

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00111 vom 12. Mai 2021

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-05-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00111

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00111 du 12 mai 2021

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00111 del 12 maggio 2021

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1959, war seit April 2018 bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2020 als Reifengrosshändler bei der Y.____ GmbH angestellt (Urk. 6/6/1 S. 1, Urk. 2 S. 1).

Im Zusammenhang mit einer Anstellung als Verkäufer bei der Z.____ GmbH ersuchte der Versicherte am 9. März (richtig wohl: 27. Februar; vgl. Urk. 3/3 S. 1 und Urk. 5 S. 2) 2020 um die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen (Urk. 3/4 S. 5 f.). Mit Verfügung vom 2. März 2020 (Urk. 3/3) lehnte das Amt für Wirtschaft und Arbeit,

Qualifizierung für Stellensuchende (AWA), die Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen ab. Die vom Versicherten

am 10. März 2020 (Urk.

E. 1.1

Gemäss Art. 1a Abs. 2 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) gehört zu den Zielen des Gesetzes, drohende Arbeitslosigkeit zu verhüten und bestehende zu bekämpfen. Diesem Zwecke dienen die so genannten arbeitsmarktlichen Massnahmen (Art. 59-75 AVIG). Gemäss Art. 59 AVIG erbringt die Versicherung finanzielle Leistungen für arbeitsmarktliche Massnahmen zu Gunsten von versicherten Personen und von Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Abs. 1). Laut Abs. 2 dieser Bestimmung soll mit arbeitsmarktlichen Massnahmen die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden. Solche Massnahmen sollen insbesondere:

a.

die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wie der eingegliedert werden können;

b.

die beruflichen Qualifikationen entsprechen den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern;

c.

die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern; oder

d.

die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln.

E. 1.2

Zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen gehören auch die Einarbeitungszuschüsse. Damit soll versicherten Personen, deren Vermittlung erschwert ist, im Hinblick auf eine definitive Anstellung in einem Betrieb für eine Einarbeitungsphase, während der diese Personen einen verminderten Lohn erhalten, Einarbeitungszuschüsse gewährt werden. Diese Massnahme soll die konkrete dauerhafte Wiedereingliederung einer arbeitslosen Person an einem bestimmten Arbeitsplatz fördern (Urteil des Bundesgerichts 8C_363/2014 vom 23. September 2014 E 5.2). Gemäss Art. 65 AVIG können versicherten Personen, deren Vermittlung erschwert ist, für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn Einarbeitungszuschüsse gewährt werden. Die Einarbeitungszuschüsse decken den Unterschied zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und dem normalen Lohn, den der Versicherte nach der Einarbeitung unter Berücksichtigung seiner Leistungsfähigkeit erwarten darf, höchstens jedoch 60 Prozent des normalen Lohns (Art. 66 Abs. 1 AVIG).

E. 1.3

Nach Art. 90 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) gilt die Vermittlung einer versicherten Person im Sinne von Art. 65 AVIG als erschwert, wenn sie bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil sie in fortgeschrittenen Alter steht (lit . a), körperlich, psychisch oder geistig behindert ist (lit . b), ungenügende berufliche Voraussetzungen hat (lit . c), bereits 150 Taggelder bezogen hat (lit . d) oder in einer Zeit erhöhter Arbeitslosigkeit nach Art. 6 Abs. 1 ter AVIV mangelnde berufliche Erfahrungen hat (lit . e). 2.

2.1

Der Beschwerdegegner hielt im angefochtenen Entscheid (Urk. 2) fest, er sei zur Überzeugung gelangt, dass der Beschwerdeführer nicht als erschwert vermittelbar gelten könne. Er habe noch während der Kündigungsfrist bei der Y.____ GmbH per 31. März 2020 eine neue Stelle wiederum in einer völlig neuen Branche gefunden. Am 25. Februar 2020 habe er den neuen Arbeitsvertrag unterschreiben können. Dies zeige, dass die neuen Besitzer der Z.____ GmbH in ihm ein grosses Potential als Küchenplaner, Verkaufsperson und als Managementmitarbeiter sehen würden. Verdeutlicht werde dies durch den eingereichten Stellenbeschrieb. Der Beschwerdeführer erfülle das darin aufgeführte Anforderungsprofil vollumfänglich (S. 1 f.). 2.2

Der Beschwerdeführer brachte vor, er sei arbeitslos und über 60 Jahre beziehungsweise im fortgeschrittenen Alter. Dies entspreche wesentlichen Voraussetzungen gemäss dem Merkblatt für Einarbeitungszuschüsse (Urk. 1 S. 1 unten). Trotz guter persönlicher Voraussetzungen fehlten ihm wesentliche fachliche und technische Kenntnisse für einen Berufswechsel. Die Z.____ GmbH könne alternativ eine Fachperson verpflichten und sich den ausserordentlichen Ausbildungsaufwand für ihn sparen. Er sei sehr wohl erschwert vermittelbar. Seit ihm Ende Januar 2020 gekündigt worden sei, habe er sich über 20 Mal erfolglos beworben und Absagen oder keine Rückmeldungen erhalten. Dass er die Z.____ GmbH als potentiellen Arbeitgeber gefunden habe, sei als Glücksfall zu werten. Daraus zu schliessen, dass er nicht erschwert vermittelbar sei, sei realitätsfremd und entspreche nicht

den Tatsachen und der Situation am Arbeitsmarkt (S. 2 oben). Er erfülle aktuell die Anforderungen und Kenntnisse im Stellenbeschreib/

Anforderungsprofil nur teilweise. Er komme aus der Bankenbranche und habe die letzten zwei Jahre bei einem Reifengrosshändler gearbeitet. Es fehlten ihm also die wichtigen, fachspezifischen Kenntnisse (S. 2 Mitte). 2.3

Der Beschwerdegegner führte in der Vernehmlassung ergänzend aus, es sei festgestellt worden, dass die neue Arbeitgeberin, die Z.____ GmbH (vormals A.____ GmbH), seit August 2019 drei Mitarbeitende entlassen habe, die sich in der Folge als arbeitslos gemeldet hätten. Die Arbeitgeberin habe auf dem Formular «Bestätigung des Arbeitgebers betreffend Einarbeitungszuschüsse» die Frage nach Entlassungen in den letzten 24 Monaten aber verneint. Das Unternehmen sei im Januar 2020 in neue Hände übergegangen. Die neuen Firmeninhaber seien als Gesellschafter und Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen. Dies sei ein Hinweis darauf, dass sich das Unternehmen im Umbruch befinde (Urk. 5 S. 2 Ziff. 3 unten).

Grundsätzlich bestehe die Möglichkeit, dass die Einarbeitung des Beschwerdeführers durch den neuen Besitzer des Unternehmens erfolgen werde, da dieser in der Bau- und Baunebenbranche tätig sei. Der Beschwerdegegner bezweifle aber, dass die Einarbeitung durch den Firmeninhaber selber erfolgen werde (S. 5 Ziff. 12).

Das Gesuch zur Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen sei abgelehnt worden, da diese nicht dazu verwendet werden dürften, um Betrieben wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen (S. 7 Mitte). 2.4

Der Beschwerdeführer brachte in der Replik vor, er weise es zurück, dass der

Beschwerdegegner ihn und die Z.____ GmbH als unehrenhaft handelnd qualifizieren wolle. Der Beschwerdegegner verwechsle sodann die A.____ GmbH und die Z.____ GmbH (Urk. 8 S. 1). 2.5

Streitig und zu prüfen ist, ob im Hinblick auf die Anstellung des Beschwerdeführers bei der Z.____ GmbH die Voraussetzungen für die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen erfüllt sind.

E. 3

/2) da gegen erhobene Einsprache wies das AWA mit Entscheid vom 8. April 2020 (Urk. 2) ab. 2.

Der Versicherte erhob am 12. April 2020 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 8. April 2020 (Urk. 2) und beantragte dessen Aufhebung und die Ausrichtung eines Einarbeitungszuschusses

(Urk. 1 S. 1 Mitte).

Das AWA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 28. Mai 2020 die Abweisung der Beschwerde (Urk. 5 S. 2 Ziff. 1 oben). Dies wurde dem Beschwerdeführer am 11. Juni 2020 zur Kenntnis gebracht (Urk. 7). Am 23. Juni 2020 (Urk. 8) reichte er unaufgefordert eine Replik

ein, die dem Beschwerdegegner am 6. April 2021 zugestellt wurde (Urk. 12). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer unterzeichnete am 25. Februar 2020 einen

Arbeitsvertrag mit der Z.____ GmbH (Urk. 3/4 S. 10-13). Gemäss Arbeitsvertrag

ist er seit

dem 1. Mai 2020 in der Funktion als Küchenplaner, Verkaufsperson im Innen- und Aussendienst und für diverse Managementarbeiten angestellt (S. 10 Ziff. 1 und 2) , wobei gemäss seinen Angaben der Vertragsbeginn aufgrund der Pandemie auf den 1. August verschoben worden sei (Urk. 8 S. 4) . Als Gehalt wurden Fr. 97'500.-- brutto pro Jahr in zwölf Teilzahlungen zu je Fr. 8'125.-- brutto sowie ein allfälliger freiwilliger Bonus vereinbart (S. 11 Ziff. 5).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer reichte für die Tätigkeit als Verkaufsperson Küchen und Küchenapparate mit Zusatzfunktion als Stellvertreter des Geschäftsführers der Z.____ GmbH den Stellenbeschreib und das Anforderungsprofil ein (Urk. 3/4 S. 1). Das Anforderungsprofil für die Stelle wird umschrieben mit

« Verkäufer per sönlichkeit, schnelle Auffassungsgabe, Organisationstalent, gute Umgangsformen, überzeugend » (S. 1 unten).

E. 3.3

Gemäss dem vorliegenden Einarbeitungsplan (Urk. 3/4 S. 2 - 4) war die Einarbeitung für die Zeit vom

1. Mai bis 31. Oktober 2020 vorgesehen.

E. 3.4

Gemäss dem Zwischenzeugnis der Y.____ GmbH vom 2. März 2020 war der Beschwerdeführer seit dem 16. April 2018 als Reifengrosshändler bei dieser Arbeitgeberin angestellt (Urk. 6/6/1 S. 1). Die Y.____ GmbH kündigte das Arbeitsverhältnis per 31. März 2020 (Urk. 2 S. 1 unten).

E. 3.5

Nach den weiteren Arbeitszeugnissen war der Beschwerdeführer vor der Anstellung bei der Y.____ GmbH als Kundenbetreuer bei der Vermögensverwaltungsfirma B.____ AG und zuvor als Senior Private Banker bei der

C.____ SA

angestellt (Urk. 6/6/2-3).

E. 4

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Vorsitzende Der Gerichtsschreiber MosimannBrugger

E. 4.1

Gemäss der Rechtsprechung kann in grundsätzlicher Hinsicht bei einer im An stellungszeitpunkt 62-jäh r igen versicherten Person die erschwerte Vermittlungs fähigkeit auf Grund des Alters gegeben sein, wobei dies anhand der konkreten Situation im Einzelfall zu beurteilen ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_363/2014 vom 23. September 2014 E. 52). Damit übereinstimmend soll gemäss Rz J5 der AVIG-Praxis AMM auf die Festlegung einer Altersgrenze verzichtet werden, da die individuelle Situation der versicherten Person in jedem Einzelfall massgebend sei. Das Bundesgericht hat im Urteil 8C_363/2014 vom 23. September 2014 (E. 5. 2) selbst bei einer 62-jährigen versicherten Person eine erschwerte Vermittlungs fähigkeit verneint, weil diese aus eigener Kraft bereits während der Kündigungs frist eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, die mit kurzer Unterbrechung an die verloren Stelle angeknüpft hat . Eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sein nicht notwendig gewesen, da die betreffende Person stets arbeitstätig und entsprechend im Arbeitsmarkt integriert gewesen sei. Damit fehle es an einer arbeitsmarktlichen Indikation für die Massnahme .

E. 4.2

Der Beschwerdeführer ist im fortgeschrittenen Alter im Sinne von Art. 90 Abs. 1 lit . a AVIV. Gemäss der zitierten Rechtsprechung des Bundesgerichts ist für die Annahme einer erschwerten Vermittlungsfähigkeit jedoch nicht auf eine feste Altersgrenze abzustellen. Der Beschwerdegegner wies im angefochtenen Ent scheid zu Recht darauf hin , dass es dem Beschwerdeführer noch während der bis Ende März 2020 laufenden Kündigungsfrist des letzten Arbeitsverhältnis ses

möglich war, eine neue Anstellung zu finden (Urk. 2 S. 1 unten) . Nachdem er zuletzt als Reifengrosshändler gearbeitet hatte , wechselt er mit der neuen Anstellung als Verkaufsperson Küchen und Küchenapparate zudem in eine neue

Branche . Da er innert kurzer Frist eine neue Anstellung in einer anderen Branche gefunden hat , kann er trotz eines Alters von fast 61 Jahren zum Zeitpunkt des angefochtenen Entscheids nicht als erschwert vermittelbar gelten.

Mit dem Beschwerdegegner ist davon auszugehen, dass die Verantwortlichen der Z.____ GmbH in ihm ein gewisses Potential als Küchenplaner und Ver käu ferpersönlichkeit und für Managementaufgaben sehen und er auch die übrigen Kriterien des Anforderungsprofils der Stelle (vgl. vorstehend E.

3.2) erfüllt (Urk.

3/4 S. 1). Des Weiteren ist nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer während der Einarbeitungsphase zunächst einen verminderten Lohn erhalten würde , nachdem von Beginn der Anstellung an ein Jahreseinkommen von Fr. 97 '500.-- brutto ver einbart worden

ist.

E. 4.3

Zusammenfassend gilt der Beschwerdeführer nicht als erschwert vermittlungsfähig, und es ist nicht von einem verminderten Lohn auszugehen. Es fehlt daher an der arbeitsmarktlichen Indikation für die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses.

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 8. April 2020 erweist sich nach dem Gesagten als rechtmässig. Die Beschwerde ist daher abzuweisen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse Unia Zürich, 60/730

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