

# **SO\_GERICHTE VSBES.2018.235 vom 21. August 2018**

SO Obergericht, 2018-08-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2018.235](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2018.235)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2018.235 du 21 août 2018

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2018.235 del 21 agosto 2018

## **Erwägungen**

### **E. 2**

2.1 Die Arbeitslosenversicherung erbringt finanzielle Leistungen für arbeitsmarktliche Massnahmen zu Gunsten von versicherten Personen sowie von Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Art. 59 Abs. 1 Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0). Mit solchen Massnahmen soll die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden (Art. 59 Abs. 2 AVIG). 2.2 Zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen gehören u.a. Bildungsmassnahmen (Art. 59 Abs. 1 bis AVIG), d.h. namentlich individuelle oder kollektive Kurse zur Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung sowie Übungsfirmen und Ausbildungspraktika (Art. 60 Abs. 1 AVIG). Obwohl fast jeder Besuch einer arbeitsmarktlichen Massnahme bei der Stellensuche von Vorteil ist, ergibt sich aus der Zweckgebundenheit der Mittel der Arbeitslosenversicherung, dass Versicherungsleistungen auf jene Fälle zu beschränken sind, in denen sich eine Massnahme aus arbeitsmarktlichen Gründen aufdrängt, d.h. zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendig und geeignet ist. Mit anderen Worten: Massnahmen nach Art. 59 ff. AVIG sind nur zu gewähren, wenn die Arbeitsmarktlage dies unmittelbar gebietet (Boris Rubin: *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Genf 2014, Art. 60 N 9 + 12; Barbara Kupfer Bucher: *Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG*, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 269). Ein bloss theoretisch möglicher Vorteil hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit genügt nicht. Vielmehr muss die Wahrscheinlichkeit dargetan sein, dass die Vermittelbarkeit durch einen im Hinblick auf ein konkretes Ziel absolvierten Kursbesuch im Einzelfall tatsächlich und in erheblichem Masse gefördert wird (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 270). Eine versicherte Person hat dann erhebliche Schwierigkeiten in seinem erlernten Beruf eine Stelle zu finden, wenn ihm auf Grund der arbeitsmarktlichen Lage keine Anstellung im angestammten Beruf zugewiesen werden kann und der Arbeitsmarkt keine entsprechende Perspektive bietet. Zudem muss die versicherte Person vergeblich eine Anstellung in seinem erlernten Beruf gesucht haben oder glaubhaft darlegen, dass eine solche Suche erfolglos sein wird (Agnes Leu: *Die arbeitsmarktlichen Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung in der Schweiz*, Zürich 2006, S. 137).

### **E. 3**

3.1 Der Beschwerdeführer befand sich in der Vergangenheit wie folgt in einer Leistungsrahmenfrist (AWA-Nr. 2): · 2. Februar 2009 bis 1. Februar 2011 · 2. Februar 2011 bis 1. Februar 2013 · 1. Oktober 2011 bis 30. September 2013 · 1. Oktober 2013 bis 30. September 2015 · 1. Oktober 2015 bis 30. September 2017 · 1. November 2015 bis 31. Oktober 2017 In diesem Zeitraum war der Beschwerdeführer immer wieder in der Lage, als Lehrer Zwischenverdienste zu erzielen (s. AWA-Nr. 7). Die letzte Rahmenfrist begann am

1. November 2017 und wird am 30. September 2020 – wenn der Beschwerdeführer das AHV-Alter erreicht – enden (AWA-Nr. 2). Die Beschwerdegegnerin bewilligte dem Beschwerdeführer folgende arbeitsmarktliche Massnahmen, welche von lic. phil. B.\_\_\_\_ durchgeführt wurden (AWA-Nrn. 5 + 6): · 9. November 2013 bis 18. Februar 2014: Coaching betr. Stressmanagements- und Bewerbungsstrategie, insgesamt 10,5 Stunden. · 2. April bis 6. Oktober 2014: Coaching betr. Stressmanagements- und Bewerbungsstrategie, insgesamt 10,5 Stunden. · 18. Oktober 2015 bis 14. März 2016: Coaching betr. Stressmanagement und Optimierung der Vorgehensweise, insgesamt 10,58 Stunden. · 12. Oktober 2016 bis 31. Oktober 2017: Coaching betr. Stressmanagement und Optimierung der Stellensuche, insgesamt 10,5 Stunden. ·

#### **E. 4**

Dezember 2017 bis 10. Juli 2018: Coaching betr. Stressbewältigung und Bewerbungsstrategie, insgesamt 10,5 Stunden. 3.2 Sein Gesuch vom 16. Juli 2018 für ein weiteres Coaching bei lic. phil. B.\_\_\_\_ begründete der Beschwerdeführer damit, dass er langzeitarbeitslos sei und die zahlreichen Absagen als demütigend empfinde. In den bisherigen Kursen sei es gelungen, ihn neu zu motivieren, die Vorgehensweise anzupassen und neue Strategien zu entwickeln. Da er lic. phil. B.\_\_\_\_, im Übrigen ein Spezialist für Lehrer, bereits gut kenne, wäre ein Wechsel zu einem anderen Veranstalter ungünstig. In seiner Einsprache vom 24. Juli 2018 (AWA-Nr. 4) brachte der Beschwerdeführer vor, ein Kurs solle die Eingliederung fördern. Dies sei mit der konsequenten Hilfe, den konstruktiven Hinweisen und der situativen Beratung durch lic. phil. B.\_\_\_\_ jahrelang in gekonnter und erfolgreicher Weise geschehen, wie man an den zahlreichen Zwischenverdiensten erkenne. Diese wären ohne Ermunterung nicht möglich gewesen. Wenn man von ihm weiterhin Arbeitsbemühungen erwarte, so müsse auch der Kursbesuch gestattet werden. Die Massnahme sei zumindest für die Zeit vom 1. September 2018 bis 30. März 2019 zu bewilligen. In diesen Monaten gebe es bei den Lehrpersonen die meisten Ausfälle, weshalb er besonders auf konkrete Unterstützung bei der Stellensuche angewiesen sei. Im Übrigen sei die Frage gestattet, ob die Beschwerdegegnerin bei der letzten Bewilligung des Kurses erwartet habe, für einen 62jährigen Langzeitarbeitslosen ohne Lehrerpapent eine Stelle zu finden. In der Beschwerdeschrift ergänzt der Beschwerdeführer, mit einem Lehrerpapent hätte er unbefristet angestellt werden können und wäre kaum je arbeitslos gewesen. Das fehlende Papent erschwere die Stellensuche massgeblich (A.S. 4). Die arbeitsmarktliche Massnahme sei sehr dringend, da sonst die Aussteuerung drohe. Ohne die konkrete Beratung und mentale Unterstützung hätte er wohl nie die verschiedenen Stellvertretungen als Lehrer übernehmen können. Lic. phil. B.\_\_\_\_ habe ihm empfohlen, sich auf Nischen zu konzentrieren, für die sich kaum andere Personen interessieren würden. Die wiederholten Stellvertretungen seien – neben der eigenen überproportionalen Anstrengung – das Verdienst von lic. phil. B.\_\_\_\_, während er vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum in all den Jahren keine zweckdienliche Hilfe erfahren habe. Von Juli bis September habe er sehr viele Absagen erhalten, da für die Vertretungen ausreichend andere, gut qualifizierte Lehrer vorhanden gewesen seien (A.S. 5). 3.3 Es trifft sicher zu, dass das fehlende Lehrerpapent die Stellensuche des Beschwerdeführers erschwert. Die beantragte arbeitsmarktliche Massnahme ist jedoch nicht geeignet, die Vermittlungsfähigkeit massgeblich zu verbessern. Der Beschwerdeführer nahm innerhalb von fünf Jahren bereits fünfmal ein Coaching bei lic. phil. B.\_\_\_\_ in Anspruch, wobei die beiden letzten Phasen mehr als ein Jahr resp. ein halbes Jahr dauerten. Gegenstand des Coachings bildete stets die Beratung bei der Stressbewältigung und der Stellensuche.

Angesichts dieser Vorgeschichte ging die Beschwerdegegnerin zu Recht davon aus, dass dem Beschwerdeführer durch ein erneutes Coaching zum selben Thema und durch die gleiche Person keine neuen Fähigkeiten und Strategien vermittelt werden können, welche seine Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich erhöhen würden. Dies muss umso mehr gelten, als das letzte Coaching erst im Juli 2018 endete, also kurz vor dem Beginn des neuen Coachings, das hier streitig ist (vgl. Urteil des Versicherungsgerichts VSBES.2018.96 vom 25. Juni 2018 E. II. 3.2). Eine zeitliche Verkürzung des Coachings, wie es der Beschwerdeführer anbietet, würde an dessen mangelnder Eignung nichts ändern. Der Beschwerdeführer sieht den Erfolg der bisherigen Betreuung darin, dass er immer wieder Zwischenverdienste erzielt habe. Ziel einer arbeitsmarktlichen Massnahme ist indes die dauerhafte Eingliederung der versicherten Person (s. Art. 59 Abs. 2 lit. a AVIG), d.h. eine Festanstellung; hingegen ist es nicht Sinn und Zweck solcher Massnahmen, der versicherten Person eine kurzfristige Aushilfsstelle nach der anderen zu verschaffen. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, er brauche wegen der ständigen Absagen auf seine Bewerbungen weiterhin mentale Unterstützung, so bedeutet dies, dass er auf eine mehr oder weniger durchgehende psychologische Begleitung angewiesen ist, um weitere Arbeitsbemühungen vornehmen zu können. Bei einer solchen Betreuung handelt es sich einerseits um keine Bildungsmassnahme, wie sie das Gesetz in Art. 60 Abs. 1 AVIG umschreibt (s. E. II. 2.2 hiervor). Andererseits können arbeitsmarktliche Massnahmen nicht unbeschränkt dauern, sondern müssen zeitlich begrenzt sein, in der Regel auf ein Jahr (Rubin, a.a.O., Art. 60 N 19). Das streitige Coaching bleibt zwar mit neun Monaten für sich allein betrachtet innerhalb dieses Rahmens. Wenn der Beschwerdeführer aber unmittelbar nach einem mehrmonatigen Coaching sogleich das nächste Coaching mit derselben Zielsetzung beantragt, so läuft dies im Ergebnis auf eine nicht statthafte unbefristete Massnahme hinaus. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers trifft es im Übrigen keineswegs zu, dass hinreichende Arbeitsbemühungen die Arbeitslosenversicherung dazu verpflichten, der versicherten Person – quasi im Sinne einer Gegenleistung – arbeitsmarktliche Massnahmen zu gewähren. Dafür müssen vielmehr deren gesetzliche Voraussetzungen erfüllt sein.

3.4 Zusammenfassend ist das beantragte Coaching nicht dazu geeignet, die Einsatzmöglichkeiten des Beschwerdeführers und damit die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt massgeblich zu verbessern. Die Beschwerde stellt sich damit als unbegründet heraus und ist abzuweisen.

4. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

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