

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2023 104 vom 2. Dezember 2024

ZG Verwaltungsgericht, 2024-12-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2023_104

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2023 104 du 2 décembre 2024

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2023 104 del 2 dicembre 2024

Regeste

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

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2023 104 A. A.a Der 1969 geborene B. _____ meldete sich am 18. Januar 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und beantragte gleichzeitig Arbeitslosenentschädigung, beides ab 1. Februar 2022 (AWA-act. 1 f.). Anlässlich des ersten Beratungsgesprächs beim RAV vom 23. März 2022 wurde festgehalten, dass für den Versicherten Einarbeitungszuschüsse beantragt würden (AWA-act. 3). Am 1. April 2022 schloss dieser mit der A. _____ AG einen Arbeitsvertrag als Key Account Manager Auftragskunden ab mit Stellenantritt am 1. April 2022 (AWA-act. 7). Am 13. April 2022 bestätigte die Arbeitgeberin die Einarbeitung ab 1. April 2022 bis und mit 31. März 2023 und ersuchte um Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen über die Dauer des gesamten Einarbeitungsjahres (AWA-act. 4). Mit Verfügung vom 20. April 2022 gewährte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug (AWA) dies (AWA-act. 12b). A.b Am 31. März 2023 kündigte die A. _____ AG das Arbeitsverhältnis per 30. April 2023 (AWA-act. 15). Der Versicherte meldete sich gleichentags per 1. Mai 2023 bei RAV und Arbeitslosenkasse zum Leistungsbezug an (AWA-act. 16, 19). Das AWA klärte in der Folge die Umstände der Kündigung ab (AWA-act. 21a ff.). Am 1. Juni 2023 verfügte sie die Aufhebung ihrer Leistungszusprache vom 20. April 2022 (Verfügung betreffend die Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen) und wies die Arbeitslosenkasse Zug an, die geleisteten Zuschüsse von der A. _____ AG zurückzufordern (AWA-act. 23). Daran hielt sie mit Einspracheentscheid vom 15. September 2023 fest (AWA-act. 26). B. Hiergegen erhob die A. _____ AG am 12. Oktober 2023 Beschwerde an das Verwaltungsgericht. Sie beantragte, es sei der Einspracheentscheid des AWA vom 15. September 2023 aufzuheben und entsprechend von der Rückforderung der geleisteten Einarbeitungszuschüsse abzusehen. Eventualiter sei die Rückerstattung auf den Betrag von maximal Fr. 15'000.■ zu begrenzen (act. 1 S. 2). C. Das AWA schloss auf Abweisung der Beschwerde (act. 3).

E. 2.1

Versicherten, deren Vermittlung erschwert ist, können für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn Einarbeitungszuschüsse gewährt werden, wenn der verminderte Lohn mindestens der während der Einarbeitungszeit erbrachten Arbeitsleistung entspricht und der Versicherte nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und

branchenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen kann (Art. 65 lit. b und c AVIG). Diese Massnahme soll die konkrete dauerhafte Wiedereingliederung einer arbeitslosen Person an einem bestimmten Arbeitsplatz fördern (vgl. etwa BGer 8C_363/2014 vom 23. September 2014 E. 3 und 5.2).

E. 2.2

Mit der Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen kann die Verpflichtung verknüpft werden, die erhaltenen Gelder zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis innert einer von der zuständigen Amtsstelle festgelegten Frist gekündigt wird, ohne dass dafür wichtige Gründe im Sinne des Art. 337 Abs. 2 OR (Bundesgesetz betreffend die Ergän-

E. 2.3

Nach der Rechtsprechung ist unter wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR das Vorliegen von schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers zu verstehen. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (vgl. etwa BGE 142 III 579 E. 4.2). Das Nachschieben von Kündigungsgründen ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 337 OR nur in sehr engen Grenzen zulässig, nämlich unter anderem, wenn der Grund bei Aussprache der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte (BGE 142 III 579 E. 4.3 mit Hinweisen).

E. 2.4

Gemäss Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 ATSG sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten. Verwirklicht sich eine Resolutivbedingung (hier: Kündigung), die in der Leistungszusprache festgehalten wurde, sind die entrichteten Leistungen als zu Unrecht erfolgt zurückzuerstatten, ohne dass dafür Wiedererwägungs- oder Revisionsgründe vorliegen müssten. Sind insbesondere Einarbeitungszuschüsse unter der Bedingung zugesprochen worden, dass der Arbeitsvertrag ausserhalb der Probezeit nicht ohne wichtigen Grund während der Einarbeitungszeit und den drei darauffolgenden Monaten aufgelöst wird, so führt die Nichterfüllung dieser Bedingung dazu, dass die Leistungszusprache dahinfällt und die geleisteten Zuschüsse zurückzuerstatten sind (BGE 126 V 42 E. 2a; BGer 8C_205/2009 vom 27. Mai 2009 E. 6.2). 3.

E. 3

Urteil S 2023 104 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, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zurzeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Nach Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichtes in Abweichung von dieser Bestimmung regeln. Von dieser Möglichkeit hat er mit Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) Gebrauch gemacht und festgelegt, dass gegen Verfügungen (und Einspracheentscheide) einer

kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht des entsprechenden Kantons Rechtsmittelinstanz ist (Abs. 2 der Bestimmung). Im Kanton Zug nimmt das Verwaltungsgericht die Rolle des Versicherungsgerichts wahr (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes, VRG; BGS 162.1) und ist mithin für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde – die form- und fristgerecht eingereicht wurde – zuständig. Deren Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11). 2.

E. 3.1

Die Vorinstanz begründete ihren Entscheid im Wesentlichen damit, es sei dem Versicherten innerhalb der Einarbeitungszeit mit Schreiben vom 31. März 2023 ohne Angabe von Gründen gekündigt worden. Dies nachdem zuvor die Arbeitgeberin wiederholt

E. 3.2

Die A. _____ AG macht im Wesentlichen geltend, die Kündigung sei am 31. März 2023 erfolgt, mithin nach der vereinbarten einjährigen Einarbeitungszeit. Gestützt auf die Vertragsfreiheit habe es ihr möglich sein müssen, auch nach Auszahlung von Einarbeitungszuschüssen das Arbeitsverhältnis zu beenden (act. 1 S. 4 f.). Mit dem Erhalt der Kündigung "am letzten Einarbeitungstag" habe der Versicherte von der gesamten Einarbeitungszeit profitieren können. Es sei überspitzt formalistisch, die dafür entrichteten Zuschüsse nun zurückzufordern, bloss weil sie wenige Stunden "verfrüht" gekündigt habe, obwohl ihr während der gesamten Einarbeitungszeit ein Mehraufwand angefallen sei (act. 1 S. 6). Wichtige Gründe für die Kündigung hätten überdies vorgelegen; diese seien mit dem Arbeitnehmer am 26. September 2022 erörtert worden. So sei es zu Verstössen gegen interne Weisungen, ungenügenden Leistungen und Fehlverhalten gekommen (act. 1 S. 7). So oder anders sei es jedenfalls unverhältnismässig, im Nachhinein die gesamten Zuschüsse zurückzufordern, hätte sie doch – bei Kündigung am 1. April 2023 – lediglich zwei weitere Monatslöhne zu tragen gehabt, mithin den Betrag von Fr. 15'000. –, also deutlich weniger, als nun von ihr zurückgefordert werde (act. 1 S. 8 f.). 4.

E. 4

Urteil S 2023 104 zung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht], SR 220) vorlägen. Eine solche Klausel wird regelmässig bereits integriert in das Gesuchsformular, mit dem um Ausrichtung der Zuschüsse ersucht wird, mit dem Ziel, die versicherte Person vor Kündigung zu schützen (vgl. Weisung AVIG Praxis AMM Rz. J27). Dies vor dem Hintergrund, dass die Leistung von Einarbeitungszuschüssen der dauerhaften Eingliederung dienen soll, und nicht etwa Lohndrückerei oder die Subventionierung von Arbeitgebern ermöglichen soll, weshalb sie an strenge Voraussetzungen gebunden werden soll (EVG C 371/99 vom 22. September 2000 E. 1b mit weiteren Hinweisen).

E. 4.1

Einzugehen ist zunächst auf den Zeitpunkt der Kündigung. Diesbezüglich verhält es sich ohne jeden Zweifel so, dass die Einarbeitung bis und mit dem 31. März 2023 vereinbart war (AWA-act. 4). Die Beschwerdeführerin gibt denn auch – zu Recht – selbst an, sie habe die Kündigung "am letzten Einarbeitungstag" ausgesprochen (vgl. E. 3.2 soeben). Dem ist nichts beizufügen. Insbesondere erübrigen sich bei dieser Ausgangslage Weiterungen dazu, ob vorliegend auch – entgegen der Rechtsauffassung der Beschwer-

E. 4.2

Zu den wichtigen bzw. gerechtfertigten Gründen kann auf die äusserst detaillierte Abhandlung der Vorinstanz verwiesen werden, der nichts beizufügen ist (AWA-act. 26 S. 7 ff.). Zusammenfassend ist – mit dem AWA – ausschlaggebend für das Verneinen wichtiger Gründe, dass während der gesamten Dauer der Einarbeitung nie Probleme in der Einarbeitung des Versicherten gegenüber den Behörden thematisiert wurden (abgesehen von einem längeren krankheitsbedingten Ausfall im Herbst 2022). Noch mit Tätigkeitsbericht vom 28. Februar 2023, mithin nach elf Monaten Einarbeitung, erklärte die A._____ AG, die Einarbeitung des Versicherten sei zwar noch nicht final abgeschlossen, sie sei jedoch auf gutem Wege (AWA-act. 14k). Zuvor hatte sie wiederholt die zunehmende Selbständigkeit des Versicherten positiv hervorgestrichen (vgl. Tätigkeitsberichte in AWA-act. 14). Ihre schriftliche Kündigung vom 31. März 2023 (AWA-act. 15) begründete sie nicht; insbesondere verwies sie darin mit keinem Wort auf ungenügende Leistungen oder eine bereits im September 2022 ausgesprochene Verwarnung. Im Tätigkeitsbericht bezüglich den Monat September ist zwar festgehalten, nach einer "nun etwas längeren Einarbeitungszeit erwarten wir eine kontinuierliche und konsequente Bearbeitung der Auftragskunden und auch erste Ergebnisse". Gleichzeitig führte die A._____ AG den Rückstand in der Einarbeitung auf die längere krankheitsbedingte Abwesenheit zurück und gab an, man hoffe, den Rückstand zum Plan bis Ende Jahr aufholen zu können (AWA-act. 14f). Erst im April 2023 – auf Nachfrage hin – schob die Arbeitgeberin als Begründung für die Kündigung nach, es sei dem Arbeitnehmer auch nach einem Jahr der Einarbeitung immer noch nicht möglich, das ihm zugedachte Aufgabengebiet der Auftragskunden zu übernehmen. Er sei bei fast allen Prozessen stets auf Hilfe von anderen angewiesen und mache bei der Umsetzung einige vermeidbare Fehler (AWA-act. 14l). In der Gesamtwürdigung erscheint diese Begründung als vorgeschoben und inkonsistent mit

E. 4.3

Was schliesslich die von der Beschwerdeführerin eventualiter geforderte Begrenzung der Rückerstattung auf den Betrag von Fr. 15'000.■ angeht, so basiert diese Idee zum vornherein auf der rechtsfehlerhaften Auffassung, eine Kündigung am 1. April 2023 hätte – im Gegensatz zur Kündigung am 31. März 2023 – die Rückzahlungspflicht nicht ausgelöst. Die gewählte Argumentation lässt tief blicken und weckt begründete Zweifel, ob die Beschwerdeführerin überhaupt jemals in Aussicht nahm, den Versicherten nach Ende der Einarbeitungszeit weiter zu beschäftigen, was aber Grundvoraussetzung ist, damit überhaupt Einarbeitungszuschüsse ausgerichtet werden können (vgl. vorstehend E. 2.1; ausserdem BF-act. 9, wonach man den Versicherten aufgrund grosser Differenzen in der Lohnvorstellung als Key Account Manager nicht habe einstellen können). Wie es sich damit verhält, kann aber letztlich dahingestellt bleiben, nachdem ohnehin keine Rechtsgrundlage besteht zur Begrenzung der Rückerstattungspflicht, insbesondere nicht ersichtlich ist, inwiefern diese hier in der Gesamtwürdigung als unverhältnismässig zu qualifizieren wäre. 5. Der angefochtene Einspracheentscheid ist nach dem Ausgeführten zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen. 6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f bis ATSG). Die unterliegende Beschwerdeführerin hat gemäss Art. 61 lit. g ATSG keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

E. 5

Urteil S 2023 104 berichtet habe, die Einarbeitung befinde sich auf gutem Weg. Erst auf Nachfrage hin habe die A. _____ AG ein begründetes Kündigungsschreiben vom 6. April 2023 nachgereicht, demzufolge das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Selbständigkeit des Arbeitnehmers sowie vermeidbarer Fehler aufgelöst worden sei (vgl. AWA-act. 21b). Die Kündigung durch die Arbeitgeberin ohne wichtige Gründe (im Sinne von Art. 337 OR) stelle eine Resolutivbedingung für die Ausrichtung der Einarbeitungszuschüsse dar. Vorliegend habe sich die Arbeitgeberin widersprüchlich verhalten, indem sie jeweils in ihren monatlichen Tätigkeitsberichten erwähnt habe, der Arbeitnehmer arbeite sehr selbständig und mache gute Fortschritte, dann jedoch plötzlich – und nota bene ohne vorgängig mit der Behörde Kontakt aufzunehmen, wozu sie sich aber mit Übereinkunft vom 13. April 2022 verpflichtet habe – die Kündigung wegen mangelnder Selbständigkeit ausgesprochen habe. Ein wichtiger Grund für die Kündigung sei mithin nicht dargetan (AWA-act. 26).

E. 6

Urteil S 2023 104 deführerin – eine Kündigung innert der drei auf das Ende der Einarbeitung folgenden Monaten den Anspruch auf Ausrichtung der fraglichen Einarbeitungszuschüsse rückwirkend hätte dahinfallen lassen. Prima vista ist dies zu bejahen, ist doch mit der Leistungszuprache verfügt worden, was folgt: "Die ausbezahlten Zuschüsse können zurückgefordert werden, wenn der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Probezeit und ohne gerechtfertigte Gründe während der Einarbeitung oder drei Monate danach gekündigt wird." (AWA-act. 12b). Damit wurde klarerweise die Leistung nur unter der Resolutivbedingung gewährt, dass während der Einarbeitung sowie der darauffolgenden drei Monate keine Kündigung erfolge (vorbehältlich wichtiger bzw. gerechtfertigter Gründe, die indes bereits während laufender Einarbeitung dem AWA hätten zur Kenntnis gebracht werden müssen, nicht zuletzt deshalb, damit diesem eine zielgerichtete Reaktion möglich gewesen wäre).

E. 7

Urteil S 2023 104 den bisherigen Rückmeldungen bezüglich des Versicherten, zumal die A. _____ AG erstmals beschwerdeweise vor Gericht eine – nota bene von niemandem unterzeichnete – "Notiz für Personalakte" einreicht über ein Gespräch, das am 26. September 2022 stattgefunden haben soll. Zu Zweifeln Anlass gibt dabei insbesondere, dass darin am Ende hingewiesen wird auf eine Aufgabe, die dem Versicherten bis Ende Oktober mitgegeben wurde und die Ende Oktober besprochen werden sollte (BF-act. 9). Mit Tätigkeitsbericht über den Monat Oktober 2022 meldete die A. _____ AG indes nichts davon dem AWA, sondern hielt fest: "Wir sehen bereits einige Ergebnisse, worüber wir uns freuen. Beispielsweise hat Herr B. _____ schon einen Termin mit einem wichtigen potenziellen Kunden realisieren können." (AWA-act. 14g).

E. 8

Urteil S 2023 104 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:
