ver- mittlungsfähig ist (Art. 15). Der Arbeitslose ist vermittlungsfähig, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Zur Vermittlungsfähigkeit gehört nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 126 V 52 E. 6a mit Hinweis). Für die Frage der Vermittlungsfähigkeit entscheidend sind die konkreten Aussichten auf eine An- stellung auf dem für die versicherte Person in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der zeitlichen Verfügbarkeit, aber auch der herrschenden konjunkturellen Ver- hältnisse sowie aller anderen Umstände (Urteil EVG C 236/02 vom 26. Januar 2003 E. 1.1). Der Begriff der Vermittlungs(un)fähigkeit als Anspruchsvoraussetzung schliesst – entgegen dem Wort- laut von Art. 24 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosen- versicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) – graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit (im Umfang von mindestens 20% eines Normalarbeitspensums) anzunehmen, oder nicht (Urteil EVG C 74/00 vom 13. September 2000 E. 3b; BGE 125 V 51 E. 6a jeweils mit Hinweisen). Zur Vermittlungsfähigkeit von Studenten, welche studiumbegleitend oder zwischen einzelnen Stu- dienabschnitten einer Erwerbstätigkeit nachgehen, hat das Eidg. Versicherungsgericht festgestellt, dass ein Student, der – allenfalls unter Inkaufnahme eines zeitlich erheblich verlängerten Studien- ganges – vor Eintritt der Arbeitslosigkeit im Prinzip voll erwerbstätig gewesen sei, sein Studium nebenbei absolviere und weiterhin zu voller

Erwerbstätigkeit bereit und imstande wäre, als vermittlungsfähig zu gelten habe. Dagegen müsse einem Studenten, der nur bereit sei, für kürzere

Kantonsgericht KG Seite 4 von 8 Zeitspannen oder sporadisch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, die Vermittlungsbereitschaft und damit die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen werden (BGE 120 V 385 Erw. 4a). Besuchen arbeitslose Personen einen ganztägigen Kurs, ohne dass die Bedingungen der Art. 59 ff. AVIG (Anerkennung des Kurses als arbeitsmarktliche Massnahme durch die Verwaltung) erfüllt sind, kann ihre Vermittlungsfähigkeit rechtsprechungsgemäss (BGE 122 V 265 E. 4) nur bejaht werden, wenn eindeutig feststeht, dass sie bereit und in der Lage sind, den Kurs jederzeit abzubrechen, um eine Stelle anzutreten. Dies ist aufgrund objektiver Kriterien zu prüfen. Die Willens- äusserung der Versicherten allein genügt dazu nicht. An deren Disponibilität und Flexibilität werden erhöhte Anforderungen gestellt. Sie müssen ihre Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ fortsetzen und bereit sein, den Kurs unverzüglich abzubrechen, um eine angebotene Stelle anzutreten. Bei fehlender Aktivität und Dispositionen, die der Annahme der Vermittlungsbereitschaft entgegen stehen, können Versicherte sich nicht darauf berufen, sie hätten die Vermittlung und Suche einer Arbeit gewünscht (Urteil BGer 8C\_922/2014 vom 20. Mai 2015 E. 2.2 mit Hinweisen). Die Vermittlungsfähigkeit beurteilt sich somit aufgrund der konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die versicherte Person in Betracht fallenden Arbeitsmarkt. Zwingende abstrakte Kriterien gibt es nicht. Da die heutigen technischen Möglichkeiten die Kommunikation erleichtern, ist insbesondere die Entfernung kein allzu schwerwiegendes Hindernis mehr. Zudem müssen Vorstellungsgespräche normalerweise nicht innert weniger Stunden durchgeführt werden. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung verlangt zwar von arbeitslosen Personen, die freiwillig und auf eigene Kosten einen nicht von der Arbeitsstelle bewilligten Kurs besuchen, jeweils die Bereitschaft, den Kurs zugunsten einer angebotenen Stelle abzubrechen. Dies gilt indessen nur insoweit, als sowohl die organisatorische Möglichkeit wie auch die Absicht und Flexibilität fehlen, die Ausbildung den Bedürfnissen des neuen Arbeitgebers anzupassen und die Lernziele neben der (vollen) Erwerbstätigkeit zu verwirklichen (vorerwähntes Urteil 8C\_922/2014 E. 4.2 mit Hinweis). b) Von der Vermittlungsfähigkeit zu unterscheiden ist der anrechenbare Arbeitsausfall (Art. 11 AVIG). Dabei handelt es sich ebenfalls um eine Anspruchsvoraussetzung (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG), welche erfüllt ist, wenn der Arbeitsausfall einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Die gesetzliche Normierung des anrechenbaren Arbeitsausfalls stellt andererseits eine Regelung über die Entschädigungsbemessung dar, indem sich Dauer und Ausmass des Arbeitsausfalls auf den Umfang des Taggeldanspruchs auswirken. Der anrechenbare Arbeitsausfall bestimmt sich grundsätzlich im Vergleich zum letzten Arbeitsverhältnis vor Eintritt der (Teil-) Arbeitslosigkeit. Es kommt aber auch darauf an, in welchem zeitlichen Umfang die versicherte Person bereit, berechtigt und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen. Arbeitnehmer, die nach dem Verlust ihrer Vollzeitbeschäftigung, aus welchen Gründen auch immer, lediglich noch teilzeitlich erwerbstätig sein wollen oder können, die also zwar bereit sind, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, im Unterschied zu vorher jedoch nur noch in reduziertem Umfang, erleiden einen bloss teilweisen Arbeitsausfall. Die Kürzung des Taggeldanspruches bei einem lediglich teilweise anrechenbaren Arbeitsausfall geschieht durch eine entsprechende Reduktion des der Entschädigungsbemessung zugrunde zu legenden versicherten Verdienstes (Urteil BGer 8C\_126/2014 vom 8. Juli 2014 E. 5.1 mit Hinweisen).

### **E. 3**

Vorliegend ist – entgegen den Vorbringen der Parteien – nicht die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers streitig, sondern in welchem Ausmass er Anrecht auf Entschädigung für einen

Kantonsgericht KG Seite 5 von 8 anrechenbaren Arbeitsausfall hat. Das AMA ging aufgrund der Weiterbildung bei der F. \_\_\_\_\_ implizit davon aus, ein solcher Arbeitsausfall bestehe ab Beginn der Weiterbildung am 18. Oktober 2013 nur zu 90%. a) Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, die Arbeitslosenversicherung sei seit seinen Einsprachen vom 26. Juli 2013 betreffend diverser Einstellungen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder (vgl. Dossiers 605 2013 57–59) darüber informiert gewesen, dass er ab Herbst 2013 eine Weiterbildung bei der F. \_\_\_\_\_ plante. Ferner habe das F. \_\_\_\_\_ mehrmals die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung neben der Weiterbildung bestätigt. Auch sei er jederzeit bereit, die Weiterbildung zu Gunsten einer neuen Arbeitsstelle abzubrechen, da der Verlust der Ausbildungskosten für ihn tragbar sei. Vor der Verfügung vom 18. Dezember 2013 habe das AMA nie zu verstehen gegeben, dass an seiner Vermittlungsfähigkeit gezweifelt werden. Das AMA habe damit seine Informationspflichten verletzt. Schliesslich habe er bereits früher Ausbildungen ohne Probleme mit einer Vollzeitstelle kombiniert. b) Das AMA seinerseits ist der Meinung, der Beschwerdeführer habe immer noch nicht konkret nachgewiesen, dass die Weiterbildung mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sei. Zudem habe er mit den Informationen betreffend die Weiterbildung bei der F. \_\_\_\_\_ zurückgehalten, weshalb erst im Dezember 2013 für das AMA klar war, dass sich Zweifel an seiner Vermittlungsfähigkeit ergaben. c) Aus den vorhandenen Unterlagen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer in den Einsprachen vom 26. Juli 2013 erwähnte, dass er für den Herbst 2013 einen Studienplatz für eine Weiterbildung reserviert habe und er auch einen E-Mail-Wechsel mit der F. \_\_\_\_\_ beilegte. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 31. Juli 2013 erklärte er – offenbar ohne Nennung des Studienganges und der Schule – die von ihm geplante Weiterbildung sei berufsbegleitend möglich und die Unterrichtsstunden würden nur am Samstag bzw. an den Abenden stattfinden. Vom

### **E. 6**

September 2013 datiert die Anmeldungs-Bestätigung der F. \_\_\_\_\_, gemäss welcher er sich für die Unterrichtsvariante Dienstag/Samstag entschieden habe. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 11. Oktober 2013 ergänzte der Beschwerdeführer seine bisherigen Angaben und erklärte, die Unterrichtsstunden würden am Samstag sowie Dienstagnachmittag (ca. 17–21 Uhr stattfinden). Am 4. Dezember 2013 stellte ihm das AMA einen Fragebogen zur Vermittlungsfähigkeit zu. Seiner Antwort ist zu entnehmen, dass der Unterricht jeweils dienstags von 13.30 Uhr bis 21 Uhr sowie an einem Samstag pro Monat stattfinde. Zudem benötige er pro Woche ungefähr 6 Stunden für die Vor- bzw. Nachbearbeitung des Unterrichtsstoffes. Die Prüfungen fänden im März an einem Tag statt. Er suche weiterhin eine Vollzeitstelle und sei in der Lage, bei einer flexibel gestalteten Arbeitszeit jeden Tag zu arbeiten. Er habe bis anhin CHF 8'000.- in die Weiterbildung investiert. Auf die Frage, ob er bereit sei, die Weiterbildung zu Gunsten einer Arbeitsstelle abzubrechen, gab er an, dies werde nicht nötig sein, weil die Ausbildung zu 100% berufsbegleitend sei. Seiner Einsprache vom 28. Januar 2014 gegen die Verfügung des AMA vom 18. Dezember 2013 war eine E-Mail der F. \_\_\_\_\_ beigelegt, mit folgendem Wortlaut: "Eine Bestätigung, dass es sich beim Executive MBA um eine voll

berufsbegleitende akademische Weiterbildung handelt, können wir Ihnen ausstellen. 70 Prozent der Veranstaltungen müssen besucht werden – insofern hat der Kandidat grosse Handlungsfreiheiten bei der Gestaltung der Dienstagnachmittage." In Bezug auf einen Abbruch oder Unterbruch der Weiterbildung sei eine Kündigung innert 2 Monaten

Kantonsgericht KG Seite 6 von 8 auf Quartalsende möglich, maximal müsse damit 1 Quartal weiter bezahlt werden. Das Studiengeld werde gutgeschrieben für einen späteren Wiedereinstieg (max. 24 Monate). Weiter ist der Homepage der F. \_\_\_\_\_ zu entnehmen, dass der Studiengang "E. \_\_\_\_\_" berufsleitend sei. Für die Absolvierung des Studienganges sind zwei Varianten vorgesehen: Variante A (Freitag und Samstag) sowie Variante B (Dienstagnachmittag und Samstag). Ebenfalls dem auf dieser Seite herunterladbaren Factsheet MAS/EMBA ist erwähnt, dass neben der Weiterbildung bei der F. \_\_\_\_\_ eine Berufstätigkeit im Vollpensum möglich sei. d) Das AMA hält zu Recht fest, dass es nicht am Beschwerdeführer ist, darüber zu entscheiden, ob eine Information seine Weiterbildung betreffend relevant ist oder nicht, und er die Pflicht gehabt hätte, von Beginn an alle vorhandenen Informationen zu seinem Studiengang unaufgefordert dem RAV vorzulegen. Die Weiterbildung wurde zwar in seinen Einsprachen vom 26. Juli 2013 erwähnt. Es erstaunt aber und ist nicht nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer offenbar anlässlich des Beratungsgesprächs vom 31. Juli 2013 den Studiengang sowie auch die Ausbildungsstätte seiner RAV-Beraterin nicht nennen wollte, sondern sich vielmehr erstaunt zeigte, dass das RAV nicht gut über seinen Fall informiert gewesen sei. Die Einsprachen vom 26. Juli 2013 waren ans AMA gerichtet und anlässlich des Beratungsgesprächs vom 31. Juli 2013 angeblich noch nicht ins elektronische Dossier aufgenommen, weshalb die RAV-Beraterin von der Weiterbildung keine Kenntnis habe konnte. Kenntnis erhielt das RAV selber nur durch die aktualisierten Lebensläufe des Beschwerdeführers, welche er erst auf zweite Aufforderung seiner RAV-Beraterin Ende November 2013 ablieferte. Demgegenüber erstaunt es aber ebenfalls, dass vom RAV bezüglich der Weiterbildung nicht weitere Informationen vom Beschwerdeführer eingefordert wurden. Nicht gehört werden kann der Vorwurf des Beschwerdeführers, das RAV habe hinsichtlich den Zweifeln an seiner Vermittlungsfähigkeit seine Informationspflichten verletzt. Mit Erhalt des Fragebogens vom 4. Dezember 2013 mit Fragen zu seiner Vermittlungsfähigkeit, musste er sich bewusst gewesen sein, dass diese von der Arbeitslosenversicherung vertieft abgeklärt wurde. Was die nun hier zu prüfenden Frage, in welchem Rahmen beim Beschwerdeführer von einem anrechenbaren Arbeitsausfall besteht, betrifft, ist entgegen der Ansicht des AMA von einem vollen Arbeitsausfall auszugehen. So ergibt sich aufgrund der Angaben auf der Internetseite der F. \_\_\_\_\_, dass die vom Beschwerdeführer vorgenommene Weiterbildung grundsätzlich dermassen konzipiert ist, um vollständig berufsbegleitend absolviert zu werden. Der Beschwerdeführer hat sich soweit ersichtlich für diejenige Variante des Studienganges entschieden, welche weniger die üblichen Arbeitszeiten tangiert, da er einzig jeweils dienstagnachmittags sowie an einem Samstag im Monat Kurs hat. Zudem besteht offenbar auch eine gewisse Handlungsfreiheit in Bezug auf den Unterrichtsbesuch in dem Sinne, dass gemäss den Angaben der F. \_\_\_\_\_ nur 70% der Veranstaltungen besucht werden müssen. Der Beschwerdeführer sucht grundsätzlich eine Stelle als Kader bei einer Versicherung. Bei einer Kaderstelle kann davon ausgegangen werden, dass er im Gegensatz beispielsweise zu einem normalen Sachbearbeiter keine konkrete Präsenzpflicht hat und sich seine Arbeitszeit relativ frei einteilen kann. Die Zeit für den Unterrichtsbesuch am Dienstagnachmittag sollte er damit ohne weiteres in einer Randstunde oder sogar am Wochenende nachholen können.

Zudem fällt die wöchentliche Zeit für Vor- bzw. Nachbearbeitung des Unterrichtsstoffes mit 6 Stunden auch nicht übermässig aus.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 8 Ferner erklärt der Beschwerdeführer seit Beginn, er sei gegebenenfalls bereit, zu Gunsten einer Vollzeitstelle die Weiterbildung abzubrechen. Dies erscheint glaubhaft, namentlich deshalb, weil er gemäss den Angaben des F.\_\_\_\_\_ die Ausbildung unterbrechen und innerhalb einer Frist von 24 Monaten wieder aufnehmen kann. Zudem wird nach der dargelegten Rechtsprechung – zwar hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit – die Bereitschaft eine Weiterbildung zugunsten einer Arbeitsstelle abzubrechen nur insoweit verlangt, als sowohl die organisatorische Möglichkeit wie auch die Absicht und Flexibilität fehlen, die Ausbildung den Bedürfnissen des neuen Arbeitgebers anzupassen und die Lernziele neben der Erwerbstätigkeit zu verwirklichen, was vorliegend nicht der Fall ist. So hat der Beschwerdeführer, wie erwähnt, für seine Weiterbildung jene Variante gewählt, welche sich besser mit einer Vollzeitstelle vereinbaren lässt. Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass er auch nach Beginn der Weiterbildung bei der F.\_\_\_\_\_ sich nur auf Vollzeitstellen beworben hat. Schliesslich hat er bereits früher Weiterbildungen mit Vollzeitstellen vereinbaren können. Dies scheint zumindest der Fall gewesen zu sein für seine Weiterbildung zum Marketingplaner "ifks", welche während dem Jahr 1999 stattfand. Zu dieser Zeit war er als Betriebs-Abteilungsleiter bei G.\_\_\_\_\_ AG tätig. 4. Zusammenfassend ist beim Beschwerdeführer von einem vollen anrechenbaren Arbeitsausfall auszugehen, weshalb er Anrecht auf eine volle Arbeitslosenentschädigung hat. Die Beschwerde ist gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 5. März 2014 aufzuheben. Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens werden keine Gerichtskosten erhoben. Da der Beschwerdeführer mit seinen Anträgen obsiegt, hat er Anspruch auf eine Entschädigung seiner Parteikosten. Am 24. Juli 2015 wurde die Kostenliste einverlangt, die bis zum heutigen Tag nicht zugestellt wurde. Es rechtfertigt sich deshalb die Parteientschädigung angesichts des einfachen Schriftenwechsels und der Schwierigkeit des vorliegenden Falles, der sich nicht durch aussergewöhnliche Komplexität auszeichnet, pauschal auf CHF 2'500.- festzusetzen. Dieser Betrag enthält Honorar und Auslagen der Rechtsvertreterin. Unter Berücksichtigung der Mehrwertsteuer von CHF 200.- (8% von CHF 2'500.-) ergibt sich ein Totalbetrag von CHF 2'700.- zu Lasten des AMA.

Kantonsgericht KG Seite 8 von 8 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A.\_\_\_\_\_ wird gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 5. März 2014 wird aufgehoben und A.\_\_\_\_\_ hat auch während der Weiterbildung bei der F.\_\_\_\_\_ einen vollen anrechenbaren Arbeitsausfall. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. A.\_\_\_\_\_ wird zu Lasten des Amtes für den Arbeitsmarkt, Freiburg, für das vorliegende Verfahren eine Parteientschädigung von CHF 2'500 (Honorar und Auslagen), zuzüglich der Mehrwertsteuer von CHF 200.- (8% von CHF 2'500.-) und damit insgesamt von CHF 2'700.- zugesprochen. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene

Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 31. August 2015/bsc Präsidentin  
Gerichtsschreiber-Berichterstatter

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