

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 145 vom 27. Juli 2020

ZG Verwaltungsgericht, 2020-07-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2019_145

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 145 du 27 juillet 2020

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 145 del 27 luglio 2020

Regeste

Sozialvers.rechtl. Kammer — Arbeitslosenversicherung (Vermittlungsfähigkeit) —
Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2019 145 A. Der 1983 geborene A. _____ meldete sich am 20. Dezember 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 51). Am 21. Dezember 2018 (Eingang am 27. Dezember 2018) stellte er Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Dezember 2018 (AWA-act. 45). A. _____ ersuchte sodann um die Übernahme der Kosten für eine Weiterbildung (CAS Digital Innovation and Business Transformation) an der Universität St. Gallen vom 13. Februar bis 18. Oktober 2019 (18 Kurstage à je 6 Lektionen; AWA-act. 42), was mit Verfügung vom 13. Mai 2019 abgelehnt wurde (AWA-act. 32). Hiergegen erhob er Einsprache (AWA-act. 31). Die Arbeitslosenkasse verfügte im Weiteren am 5. Juni 2019 die Rückzahlung zu viel ausgerichteter Arbeitslosenentschädigung in den Monaten März und Mai 2019 im Umfang von Fr. 2'206.10, da er während der privat besuchten Weiterbildung nicht vermittlungsfähig gewesen sei (AWA-act. 25), und am 7. Juni 2019 die Ablehnung der Anspruchsberechtigung vom 13. bis 15. Februar 2019 (AWA-act. 24). Mit Einspracheentscheid E 147 19 vom 12. Juni 2019 wies das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) die Einsprache gegen die Verfügung vom 13. Mai 2019 betreffend Ablehnung des Kursgesuches ab (AWA-act. 23). Mit Datum vom 19. Juni 2019 überwies das RAV die Sache an das AWA, damit es über die Vermittlungsfähigkeit von A. _____ während der Kurstage befinde (AWA-act. 22). Das AWA verfügte in der Folge am 2. Juli 2019 und sprach dem Versicherten für die Kurstage (13. bis 15. Februar 2019, 20. bis 22. März 2019, 7. bis 9. Mai 2019, 26. bis 28. Juni 2019, 11. bis 13. September 2019 und 16. bis 18. Oktober 2019) dessen Vermittlungsfähigkeit ab (AWA-act. 21). Gegen die Verfügungen vom 5. und 7. Juni 2019 erhob A. _____ am 3. Juli 2019 Einsprache (AWA-act. 19). Diese Einspracheverfahren (E 181 19 und E 182 19) wurden seitens der Arbeitslosenkasse sistiert und die Eingabe zugleich an das AWA weitergeleitet, da es denselben Sachverhalt wie in der Verfügung vom 2. Juli 2019 bezüglich der Vermittlungsfähigkeit betreffe (AWA-act. 15). Das AWA nahm diese Eingabe als Einsprache (E 188 19) entgegen (AWA-act. 14). Mit Eingabe vom 5. August 2019 liess der nun anwaltlich vertretene A. _____ eine einlässliche Einsprache gegen die Verfügung vom 2. Juli 2019 einreichen (AWA-act. 6). Das AWA wies diese schliesslich mit Entscheid vom 26. September 2019 ab (AWA-act. 1). B. Beschwerdeweise lässt A. _____ beantragen, in Gutheissung der Beschwerde sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und es sei festzustellen, dass er für den Zeitraum vom 13. bis 15. Februar 2019, 20. bis 22. März 2019, 7. bis 9. Mai 2019, 26.

bis 28. Juni 2019, 11. bis 13. September 2019 und 16. bis 18. Oktober 2019
vermittlungsfähig

E. 2.1

Gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 15 Abs. 1 AVIG hat der Versicherte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn er (unter anderem) vermittlungsfähig ist, d.h. wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Der Begriff der Vermittlungsfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung schliesst graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit (im Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums; vgl. Art. 5 AVIV und BGE 120 V 385 E. 4c/aa) anzunehmen, oder nicht (BGE 136 V 95 E. 5.1).

E. 2.2

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 abubrechen, um eine Stelle anzutreten. Dies ist aufgrund objektiver Kriterien zu prüfen. Die Willensäusserung 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 abubrechen, um eine angebotene Stelle anzutreten. Bei fehlender Aktivität und Dispositionen, die der Annahme der Vermittlungsbereitschaft entgegenstehen, 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). 3. Das AWA erwog im angefochtenen Entscheid, da das CAS insgesamt 18 Kurstage dauere und Fr. 19'800.– koste, sei es durchaus fraglich, ob der Beschwerdeführer für die Kurstage vermittlungsfähig sei. Es sei unbestritten und Prof. Dr. C. _____ sei beizupflichten, dass grundsätzlich jede Weiterbildung – und wohl insbesondere ein CAS an der HSG – einen Vorteil für die Teilnehmenden bedeute und er

E. 3

Urteil S 2019 145 gewesen und ihm deshalb für diesen Zeitraum die ungekürzte Arbeitslosenentschädigung auszurichten sei (act. 1). C. Das AWA schloss auf Abweisung der Beschwerde und verzichtete im Übrigen auf eine Vernehmlassung (act. 3). D. Mit Schreiben vom 7. November 2019 reichte der Rechtsvertreter weitere Akten ein, da er aufgrund des Aktenverzeichnisses des AWA Grund zur Annahme hatte, dass gewisse Aktenstücke dem Gericht nicht bekannt seien (act. 5). Dem Rechtsvertreter wurde daraufhin bescheinigt, dass die von ihm vermissten Dokumente sich als Sammelbeleg bei den Akten befänden und Eingang in die Beurteilung finden würden (act. 6). E. Am 28. Januar 2020 legte der Rechtsvertreter des Versicherten eine Honorarnote ins Recht (act. 7). Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide Beschwerde erhoben werden. Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Entscheide einer kantonalen Amtsstelle ist das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art.

128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Das Verwaltungsgericht des Kantons Zug beurteilt als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug hat den angefochtenen Einspracheentscheid gefällt, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Der Einspracheentscheid erging am 26. September 2019 und dagegen setzte sich der Beschwerdeführer mit Beschwerde vom 23. Oktober 2019 – gleichentags der Post

E. 4

Urteil S 2019 145 übergeben – zur Wehr. In Berücksichtigung von Art. 60 Abs. 1 ATSG gilt die Beschwerde als fristgerecht eingereicht. Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid direkt betroffen und zum Einreichen einer Beschwerde legitimiert. Diese entspricht alsdann den weiteren formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 2.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer rügt mehrfach eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Das AWA habe das eingereichte Beweismittel – das Schreiben von Prof. Dr. C. _____ vom 30. Juli 2019 – nicht in seiner vollen Tragweite zur Kenntnis genommen und gewürdigt (act. 1 S. 8 und 10).

E. 4.1.1

Das rechtliche Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV verlangt, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Die aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV fliessende Begründungspflicht gebietet nicht, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 142 II 49 E. 9.2; Urteil BGER 9C_334/2018 vom 18. September 2018 E. 5).

E. 4.1.2

Unstreitig hat die Verwaltung das vom Beschwerdeführer im Einspracheverfahren eingereichte Schreiben von Prof. Dr. C. _____ vom 30. Juli 2019 zur Kenntnis genommen und auch Passagen daraus zitiert. Sie hat sich mithin mit den Parteistandpunkten auseinandergesetzt, wenn auch nicht mit allen vorgebrachten Argumenten. Der Einspracheentscheid wurde aber hinreichend begründet und es war dem Beschwerdeführer ohne weiteres möglich, diesen sachgerecht anzufechten. Gegenteiliges macht er nicht geltend. Inwieweit die Vorinstanz das Schreiben zu würdigen und welche Schlüsse sie

daraus zu ziehen hat, beschlägt nicht die Frage des rechtlichen Gehörs, sondern der konkreten Beweiswürdigung. Insbesondere besteht aber kein Anspruch auf eine der versicherten Person genehmen Würdigung. Jedenfalls kann keine Verletzung des rechtlichen Gehörs erblickt werden.

E. 4.2

Was der Beschwerdeführer im Übrigen gegen den angefochtenen Einspracheentscheid vorbringt, ist begründet:

E. 4.2.1

Bereits kurz nach seiner Anmeldung informierte sich der Beschwerdeführer, ob das RAV die CAS-Weiterbildung bezahlen oder sich daran beteiligen würde. Nach der abschlägigen Antwort seitens des Personalberaters und dem Hinweis, es müsste gleichzeitig auch die Vermittlungsfähigkeit weiterhin gegeben sei, entgegnete der Versicherte, diese sei nicht eingeschränkt, da es auch sein Anliegen sei, wieder in demselben Umfang so rasch als möglich eine Anstellung zu finden (E-Mails vom 28. Dezember 2018; AWA-act. 44). In einem E-Mail vom 18. März 2019 erklärte der Beschwerdeführer, bei Interviews, welche er bisher gehabt habe, sei der CAS-Kurs nie ein Thema gewesen. Es sei sogar von allen Firmen sehr begrüsst worden. Deshalb suche er auch klar eine 100 %-Anstellung (AWA-act. 26 S. 6). An anderer Stelle gab er weiter an, er ziehe eine Arbeitsstelle einer Weiterbildung immer vor, da er so eine Weiterbildung jederzeit wieder machen könne. Ein gutes Jobangebot sei meist einmalig. Auch könne ein Modul ausgelassen werden und er könne den Kurs trotzdem beenden (E-Mail vom 19. Juni 2019; AWA-act. 22 S. 8). Auch wenn Willensäusserungen des Versicherten allein nicht dazu genügen, die Vermittlungsfähigkeit zu belegen, können sie dennoch in Zusammenschau mit den objektiven Kriterien ein Indiz darstellen. Jedenfalls betonte der Beschwerdeführer von Beginn an, er suche eine 100 %-Stelle, was für ihn erste Priorität habe. Aussagen seinerseits, welche auf Gegenteiliges schliessen lassen würden, sind nicht ersichtlich.

E. 4.2.2

Sodann gilt weiter zu berücksichtigen, dass die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers praktisch durchwegs in Ordnung waren. Einzig bezüglich jener für den Monat März 2019 meldete sich die Personalberaterin mit E-Mail vom 4. April 2019 beim Versicherten und teilte ihm mit, dass eigentlich nur vier Bemühungen ausgewiesen seien, da bei vier der acht aufgelisteten Stellen keine Bewerbung erfolgt sei (AWA-act. 34). Eine Sanktion hatte dies offenbar keine zur Folge. Jedenfalls geht nichts dergleichen aus den Akten hervor. Im Übrigen bewarb sich der Beschwerdeführer jeden Monat auf acht Stellen. Die Qualität wurde nie beanstandet. Es darf mithin von ausreichenden Arbeitsbemühungen ausgegangen werden.

E. 4.2.3

Vom AWA nicht in Zweifel gezogen wird der Nutzen einer solchen Weiterbildung, namentlich die Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ebenfalls unbestritten ist die Möglichkeit, die CAS-Weiterbildung jederzeit abbrechen zu können (vgl. AWA-act. 1 S. 7).

E. 4.2.4

Es ist mit der Verwaltung insoweit einig zu gehen, dass die Kurskosten von Fr. 19'800.– eine beachtliche Investition ist und bei einem Abbruch des CAS-Lehrgangs nicht

zurückerstattet werden. Allerdings dürfte es für den Beschwerdeführer finanziell verkraftbar sein, sollte er eine Anstellung mit ähnlichem Lohn wie zuvor finden, wovon durchaus auszugehen ist. Dies wird vom AWA weder bestritten noch in Zweifel gezogen. Diese Überlegung ist allerdings erst dann relevant, wenn 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 (Urteil BGer 8C_922/2014 vom 20. Mai 2015 E. 4.2). Indessen sieht die Studienordnung für die Weiterbildungen am Institut für Wirtschaftsinformatik Ausnahmelösungen vor, ohne dass sogleich ein Abbruch notwendig wäre (vgl. AWA- act. 22 S. 6 sowie E. 4.2.5 hernach).

E. 4.2.5

Entgegen der Auffassung der Verwaltung ist auch angesichts der weiteren Gegebenheiten die Annahme gerechtfertigt, dass der Beschwerdeführer dem Arbeitsmarkt ebenfalls an den Kurstagen zur Verfügung gestanden hätte. Es mag zwar seitens der HSG keine Pflicht bestanden haben, im Verhinderungsfalle die Teilnahme an Ersatzmodulen sicherzustellen, und die Kursgebühren waren so oder anders geschuldet bzw. würden nicht zurückerstattet. Auch gab es eine Präsenzpflcht, namentlich durften pro CAS- Lehrgang maximal drei Tage versäumt werden (vgl. AWA-act. 22 S. 2 und 6). Wie Prof. Dr. C._____ in seinem Schreiben vom 30. Juli 2019 erklärt hat, könnte, sofern ein potentieller Arbeitgeber die Weiterführung des Kursprogrammes nicht bewilligen würde, der Kurs bzw. einzelne Module verschoben und zu einem anderen Zeitpunkt absolviert werden. Es bestehe zwar keine Verpflichtung des Veranstalters, die Studienordnung sehe aber die Möglichkeit von Verschiebungen ausdrücklich vor. In der Praxis werde denn auch jeweils seitens der HSG und der Teilnehmenden eine Lösung gefunden. Auf ein schriftlich begründetes Gesuch könne die Studienleitung gar eine weitergehende Ausnahme von der Regel der Präsenzpflcht gewähren. In begründeten Fällen könnte auch eine Ersatzprüfung genehmigt werden, wenn ein Teilnehmer nicht an mindestens zwei Tagen in einem Präsenzmodul teilnehmen könne (AWA-act. 6 Beilage 2). Damit bestünden für den Beschwerdeführer ausreichend Möglichkeiten, sollte sich ein potentieller Arbeitgeber nicht bereit erklären, die Weiterbildung zu ermöglichen, ohne dass er den CAS-Lehrgang sogleich abbrechen müsste. Die Aussage von Prof. Dr. C._____ lässt darauf

E. 4.2.6

Ebenso wenig scheint abwegig, dass ein künftiger Arbeitgeber nicht Hand für eine Lösung zur Weiterführung des Lehrgangs bieten würde. Das AWA bestreitet selbst nicht bzw. gesteht gar ein, dass ein solcher CAS-Lehrgang förderlich für die Arbeitssuche ist und die Attraktivität des Beschwerdeführers auf dem Stellenmarkt zweifelsohne steigert. In der heutigen Zeit werden oftmals Weiterbildungen und Kurse durch zahlreiche Arbeitgeber unterstützt, sei es in finanzieller Hinsicht oder durch Anrechnung als Arbeitszeit. Ansonsten gäbe es auch die Möglichkeit für den Versicherten, bezahlte Ferientage zu beziehen, welche ihm ohnehin gesetzlich zustehen. Gerade in Anbetracht der wenigen Präsenztage in diesem Lehrgang, insgesamt sind die 18 Tage auf neun Monate verteilt, und der Dauer ist vielmehr anzunehmen, dass ein potentieller Arbeitgeber die Weiterführung ermöglichen würde. Immerhin handelt es sich nicht um eine mehrjährige Weiterbildung, in welcher der Arbeitnehmer jede Woche abwesend wäre.

E. 4.2.7

Unbehelflich ist mit Blick auf das Urteil des Bundesgerichts 8C_922/2014 vom 20. Mai 2015 sodann das Argument des AWA, der Beschwerdeführer würde bei einem Abbruch ein Jahr "verlieren". Inwiefern dies gegen eine Vermittlungsfähigkeit spricht bei im Übrigen gegebenen Anspruchsvoraussetzungen, ist nicht ersichtlich. Im besagten Entscheid erwog das Bundesgericht, dass die versicherte Person den Kurs in Paris um ein Jahr hätte verschieben oder einzelne Studienblöcke (ohne erhebliche Mehrkosten) zu einem anderen Zeitpunkt in Doha oder Shanghai absolvieren können, weshalb sie auch vor Beendigung des Kurses in der relevanten Zeit eine neue Stelle hätte antreten können, ohne auf den beabsichtigten Erwerb des MBA verzichten zu müssen (E. 4.2). Im hier zu beurteilenden Fall verhält es sich nicht anders, zumal auch für den Beschwerdeführer keine erheblichen Mehrkosten entstünden und der Lehrgang in der Schweiz stattfindet.

E. 4.3

Bei dieser Sachlage war der Beschwerdeführer auch während den Kurstagen des CAS-Lehrgangs vermittlungsfähig im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 15 AVIG. Die Beschwerde erweist sich damit als begründet und ist gutzuheissen. 5.

E. 5

Urteil S 2019 145 damit seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhe. Fraglich sei aber, ob – nachdem das RAV das Kursgesuch des Versicherten um eine Kostenübernahme abgelehnt habe – er an den Kurstagen dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt zur Verfügung stehe und er auch an diesen Kurstagen vermittlungsfähig im Sinne des AVIG sei. Dies sei – der Verfügung des AWA vom 2. Juli 2019 folgend – wohl zu verneinen. Es handle sich hier um ein CAS mit 18 Kurstagen (sechs Module à drei Tage), verteilt auf einen Zeitraum von Februar 2019 bis Oktober 2019. Die Kurskosten würden Fr. 19'800.– betragen. Dass der Beschwerdeführer den Kurs jederzeit abbrechen könne, sei natürlich selbstverständlich. Dies werde ja auch in der Einsprache bzw. im Schreiben von Prof. Dr. C. _____ vom 17. Juni 2019 bestätigt. Die Frage sei hingegen, ob er das CAS überhaupt abbrechen müsste bzw. was die Folgen von einem Abbruch seien und ob ein solcher realistisch sei. Bei einem Abbruch bestehe die Pflicht, die vollständigen Kursgebühren zu bezahlen bzw. diese würden nicht zurückerstattet. Auch wenn der Beschwerdeführer mit einem Jahressalär von Fr. x für das Jahr 2018 einen stattlichen Lohn erzielt habe und in Zukunft wohl mit einem ähnlichen Lohn rechnen könne, sei eine Kursgebühr von Fr. 19'800.– für dieses CAS nicht eine vernachlässigbare Investition, welche einfach durch einen Abbruch des Kurses aufs Spiel gesetzt werde. Dass dieses CAS für einen potenziellen Arbeitgeber interessant sei, sei unbestritten. Dass der Versicherte aber mit einem Arbeitgeber eine Lösung finde, die Weiterbildung bei einer 100 %-Anstellung bezahlt weiterführen und abschliessen zu können, sei wohl durchaus fraglich, da es vorliegend auch um eine Neuanstellung gehe und nicht z.B. um ein langjähriges Arbeitsverhältnis, welches mit einer bezahlten Weiterbildung (Kosten und Tage) honoriert werde. Würde er mit einem potenziellen Arbeitgeber eine Lösung mit unbezahltem Urlaub für die Kurstage finden, wäre dies ja grundsätzlich analog zur vorliegend angefochtenen Verfügung vom 2. Juli 2019. Der Versicherte sei grundsätzlich vermittlungsfähig, jedoch am Kurstag stehe er dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung bzw. sei vermittlungsunfähig und somit seien die Tage unbezahlt. Auch der Umstand, dass gemäss Studienordnung maximal drei Tage pro Lehrgang versäumt werden dürften, ändere nichts an der Vermittlungsunfähigkeit für die einzelnen Kurstage. Eine Verschiebung von einzelnen ganzen Modulen wäre – auch diese Möglichkeit sei grundsätzlich vorgesehen (obwohl keine rechtliche Verpflichtung dazu bestehe) – wohl

ebenfalls nicht wahrscheinlich, da der nächste Lehrgang erst am 12. Februar 2020 starte und der Beschwerdeführer somit wohl ein Jahr für den Abschluss des CAS "verlieren" würde, auch bei einem geringen finanziellen Aufwand von Fr. 500.–. Es sei somit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass der Beschwerdeführer an den Kurstagen des CAS nicht vermittlungsfähig sei, da er nicht

E. 5.1

Das Verfahren ist nach Art. 61 lit. a ATSG kostenlos.

E. 5.2

Ausgangsgemäss hat der vertretene Beschwerdeführer Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese wird ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach dem Schwierigkeitsgrad des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). Der Rechtsvertreter macht gemäss Honorarnote vom 28. Januar 2020 (act. 7) insgesamt Fr. 4'638.30 (Arbeitsaufwand von 14,25 Stunden à Fr. 300.– zuzüglich Auslagen von Fr. 31.70 und MWST von Fr. 331.60) geltend. Der veranschlagte Aufwand von gut zehn Stunden für das Verfassen der 13-seitigen Verwaltungsgerichtsbeschwerde erscheint allerdings als zu hoch, weshalb er zu kürzen ist. Bei einem praxisgemässen Stundenansatz für Rechtsanwälte von Fr. 250.– und einem Stundenaufwand von insgesamt 11,25 Stunden sowie unter Anrechnung von Auslagen von Fr. 31.70 resultiert ein Total von Fr. 3'063.20 (Fr. 2'844.20 zuzüglich 7,7 % MWST), mit welchem Betrag der Beschwerdeführer von der Beschwerdegegnerin zu entschädigen ist.

E. 6

Urteil S 2019 145 bereit und in der Lage gewesen wäre, den Kurs jederzeit abzurechnen bzw. zu verschieben, um eine neue Stelle anzutreten (AWA-act. 1 S. 7 f.). 4.

E. 7

Urteil S 2019 145

E. 8

Urteil S 2019 145 Dies wurde denn auch von Prof. Dr. C. _____ in seinem Schreiben vom 17. Juni 2019 (AWA-act. 22 S. 2) bestätigt.

E. 9

Urteil S 2019 145 schliessen, dass stets eine Lösung mit Teilnehmern habe gefunden werden können, welche die Präsenzregeln nicht einhalten konnten. Der finanzielle Mehraufwand von Fr. 500.– für Verschiebungen von Präsenzmodulen oder die Ersatzprüfung ist marginal und fällt angesichts der Studiengebühr von Fr. 19'800.– kaum ins Gewicht.

E. 10

Urteil S 2019 145

E. 11

Urteil S 2019 145 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht: