

NW_GERICHTE 28864 vom 4. April 2022

NW Gerichte, 2022-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_28864

FR: NW_GERICHTE 28864 du 4 avril 2022

IT: NW_GERICHTE 28864 del 4 aprile 2022

Regeste

Arbeitslosenversicherung; Einstellung in der Anspruchsberechtigung (SV 21 30)

Erwägungen

E. 1.1

Anfechtungsobjekt der vorliegenden Beschwerde bildet der Einspracheentscheid JT 134/2020 des RAV vom 22. Oktober 2021, mit dem die Verfügung JT 129/2020 vom 14. August 2020 betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ab dem 4. November 2019 für 21 Tage, wegen Missachtung einer Weisung, bestätigt wurde (BF-Bel. 1).

E. 1.2

Gegen Einspracheentscheide eines Sozialversicherungsträgers kann Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden (Art. 56 und 57 ATSG [SR 830.1] i.V.m. § 10 Arbeitslosenversicherungsverordnung [EV AVIG; NG 744.1]). Örtlich zuständig ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem der Versicherte oder der beschwerdeführende Dritte zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG i.V.m. § 10 EV AVIG). Sachlich zuständig ist im Kanton Nidwalden die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts (Art. 39 GerG [NG 261.1]). Der Beschwerdeführer hat seinen Wohnsitz in X. (RAV-act. 34), womit die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts des Kantons Nidwalden örtlich und sachlich zuständig ist.

E. 1.3

Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass er im Sinne von Art. 59 ATSG beschwerdelegitimiert ist. Die Beschwerde wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 60 und 61 ATSG), womit auf die Beschwerde einzutreten ist.

E. 2.1

Der Beschwerdegegner führt im angefochtenen Entscheid (BF-Bel. 1) zusammengefasst aus, der Beschwerdeführer sei mittels Weisung aufgefordert worden, an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung in der job-vision obwalden nidwalden in Stans teilzunehmen.

5■13

Im Rahmen dieser arbeitsmarktlichen Massnahme hätte er für das Brockenhaus in Stans Lieferwagen der Kategorie B führen können. Die Anordnung zur Teilnahme am Beschäftigungsprogramm sei zumutbar gewesen. Sie sei zudem geeignet gewesen, die

Vermittelbarkeit und somit die Arbeitsmarktchancen des Beschwerdeführers zu steigern. Dem Beschwerdeführer wäre dadurch die Fahrpraxis erhalten geblieben. Zudem wäre ihm bei den Bewerbungen geholfen worden und er hätte ein Arbeitszeugnis erhalten, womit er die Lücke im Lebenslauf hätte schliessen könnte. Schliesslich würden aktivierte Stellensuchende erfahrungsgemäss eher eine Stelle erhalten. Die arbeitsrechtliche Massnahme werde den beruflichen Fachkenntnissen des Beschwerdeführers gerecht und es würden keine entschuldbaren Gründe vorliegen, welche die Nichtteilnahme an der Massnahme rechtfertigen. Folglich sei eine Sanktionierung des Beschwerdeführers angezeigt gewesen. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei als mittelschweres Verschulden zu taxieren, womit eine Einstellung zwischen 16 und 30 Tagen in Betracht gefallen sei. Die veranschlagte Sanktionierung von 21 Tagen sei bereits im mittleren unteren Sanktionsrahmen angesiedelt; eine weitere Senkung sei aufgrund der Aktenlage nicht angezeigt.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer stellt sich hingegen auf den Standpunkt, das Beschäftigungsprogramm bei der Jobvision obwalden nidwalden verbessere seine Vermittlungsfähigkeit nicht massgeblich, sondern laufe dieser zuwider. Der Beschwerdeführer habe deshalb zu Recht die Teilnahme verweigert. Er begründet dies zusammengefasst damit, der Beschwerdeführer benötige als Chauffeur der Kategorie CE keine Fahrpraxis mit Fahrzeugen der Kategorie B, auch nicht mit «grösseren» Fahrzeugen dieser Kategorie. Wäre das Führen von Fahrzeugen dieser beiden Kategorien vergleichbar, wäre für Fahrzeuge der Kategorie CE nicht ein zusätzlicher Fähigkeitsausweis erforderlich. Der Beschwerdeführer würde sich an die Fahrweise mit einem Fahrzeug der Kategorie B gewöhnen – bei dem sämtliche Manöver anders seien als bei einem Fahrzeug der Kategorie CE – was nicht geeignet sei, seine Vermittlungsfähigkeit zu fördern, sondern sogar kontraproduktiv wäre. Wenn der Beschwerdegegner ausführe, der Beschwerdeführer könne als Chauffeur für das Brockenhaus Erfahrungen im Kontakt mit Kunden und Logistikern sammeln, erkenne er, dass der wichtigste Teil der Arbeit eines Chauffeurs der Kategorie CE das Fahren und nicht der Kundenkontakt sei. Der Beschwerdegegner irre überdies, wenn er allein

6■13

aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet sei, schlussfolgere, er sei auf Unterstützung bei der Bewerbung angewiesen. Die Vermittlungsfähigkeit eines Versicherten werde aber nicht bloss dadurch verbessert, dass er Unterstützung im Bewerbungsprozess erhält, sondern vor allem dadurch, dass seine beruflichen Fähigkeiten gefördert würden. Das sei aber bei der angewiesenen arbeitsrechtlichen Massnahme nicht der Fall. Diese würde auch potentiellen Arbeitgebern keine Bereitschaft signalisieren, wie dies der Beschwerdegegner behauptete. Potentielle Arbeitgeber würden sich für die Fähigkeiten des Arbeitnehmers und nicht dessen Zeitmanagement interessieren. Zudem beanspruche und fördere die angeordnete arbeitsrechtliche Massnahme die Fähigkeiten des Beschwerdeführers nicht, weshalb sie nicht als sinnvoll erachtet werden könne. Eine Teilnahme würde vielmehr offenbaren, dass der Beschwerdeführer in dieser Zeit nur Fahrzeuge der Kategorie B fuhr und die Fähigkeiten, mit Fahrzeugen der Kategorie CE zu fahren, nicht habe üben können. Die beruflichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers würden nicht gefördert, sondern vernachlässigt. Es handle sich um eine Rückversetzung, die potentielle Arbeitgeber eher

stutzig machen dürfte. Es treffe auch nicht zu, dass Teilnehmende eines Programmes zur vorübergehenden Beschäftigung schneller eine Stelle finden, dies ergebe sich auch nicht aus der vom Beschwerdegegner zitierten Studie. Ob die Massnahme zumutbar gewesen sei, wie der Beschwerdegegner behaupte, könne schliesslich offenbleiben, weil es sich um eine arbeitsrechtliche Massnahme und nicht um eine neue Arbeitsstelle handle. Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, es genüge für die berechnete Verweigerung zur Teilnahme an einer Massnahme bereits, wenn berechnete Zweifel an deren Nutzen bestünden. Weil die angeordnete arbeitsmarktliche Massnahme die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers nicht fördere, habe er jedenfalls berechnete Zweifel an deren Nutzen hegen und die Teilnahme zu Recht verweigern dürfen. Ein Nichtantritt ohne entschuldbaren Grund liege auch deshalb nicht vor. Schliesslich beanstandet der Beschwerdeführer auch die Höhe der Sanktion, indem er ausführt, es liege ■ wenn überhaupt ■ höchstens ein leichtes Verschulden vor. Falls sogar von einem mittelschweren Verschulden ausgegangen würde, wäre die Anzahl Einstelltage jedenfalls auf das diesbezügliche Minimum von 16 Tagen festzulegen.

7■13

E. 2.3

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer trotz Weisung des Beschwerdegegners geweigert hat, an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teilzunehmen. Es ist ebenfalls unbestritten, dass diese Massnahme darin bestanden hätte, während sechs Monaten im Rahmen eines Programms zur vorübergehenden Beschäftigung in der Jobvision obwalden nidwalden für das Brockenhaus in Stans Lieferwagen der Kategorie B zu führen. Streitig und zu prüfen ist hingegen, ob der Beschwerdeführer wegen der Verweigerung dieser arbeitsrechtlichen Massnahme zu Recht ab dem 4. November 2019 für 21 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellt wurde und, bejahendenfalls, ob die Dauer der Einstellung angemessen ist. Vorfrageweise wird zu klären sein, ob der Beschwerdegegner die arbeitsrechtliche Massnahme zu Recht angeordnet hat (vgl. ARV 2004 N 30 S. 284 E. 2.2; BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 341).

E. 3.1

Der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes (Art. 17 Abs. 1 AVIG [SR 837.0]). Im Weiteren hat er auf Weisung der zuständigen Arbeitsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die seine Vermittlungsfähigkeit fördern (Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG).

E. 3.2

Arbeitsmarktliche Massnahmen sollen insbesondere die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wieder eingegliedert werden können (Art. 59 Abs. 2 lit. a AVIG), die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern (lit. b), die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern (lit. c) oder die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln (lit. d). Zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen gehören unter anderem vorübergehende Beschäftigungen im Rahmen von Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter

Institutionen (Art. 64a Abs. 1 lit. a AVIG). Programme zur vorübergehenden Beschäftigung bezwecken die Arbeitsbeschaffung oder Wiedereingliederung ins Erwerbsleben durch berufsnahen Tätigkeiten (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.],

8■13

Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage 2016, Rz. 716 mit weiteren Hinweisen). Für die Zuweisung zu entsprechenden Programmen gelten sinngemäss die Kriterien der zumutbaren Arbeit nach Art 16 Abs. 2 lit. c AVIG (Art. 64a Abs. 2 AVIG). Danach ist eine Massnahme nur dann unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Im Rahmen der Mitwirkungspflicht bei der Sachverhaltsabklärung hat die versicherte Person hierfür zweckdienliche Beweismittel beizubringen (BGE 124 V 239 E. 4b/bb). Die weiteren in Art. 16 Abs. 2 AVIG genannten Kriterien (lit. a und b sowie d bis i) sind für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Beschäftigungsprogrammen gemäss Art. 64a Abs. 1 lit. a AVIG unbeachtlich (Urteil des Bundesgerichts C 252/03 vom 3. Februar 2004 E. 2.1). Sodann ist angesichts von Sinn und Zweck der vorübergehenden Beschäftigung eine Unzumutbarkeit nur mit Zurückhaltung anzunehmen, wobei bei den zu berücksichtigenden Gründen der Gesundheitszustand im Vordergrund steht (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 724). Das Eidgenössische Versicherungsgericht hat es beispielsweise als zumutbar betrachtet, dass ein gelernter, 57-jähriger Zimmermann, der 25 Jahre in diesem Beruf tätig war, im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms in einem Handwerkeratelier Metallsachen herstellte und dabei Feilen, Löten und Kleben musste. Daran ändere auch nichts, dass er in der Arbeit keinen Sinn sah und es vorgezogen hätte, mit Holz zu arbeiten (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 279/03 vom 30. September 2005 E. 4.1).

E. 3.3

Der Versicherte hat auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die seine Vermittlungsfähigkeit fördern (Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG). Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er 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 sein Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht. Die Wendung «ohne entschuldbaren Grund» schlägt die Frage der Zumutbarkeit (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 847 mit weiteren Hinweisen; vgl. E. 3.2).

9■13

E. 3.4

Der Beschwerdeführer hat sich trotz der Weisung des Beschwerdegegners vom 22. Oktober 2019 (RAV-act. 12) und weiteren schriftlichen Aufforderungen per E-Mail (RAV-act. 17) geweigert, das Beschäftigungsprogramm von job-vision obwalden nidwalden als Chauffeur von Lieferwagen der Kategorie B beim Brockenhaus in Stans anzutreten. Zur Begründung hat er damals und später in den Rechtsschriften im Wesentlichen angegeben, er sehe keinen Sinn in diesem Beschäftigungsprogramm, weil er nur mit Lieferwagen der Kategorie B fahren könne, obwohl er als Lastwagenfahrer angestellt gewesen sei und den Führerausweis der Kategorie CE und weitere Fahrerqualifizierungsnachweise besitze. Seine

Vermittlungsfähigkeit werde durch diese Massnahme nicht verbessert, sondern verschlechtert.

E. 3.5

Eine arbeitsmarktliche Massnahme ist nur dann unzumutbar, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist. Der Beschwerdeführer macht weder gesundheitliche Einschränkungen noch Altersgründe geltend, welche die Massnahme für ihn unzumutbar machen sollen, noch sind solche ersichtlich. Er bringt aber sinngemäss vor, die arbeitsmarktliche Massnahme entspreche nicht seinen persönlichen Verhältnissen. Die diesbezüglichen Argumente des Beschwerdeführers überzeugen nicht und vermögen keine Unzumutbarkeit der arbeitsmarktlichen Massnahme zu begründen. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer in der Massnahme Lieferwagen der Kategorie B und nicht der Kategorie CE gelenkt hätte, machen diese nicht unzumutbar. Der Beschwerdeführer blendet in seiner Argumentation aus, dass die Herausforderung bei beruflichen Transportfahrten nicht einzig darin besteht, ein Fahrzeug einer gewissen Grösse/Kategorie zu fahren und manövrieren. Vielmehr erfordert das berufliche Fahren weitere Fähigkeiten wie das Aufrechterhalten der Konzentration über längere Zeit, das Einfügen ins Verkehrsgeschehen, das Be- und Entladen der transportierten Ware und der Umgang mit Kunden und Logistikern. Diese Fähigkeiten hätte der Beschwerdeführer in der arbeitsrechtlichen Massnahme aufrechterhalten und fördern können, unabhängig von der Kategorie der Transportfahrzeuge, die er lenkt. Auch die Argumentation, wonach die Fähigkeiten des Beschwerdeführers zur Lenkung von Fahrzeugen der Kategorie CE durch die arbeitsmarktliche Massnahme leiden würden, ist nicht nachvollziehbar. Ein Berufsfahrer muss in der Lage sein, zwischen Fahrzeugen der verschiedenen Kategorien zu wechseln und an die Fahrzeuge angepasst zu manövrieren. Würde die Argumentation des Beschwerdeführers zutreffen, müssten LKW-Fahrer darauf verzichten,

10■13

auch PKWs zu lenken, um zu verhindern, dass ihre Fähigkeit zum Lenken von LKWs leidet, was weder notwendig erscheint noch der gelebten Praxis entspricht. Der Beschwerdeführer hat überdies nicht überzeugend dargetan, weshalb eine Unterstützung bei seinen Bewerbungen durch job-vision obwalden nidwalden die Massnahme unnötig oder gar unzumutbar machen würde. Immerhin hatte er bis zum 10. Oktober 2019 nach eigenen Angaben schon um die 40 Bewerbungen versandt, ohne an ein Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein (RAV-act. 26). Dies obwohl es recht viele offene Stellen für LKW-Fahrer hat (RAV-act. 26). Es erschiene vor diesem Hintergrund keineswegs abwegig, sondern sinnvoll, das Bewerbungsdossier des Beschwerdeführers durch job-vision obwalden nidwalden prüfen zu lassen und gegebenenfalls zu optimieren, was sich positiv auf die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers auswirken dürfte. Ebenso wenig überzeugend sind die Ausführungen des Beschwerdeführers zur Signalwirkung der arbeitsrechtlichen Massnahme an potentielle Arbeitgeber. Der Beschwerdegegner argumentiert nachvollziehbar, wenn er ausführt, dass sich die Teilnahme an vorübergehenden Programmen erfahrungsgemäss positiv auf die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten auswirkt, weil aktivierte Stellensuchende schneller eine Stelle finden würden und den Versicherten ein Arbeitszeugnis (Zwischen- oder Schlusszeugnis) ausgestellt werde. Der Beschwerdegegner verfügt als Fachstelle über die entsprechenden Erfahrungen. Zudem ist der Beschwerdegegner auch im eigenen Interesse an einer schnellen Vermittlung des

Beschwerdeführers interessiert, weshalb er keinen Anreiz hat, ihn zu nutzlosen oder gar vermittlungshindernden Massnahmen zu verpflichten.

E. 3.6

Die arbeitsmarktliche Massnahme wurde vom Beschwerdegegner rechtmässig angeordnet, weil sie weder aus alters-, gesundheits- noch aus persönlichen Gründen unzumutbar war. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers durch die arbeitsmarktliche Massnahme massgeblich verbessert worden wäre. Nachdem die Wendung «ohne entschuldbaren Grund» der Frage der Zumutbarkeit entspricht (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 847 mit weiteren Hinweisen), kommt ihr keine eigene Bedeutung zu. Es lagen keine entschuldbaren Gründe vor, aus welchen der Beschwerdeführer die Teilnahme an der arbeitsmarktlichen Massnahme hätte verweigern dürfen. Im Übrigen steht es dem Versicherten nicht zu frei zu bestimmen, ob und unter welchen Umständen er an einem Beschäftigungsprogramm teilnehmen will oder nicht (Urteil des Bundesgerichts 8C_833/2007 vom 14. Mai 2008 E. 3.2).

11■13

Der Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführer somit zu Recht nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

E. 4.1

Es bleibt zu prüfen, ob die verhängten 21 Einstelltage angemessen waren. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV [SR 837.02]). Gestützt auf diese Bestimmungen hat das seco im Interesse der Rechtssicherheit und -gleichheit ein Einstellraster für die kantonalen Amtsstellen erlassen (AVIG-Praxis, ALE/D72 ff. [Januar 2017]). Dieser entbindet die verfügende Stelle jedoch nicht von der Pflicht, das Verhalten des Versicherten unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil des Bundesgerichts 8C_285/2011 vom 22. August 2011 E. 3.2.1).

E. 4.2

Ziel der Beschäftigungsmassnahme war die Förderung der Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers. Dieses Ziel konnte aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers nicht erreicht werden. Entschuldbare Gründe dafür bestehen keine. Der erstmalige Nichtantritt einer vorübergehenden Beschäftigung stellt ein mittelschweres Verschulden dar und wird mit 21–25 Einstelltagen sanktioniert (AVIG-Praxis ALE/D79 Ziff. 3.C.1 [Januar 2017]). In Würdigung der gesamten Umstände erscheint eine am unteren Rand des Richtmasses des seco gelegene Einstellung im Umfang von 21 Tagen als angemessen.

E. 5

Die Beschwerde ist somit – soweit nicht gegenstandslos geworden – abzuweisen.

12■13

E. 6.1

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das

Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen.

E. 6.2

Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

13■13

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