

# SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2024/27 vom 3. März 2025

Sg Versicherungsgericht, 2025-03-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2024\\_27](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2024_27)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2024/27 du 3 mars 2025

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2024/27 del 3 marzo 2025

## Regeste

Art. 64a Abs. 2 AVIG; Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG; Art. 59 Abs. 2 lit. a AVIG und Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Abbruch eines Programms zur vorübergehenden Beschäftigung. Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 25 Tagen aufgehoben, da Zuweisung unverhältnismässig und zweckwidrig (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 3. März 2025, AVI 2024/27).

## Erwägungen

### E. 1

In formeller Hinsicht ist zu beachten, dass im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren grundsätzlich lediglich Rechtsverhältnisse zu überprüfen bzw. zu beurteilen sind, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung bzw. eines Einspracheentscheids – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt der Entscheid des Beschwerdegegners den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand (BGE 131 V 164 E. 2.1). Anfechtungsgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet der Einspracheentscheid vom 11. Juni 2024 betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund des Abbruchs des Einsatzprogramms. Folglich ist im vorliegenden Verfahren einzig diese Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu überprüfen und zu beurteilen. Soweit der Beschwerdeführer zusätzlich die Auszahlung von vier Taggeldern fordert, welche ihm nicht ausbezahlt worden seien aufgrund AVI 2024/27 5/11

unentschuldigter Absenzen, ist darauf nicht einzutreten, zumal die für die Auszahlung zuständige Kasse auch nicht Partei des vorliegenden Verfahrens ist.

### E. 2.1

Das vorliegend zu beurteilende Programm zur vorübergehenden Beschäftigung gemäss Art. 64a Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist eine arbeitsmarktliche Massnahme. Arbeitsmarktliche Massnahmen haben gemäss Art. 59 Abs. 2 AVIG zum Ziel, die Eingliederung von versicherten Personen, die aus Gründen des Arbeitsmarkts erschwert vermittelbar sind, zu fördern, indem sie im Hinblick auf die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Personen verbessern (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). Für die Zuweisung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung gelten sinngemäss die Kriterien der zumutbaren Arbeit nach Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG (Art. 64a Abs. 2 AVIG).

## **E. 2.2**

Ein Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) ist nur unzumutbar, wenn es dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (Art. 64a Abs. 2 i.V.m. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Unter den Begriff der persönlichen Verhältnisse fallen insbesondere der Zivilstand, die Zahl der betreuungspflichtigen Kinder, Betreuungspflichten gegenüber Eltern oder Verwandten, Intensität der Verwurzelung am Wohnort oder das Vorhandensein eines Eigenheims (GERHARD GERHARDS, AVIG-Kommentar, N. 27 zu Art. 16).

## **E. 2.3**

Die versicherte Person hat auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die ihre Vermittlungsfähigkeit fördern (Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG). Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsbeziehung einzustellen, wenn sie Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt oder abbricht.

## **E. 3.1**

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer das Einsatzprogramm beim B.\_\_\_\_ abgebrochen hat.

## **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, das Einsatzprogramm sei seinem Alter oder seinem Gesundheitszustand nicht angemessen gewesen. Damit ist von einer Zumutbarkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG bezüglich Alter und Gesundheitszustand sowie persönlicher Verhältnisse auszugehen. AVI 2024/27 6/11

## **E. 4.1**

Der Beschwerdegegner bringt im Einspracheentscheid vor, dass das Programm dazu gedient hätte, dass der Beschwerdeführer seine Fähigkeiten und Kenntnisse hätte anwenden und erweitern können, um letztlich seine Vermittlungsfähigkeit verbessern zu können. Vermittlungsfähig sei, wer bereit, in der Lage und berechtigt sei, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Element der Vermittlungsfähigkeit sei somit nicht nur die Arbeitsfähigkeit im erweiterten Sinne, sondern auch die Vermittlungsbereitschaft. Massgebend sei also auch der Wille der versicherten Person zusammen mit ihrer Aktivität. Die angeordnete Massnahme hätte auch dazu beitragen sollen, die Koordinierbarkeit einer Vollzeitstelle (die deklarierte Verfügbarkeit des Beschwerdeführers) mit dem Aufbau seiner Selbständigkeit zu sondieren. Die angewiesene Massnahme hätte bei lückenloser Teilnahme eine konkrete Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit gebracht (act. G 5.1/A157).

## **E. 4.2**

Gemäss Einspracheentscheid soll der Beschwerdeführer gegenüber dem Personalberater wie auch gegenüber dem B.\_\_\_\_ zum Ausdruck gebracht haben, dass ihm die auferlegte Bewerbungsaktivität als sinnlos erscheine (act. G 5.1/A157 S. 4 E. 3e). Es trifft zu, dass der Beschwerdeführer vor der Arbeitslosigkeit ungenügende und während der Kontrollperiode Dezember 2023 keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen hatte, weshalb er für elf und sieben Tage in der Anspruchsbeziehung eingestellt wurde (vgl. Urteile des Versicherungsgerichts vom 22. November 2024, AVI 2024/23 und AVI 2024/22). Sein Ziel

war es zunächst, zum Programm zur Förderung der Selbständigkeit zugelassen zu werden. Solange dieses Gesuch noch ausstehend war, sah er keinen Sinn darin, Bewerbungen zu versenden. Die Teilnahme wurde am 4. Januar 2024 abgelehnt, worauf der Beschwerdeführer umgehend zahlreiche Arbeitsbemühungen für Vollzeitstellen tätigte (act. G 5.1/A46; Urteil Versicherungsgericht vom 22. November 2024, AVI 2024/22, E. 4.1). Mit E-Mail vom 9. Januar 2024 teilte der Beschwerdeführer dem Personalberater mit, dass er zu 100 % vermittlungsfähig sei und eine Vollzeitstelle suche (act. G 5.1/A48).

#### **E. 4.3**

Es ist nachvollziehbar, dass der Personalberater gewisse Zweifel an der Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers hatte. Dies gerade im Hinblick auf das Verhalten des Beschwerdeführers vor Ablehnung des Gesuchs für das Programm zur Förderung der Selbständigkeit. Der Beschwerdeführer hat jedoch anschliessend im Januar 2024 insgesamt 20 Arbeitsbemühungen und im Februar 2024 zehn Arbeitsbemühungen nachgewiesen und dabei per 1. Mai 2024 auch eine Arbeitsstelle gefunden, was für seine Vermittlungsfähigkeit und Vermittlungsbereitschaft spricht (vgl. act. G 5.1/A89 und A118). Zudem bringt er vor, dass er nur gegenüber dem Personalberater erwähnt habe, dass es wenig Sinn mache, Arbeitsbemühungen zu tätigen, bevor er Besch eid erhalten habe, ob sein Gesuch zum Programm zur Förderung der Selbständigkeit angenommen worden sei. Ansonsten habe er zu keinem AVI 2024/27 7/11

Zeitpunkt gesagt, dass er die Bewerbungsaktivität als sinnlos empfinde. Er habe es lediglich als sinnlos empfunden, im B. \_\_\_ für 14 Wochen mit Holz basteln zu müssen (act. G 3, S. 14).

#### **E. 4.4**

Der Personalberater teilte dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 9. Januar 2024 mit, dass dieser bis zum jetzigen Zeitpunkt wiederholt signalisiert habe, dass er die Selbständigkeit vorziehe und die Stellensuche zweitrangig einordne bzw. eigentlich gar keine Anstellung suche. Der Personalberater teilte in der E-Mail zudem mit, dass er den Beschwerdeführer in ein PvB anmelden werde, damit die Vereinbarkeit von Arbeit und der persönlichen Umstände (Selbständigkeit im Nebenerwerb) überprüft werden könne (act. G 5.1/A47). Es ging bei der Anordnung eines PvB dem Personalberater somit darum zu prüfen, ob der Beschwerdeführer überhaupt dazu in der Lage wäre, in einem 100 % Pensum zu arbeiten. Ziel dieser Massnahme war somit nicht in erster Linie die Förderung der Vermittlungsfähigkeit, wie es der Beschwerdegegner geltend macht, sondern deren Überprüfung.

#### **E. 5**

Januar und 22. Januar 2024 auf, seinen Lebenslauf zu optimieren. Dies, indem er die Chronologie anpasse und die ausgeübten Tätigkeiten zu den einzelnen Anstellungen hinzufüge. Im Gespräch vom 22. Februar 2024 stellte der Personalberater weiterhin fest, dass der Beschwerdeführer den Lebenslauf noch nicht überarbeitet habe und auch keinen Bedarf für eine Überarbeitung erkenne. Aus diesem Grund wolle er den Beschwerdeführer bei einem PvB anmelden, damit der Lebenslauf dort überarbeitet werden könne (act. G 5.1/A148).

#### **E. 5.1**

Der Beschwerdeführer bestreitet insbesondere, dass das Einsatzprogramm seine Vermittlungsfähigkeit gefördert hätte bzw. die Verhältnismässigkeit der angeordneten Massnahme.

### **E. 5.2**

Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten PvB haben die Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Arbeitslosen und deren rasche und dauerhafte Weidereingliederung zum Ziel. Die PvB haben immer ihren Zweck zu verfolgen, das heisst sie müssen für die (Wieder -)Eingliederung des Versicherten notwendig sein (AGNES LEU, Die arbeitsmarktlichen Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung in der Schweiz, 2006, S. 100). Insbesondere darf kein anderer Zweck verfolgt werden als die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der versicherten Person (AVIG-Praxis AMM, G1, Stand 1. Januar 2024). Zudem sind PvB zu den an deren arbeitsmarktlichen Massnahmen subsidiärer Natur. Sie kommen erst in Frage, wenn keine andere arbeitsmarktliche Massnahme angezeigt ist. Die vorübergehende Beschäftigung nach Art. 64a Abs. 1 lit. a AVIG ist somit ultima ratio (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht XIV, 3. Auflage, 2016, Rz. 721).

### **E. 5.3**

Der Personalberater wollte den Beschwerdeführer zuerst ins Einsatzprogramm C.\_\_\_\_ anmelden (act. G 5.1/A51). Dieses Programm findet in D.\_\_\_\_ statt und dauert 14 Wochen. Zielgruppe bilden Menschen ohne Arbeit, die beim RAV angemeldet sind. Arbeitsbereiche sind dort eine Schlosserei, Elektro-Recycling, Administration und Industrielle Fertigung. Gemäss E-Mail vom 10. Januar 2024 wollte der Personalberater den Beschwerdeführer so rasch als möglich in dieses PvB anweisen (act. G 5.1/A51 und A52).

### **E. 5.4**

Schliesslich wurde der Beschwerdeführer angewiesen, vom 22. Januar 2024 bis 26. April 2024 an einem PvB beim B.\_\_\_\_ zu einem Beschäftigungsgrad von 100 % teilzunehmen (act. G 5.1/A58). Die AVI 2024/27 8/11

Anmeldung zum PvB fand ohne vorherige Rücksprache mit dem Beschwerdeführer statt (act. G 5.1/A148, Beratungsgespräch vom 22. Februar 2024). Gemäss Website des B.\_\_\_\_s beinhaltet das Programm bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % 42 Stunden pro Woche. Die Zielgruppen des B.\_\_\_\_es sind gemäss Website Stellensuchende aller Nationen mit Arbeitserfahrung (Handwerk, Technik, Produktion, Dienstleistung, Gastronomie, u. a.) mit Deutschkenntnissen ab Niveau A2 und möglichen Defiziten wie z.B. lückenhafte Berufs- und Fachbiografie, fehlende Arbeitsreferenzen oder ähnliche Merkmale. Ein solches Defizit ist beim Beschwerdeführer anhand der Akten nicht ersichtlich. Die Arbeitsbereiche in der Kategorie Handwerk und Dienstleistungen umfassen die Holzwerkstatt mit Schreinerei und Hauswartung/Recycling, die Kreativwerkstatt mit Schneiderei und Reinigung/Wäscherei sowie die Administration. Die Arbeitsbereiche in der Kategorie Gastro umfassen die Küche und das Restaurant. Die Kurse dauern in der Regel 14 Wochen mit Option zur Verlängerung (vgl. Flyer B.\_\_\_\_ <[https://www.B.\\_\\_\\_\\_.ch/arbeitsintegration/](https://www.B.____.ch/arbeitsintegration/)>, abgerufen am 13. Februar 2023).

### **E. 5.5**

Der Personalberater informierte den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 28. Februar 2024, dass die Wartezeit für das PvB beim C.\_\_\_\_ ca. zwei Wochen betrage. Eine Umbuchung in dieses Programm werde aktuell aufgrund der drohenden Einstelltage infolge Abbruches des ersten PvB nicht veranlasst. Sobald die Sachlage bezüglich Einstelltage klar sei, werde als nächste Massnahme das PvB bei C.\_\_\_\_ ins Auge gefasst (act. G 5.1/A113). Der Beschwerdeführer wurde anschliessend mit Einladung zum Kursbesuch vom 15. März 2024 vom Beschwerdegegner verbindlich angewiesen, an einem Bewerbungstraining in E.\_\_\_\_ teilzunehmen. Dieses beinhaltet sieben Kurstage (4 vor Ort/3 Online) sowie zwei Coachingtermine ausserhalb der Kurstage. Diese Weiterbildung fördere seine schnelle und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt (act. G 5.1/A130).

#### **E. 5.6**

Im Hinblick auf das vorgeschlagene PvB ist ersichtlich, dass der Personalberater zuerst arbeitsmarktliche Massnahmen in Betracht zog, welche 14 Wochen dauern. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er einer der einzigen Teilnehmer beim B.\_\_\_\_ gewesen sei, welcher gut Deutsch sprechen konnte. Gemäss Stundenplan habe an zwei Vormittagen Deutschunterricht stattgefunden (act. G 3). Dies spricht dafür, dass die Zielgruppe dieses Programms Personen sind, welche die deutsche Sprache gerade erst erlernen oder ihre Deutschkenntnisse noch verbessern wollen. Diese Ausführungen des Beschwerdeführers, die der Beschwerdegegner nicht bestritt, erscheinen angesichts des eingereichten Stundenplans und der im Internet erwähnten Zielgruppe (mindestens A2 Deutschkenntnisse) glaubhaft. Im Hinblick auf die Programmbeschreibungen der beiden PvB B.\_\_\_\_ und C.\_\_\_\_ erscheinen die Zielgruppe und die Arbeitsbereiche beim C.\_\_\_\_ angemessener für den Beschwerdeführer, als jene vom B.\_\_\_\_. Denn die Muttersprache des Beschwerdeführers ist Deutsch, er hat eine 4-jährige Ausbildung zum Polymechaniker absolviert, die Matura abgeschlossen und zwei Jahre studiert (act. G 5.1/A15). Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Personalberater den AVI 2024/27 9/11

Beschwerdeführer so schnell wie möglich in ein PvB einweisen wollte. Es bleibt zu prüfen, ob das angeordnete PvB für die Förderung der Vermittlungsfähigkeit notwendig und verhältnismässig war.

#### **E. 5.7**

Der Personalberater forderte den Beschwerdeführer in den Gesprächen vom 7. Dezember 2023,

#### **E. 5.8**

Es ging dem Personalberater bei der Anweisung zum PvB somit darum, dass der Lebenslauf so schnell wie möglich angepasst wird. Hierfür hätte jedoch auch ein Kursbesuch wie das Bewerbungstraining in E.\_\_\_\_ ausgereicht, welches sieben Kurstage und zwei Coachingtermine beinhaltet. Für die Überarbeitung eines Lebenslaufs wäre kein PvB notwendig gewesen, welches 14 Wochen dauert und bei welchem das Bewerbungscoachings lediglich einen kleinen Teil des Wochenprogramms ausmacht. Es erscheint somit unverhältnismässig, ein PvB anzuordnen, wenn auch ein Bewerbungscoaching ausgereicht hätte, um den Zweck zu verfolgen, dass der Beschwerdeführer seinen Lebenslauf optimiert.

#### **E. 5.9**

Die Massnahme sollte gemäss Personalberater auch dazu beitragen, die Koordinierbarkeit einer Vollzeitstelle (die deklarierte Verfügbarkeit des Beschwerdeführers) mit dem Aufbau

seiner Selbständigkeit überprüfen zu können. Es gilt somit zu evaluieren, ob eine Anordnung einer PvB zur Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit rechtmässig und zweckmässig ist. Im Gesetz selbst wird die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit nicht als Ziel von arbeitsmarktlichen Massnahmen aufgeführt. In diesem Zusammenhang ist auf die Rechtsprechung des Kantonalen Versicherungsgerichts hinzuweisen, gemäss welcher eine Zuweisung, welcher der Charakter einer Disziplinar-massnahme zukomme, offensichtlich nicht dem Zweck einer arbeitsmarktlichen Massnahme entspreche (Urteil vom 13. Juli 2012, AVI 2011/94 E. 2.6 und Urteil vom 5. Oktober 2006, AVI 2006/19). Aus den Akten ergeben sich konkrete Anhaltspunkte, welche auf den disziplinarischen Zweck der Zuweisung hindeuten. Wie der Beschwerdegegner bereits im Einspracheentscheid ausführte, ging es bei der arbeitsmarktlichen Massnahme darum, die Vermittlungsbereitschaft des Beschwerdeführers zu überprüfen. Er gibt an, dass durch eine lückenlose Teilnahme an der Massnahme eine konkrete Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit hätte erzielt werden können. Fraglich ist jedoch, ob es sich hierbei tatsächlich um eine Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit handeln würde. Schliesslich könnte der Beschwerdegegner lediglich die Erkenntnis gewinnen, dass der Beschwerdeführer entgegen seiner Zusicherung doch keine Kapazität für eine Vollzeitstelle hat. Der Beschwerdegegner vermutete, dass der Beschwerdeführer weiterhin seine Selbständigkeit aufbauen will und dadurch gar kein AVI 2024/27 10/11

Vollzeitpensum möglich wäre. Damit ist von einer zweckwidrigen Zuweisung auszugehen, weil es dem Beschwerdegegner in erster Linie darum ging zu überprüfen, ob der Beschwerdeführer seine Zeit für den Aufbau der Selbständigkeit nutzt und nebenbei noch Taggelder der Arbeitslosenkasse beziehen will. Ziel der Zuweisung zum Beschäftigungsprogramm war somit nicht die eigentliche Förderung der Vermittlungsfähigkeit, sondern deren Überprüfung.

### **E. 5.10**

Im Ergebnis erweist sich die Zuweisung ins Beschäftigungsprogramm B.\_\_\_\_ als eine unverhältnismässige Massnahme zur Optimierung des Bewerbendossiers. Die Anpassung des Lebenslaufes hätte auch durch eine kürzere und passendere arbeitsmarktliche Massnahme (Kursbesuch) erzielt werden können. Zudem überwiegt der disziplinarische Charakter dieser Anweisung mit dem Ziel der Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers, was nicht dem gesetzlichen Zweck einer arbeitsmarktlichen Massnahme entspricht.

### **E. 6**

Die Beschwerde ist folglich gutzuheissen, soweit auf diese einzutreten ist, und der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. fbis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts; ATSG; SR 830.1). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Beschwerde wird gutgeheissen, soweit auf diese eingetreten wird, und der Einspracheentscheid vom 11. Juni 2024 wird aufgehoben. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. AVI 2024/27 11/11

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