

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00173

vom 6. Oktober 2021

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-10-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2021.00173

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00173 du 6 octobre 2021

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00173 del 6 ottobre 2021

Erwägungen

E. 1.1

Eine der gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit . f des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung ; AVIG) . Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die arbeitslose Person vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 125 V 51 E. 6a). Hiezu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht; die versicherte Person ist vielmehr gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen (Urteil des Bundesgerichts 8C_99/2012 vom 2. April 2012 E. 2 mit Hinweis).

Die Frage der Vermittlungsfähigkeit ist prospektiv - das heisst von jenem Zeitpunkt aus und aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass der Ablehnungsverfügung beziehungsweise des Einspracheentscheids entwickelt haben (BGE 120 V 385 E. 2; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 4.1) - und aufgrund einer gesamthaften Würdigung der für die Anstellungschancen im Einzelfall wesentlichen, objektiven und subjektiven Faktoren zu beurteilen. Ausser dem Umfang des für die versicherte Person in Betracht fallenden Arbeitsmarktes ist auch die Art der gesuchten zumutbaren Arbeit von Bedeutung (Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 2.3 mit Hinweis).

Vermittlungsunfähigkeit liegt unter anderem vor, wenn eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber normalerweise verlangt. Sind einer versicherten Person bei der Auswahl des Arbeitsplatzes aber so enge Grenzen gesetzt, dass das Finden einer Stelle sehr ungewiss ist, muss Vermittlungsunfähigkeit angenommen werden. Der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle (BGE 123 V 214 E. 3, 120 V 385 E. 3a mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_714/2014 vom 26. März 2015 E. 2.2).

E. 1.2

Ungenügende Arbeitsbemühungen können nicht nur eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit . c AVIG nach sich ziehen, sondern auch zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit führen (BGE 112 V 215 E. 1b mit

Hinweisen). Fehlende Vermittlungsfähigkeit darf aber nicht allein aus dem Umstand geschlossen werden, dass unzureichende Stellenbemühungen unternommen werden. Selbst dürftige Bemühungen um eine neue Stelle sind in der Regel nur Ausdruck mangelhafter Erfüllung der gesetzlichen Schadenminderungsspflicht und nicht Folge davon, dass die versicherte Person effektiv gar keine neue Anstellung finden will. Für die Annahme fehlender Vermittlungsbereitschaft aufgrund ungenügender Stellensuche bedarf es daher qualifizierter Gründe (ARV 1996/97 N 8 S. 31 ff. E. 3 und 4; Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 2.2).

E. 1.3

Das Bundesgericht hat betreffend die Vermittlungsfähigkeit von Fussballspielern festgehalten, dass die objektive Vermittlungsfähigkeit fehle, wenn ein Spitzensportler in einem neuen Fussballverein vollzeitig (inkl. Trainings, Wettkämpfe, Lager etc.) angestellt und es ihm deshalb nur gestattet sei, eine Nebenbeschäftigung aufzunehmen. Im beurteilten Fall wollte der Fussballspieler für eine Wiederverpflichtung durch einen Verein in der obersten Spielklasse sehr viel trainieren und durch gute Spiele auffallen, so dass es ihm auch an der subjektiven Seite der Vermittlungsfähigkeit fehlte (ARV 2004 N 28 S. 277 E. 3.1, Urteil C 174/03).

E. 2

9. Juni 2021 zur Kenntnis gebracht (Urk.

8). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

Der Beschwerdegegner begründete den angefochtenen Entscheid damit (Urk. 2), dass der Beschwerdeführer laut Vertrag mit dem FC A._____

grundsätzlich dazu verpflichtet sei, während der gesamten Vertragsdauer vom ... 2020 bis ... 2021 dem FC A._____ zur Verfügung zu stehen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers dürfe der Beschwerdeführer während der Vertragslaufzeit keiner weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen. Um vermittlungsfähig zu sein, müsse eine versicherte Person

grundsätzlich in der Lage sein, uneingeschränkt jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Dies beinhalte insbesondere auch jede zumutbare Arbeit auf dem gesamten freien Arbeitsmarkt, somit auch im ausserfussballerischen Bereich. Da der Beschwerdeführer vertraglich bis zum ... 2021 an den FC A._____ gebunden sei, sei er objektiv nicht in der Lage, eine Stelle beispielsweise im kaufmännischen oder im sportnahen Bereich anzutreten. Dies sei gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG jedoch unabdingbare Voraussetzung für die Vermittlungsfähigkeit (S. 3 Mitte).

Zwar sei im Sideletter zum Vertrag erwähnt, dass ein ablösefreier Wechsel zu einem Club aus der Super League oder dem Ausland möglich sei (S. 3 unten). Die in Frage kommenden Clubs der Super League seien jedoch auf zehn Clubs beschränkt, welche durch den Beschwerdeführer ohne Erfolg angefragt worden seien. Die Möglichkeit, eine entsprechende Stelle anzutreten, sei somit derart eingeschränkt, dass die Wahrscheinlichkeit des Eintritts des im Sideletter erwähnten Falles als sehr gering zu werten sei, was auch für ein allfälliges Angebot aus dem Ausland gelte (S. 4 oben).

Der Beschwerdeführer sei nach dem Gesagten somit aufgrund des bindenden, bis am ... 2021 befristeten Vertrags mit dem FC A._____ objektiv nicht in der Lage, uneingeschränkt

jedes zumutbare Stellenangebot anzunehmen. Somit fehle es bereits an dieser Voraussetzung für die Vermittlungsfähigkeit (S. 4 oben).

Im Weiteren fehle es auch an der subjektiven Bereitschaft, jede zumutbare Arbeit anzunehmen. So gehe aus der durchgeführten Befragung vom 2. Dezember 2020 hervor, dass die subjektive Bereitschaft, eine Stelle auch ausserhalb des Fussballs anzunehmen, im Moment nicht gegeben sei (S. 4 Mitte) . Ausserdem habe der Beschwerdeführer ausschliesslich Arbeitsbemühungen als Profisportler getätigt und keine einzige Arbeitsbemühung im ausserfussballerischen Bereich. Es könne darum festgehalten werden, dass sowohl aus der Befragung als auch aus den getätigten Arbeitsbemühungen hervorgehe, dass der Beschwerdeführer aktuell nicht an einer anderen Stelle als an einer solchen als Profisportler interessiert sei (S. 4 unten).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer machte in seiner Beschwerde (Urk. 1) demgegenüber geltend, ihm

sei vor der Aberkennung der Vermittlungsbereitschaft nie die unge nügende Stellensuche vorgeworfen worden . Nur schon deshalb sei en das Vorge hen des Beschwerdegegners offensichtlich falsch und die Verhältnismässigkeit nicht gewahrt (S. 7 oben) ; dabei berief er sich auf das Urteil des Bundesgerichts 8C_172/2008 vom 5. Juni 2008 (S. 9 unten f.). Er habe zwar angegeben, er habe sicher noch vier gute Jahre als Fussball spieler vor sich, er sei im besten Fussballer a lter. Dies bedeute jedoch keineswegs, dass er bei der Stellensuche eingeschränkt sei. Er habe Nachweise für die Befähigung als Trainer vorgelegt sowie über seine berufsbegleitende Ausbildung zum dipl. Betriebswirtschafter HF, die voraussicht lich im März 2023 abgeschlossen werde (S. 7 unten).

Der Fokus der Arbeitssuche auf de n Bereich Profifussball sei aufgrund der bishe rigen Tätigkeiten logisch, nachvollziehbar und sinnvoll . Er habe sein bisheriges ganzes Berufsleben als Profifussballer verbracht. Seine Berufschancen seien in diesem Bereich klar am höchsten und er würde bei keiner anderen Tätigkeit ein vergleichbares Einkommen erzielen. Ohne Berufserfahrung würde er in einer KV-Tätigkeit nach 16-jähriger Abstinenz keinen höheren Lohn erzielen als beim FC A.____ (derzeit Fr. 4'600.--, zuzüglich Erfolgsprämie; S. 8 Mitte).

Die Beschränkung der Arbeitssuche im bisherigen Berufsbereich lasse recht sprechungsgemäss den Schluss auf fehlende Vermittlungsbereitschaft nicht per se zu (Urteil des Bundesgerichts C 244/05 vom 2 2. November 2006) . So könne einem Profisportler, der nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zuerst eine neue Arbeit im bisherigen Tätigkeitsbereich suche, nicht von Anfang an die Vermittlungsbereitschaft abgesprochen werden (S. 8 unten f.) .

Die Betrachtungsweise des Beschwerdegegners verstosse gegen den Gleich behandlungsgrundsatz und führe zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung des Personenkreises mit speziellen Berufen und kleinem Stellenangebot (S. 9 Mitte).

Er würde beim Finden einer besser bezahlten Tätigkeit seinen Zwischenverdienst aufgeben und bewerbe sich jetzt auch auf andere Tätigkeiten (S. 10 oben). Ein Wechsel sei auch ausserhalb der Transferperioden grundsätzlich möglich, wenn der Spieler den Vertrag auflösen könne (S. 10-11).

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab 19. August 2020 unter dem Gesichtspunkt der Vermittlungsfähigkeit.

E. 3.1

Kurz nach Eintritt der Arbeitslosigkeit am ... August 2020, mithin am 29. August 2020, schloss der Beschwerdeführer mit der FC A.____ einen bis am ... 2021 befristeten Arbeitsvertrag für ein

vollzeitiges Arbeitsverhältnis ab, was unbestritten blieb. Der zunächst vereinbarte monatliche Grundlohn von Fr. 1'500.--, der am 7. Januar 2021 auf Fr. 4'600.-- erhöht wurde - jeweils zuzüglich Prämien, Spesen und sonstige Vergütungen (Urk. 7/19 und Urk. 7/27 je S. 2) -, lag weit unter dem bei der Y.____ erzielten Monatslohn von Fr. 16'832.65 (Urk. 7/64 S. 2), sodass ein Verdienstauffall im Sinne von Art. 11 Abs. 1 AVIG vorlag.

E. 3.2

Dem Beschwerdeführer ist zwar insoweit beizupflichten, als ungenügende Bemühungen um eine neue Arbeitsstelle wie etwa die Beschränkung der Arbeitssuche im bisherigen Berufsbereich nicht an sich schon den Schluss auf fehlende Vermittlungsbereitschaft rechtfertigen. Das Bundesgericht erwog hiezu, dass für die Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit eine gesamthafte Würdigung der für die Anstellungschancen im Einzelfall wesentlichen, objektiven und subjektiven Faktoren massgebend sei. Ausser dem Umfang des für die versicherte Person in Betracht fallenden Arbeitsmarktes sei auch die Art der gesuchten, zumutbaren Arbeit von Bedeutung. Die Beschränkung der Arbeitsbemühungen auf einen bestimmten beruflichen Bereich könne deshalb zusammen mit zeitlichen Arbeits Einschränkungen zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit führen. Vermittlungsfähigkeit könne nicht angenommen werden, wenn die Vermittlungsbereitschaft gegeben, jedoch zum vornherein davon auszugehen sei, dass für den fraglichen Zeitraum sich kein Arbeitgeber hätte finden lassen (Urteil des Bundesgerichts C 244/05 vom 22. November 2006 E. 1.2).

E. 3.3

Aus

Art. 9 des Arbeitsvertrages vom 29. August 2020 (Urk.

E. 3.5

Daran ändert das vom Beschwerdeführer angerufene Urteil des Bundesgerichts 8C_172/2008 vom 5. Juni 2008 nichts. Es ist zwar zutreffend, dass das Bundesgericht dort die subjektive Vermittlungsfähigkeit eines versicherten Fussballers bejahte. Doch hatte der Betroffene nur einen Teilzeitarbeitsvertrag als Profifussballer inne und musste erst am Abend zum Training erscheinen und hatte daher die Möglichkeit, ganztags einer Beschäftigung nachzugehen (E. 4.1), was hier gerade nicht der Fall ist.

Die Darstellung des Beschwerdeführers, dass ein Stellenangebot mit einem höheren Lohn als beim FC A.____ (Fr. 4'600.-- zuzüglich Erfolgsprämien)

wegen seiner fehlenden Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich von vornherein ausgeschlossen sei (Urk. 1 S. 8), ist mangels Suchbemühungen in anderen Bereichen als Fussballspieler in keiner Weise belegt.

Im Weiteren ist zu berücksichtigen, dass er sich zusätzlich zum Lehrabschluss als kaufmännischer Angestellter zwischenzeitlich Kenntnisse aus dem seit April 2020 laufenden berufsbegleitenden Lehrgang der HFW (Urk. 7/6-8)

angeeignet hat, was zweifelsfrei

eine weitere Lohnperspektive eröffnet.

Zum gleichen Schluss führen die Tabellenlöhne gemäss den vom Bundesamt für Statistik periodisch herausgegebenen Lohnstrukturerhebungen (LSE), welche im Jahr 2018 im Dienstleistungssektor bereits im (tiefsten) Kompetenzniveau 1 einen Männerlohn von Fr. 5'063.-- ausweisen (Tabelle TA1_tirage_skill_level). Vor diesem Hintergrund kann die Möglichkeit, im aussersportlichen Bereich eine höher bezahlte Anstellung zu finden oder zugezogen zu werden, nicht ohne Weiteres von der Hand gewiesen werden. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers kann von blosser Schikane seitens des Beschwerdegegners (Urk. 1 S. 8) offensichtlich nicht die Rede sein. 3. 6

Nach dem Gesagten hat der Beschwerdegegner die Vermittlungsfähigkeit zu Recht verneint. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwältin Stéphanie Baur - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich, Zahlstelle 001 Zürich-City 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 1. Juli bis und mit dem 1. August sowie vom 1. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel 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 Die Vorsitzende Der Gerichtsschreiber Fehr Klemmt

E. 7

/19) geht hervor, dass der Beschwerdeführer während der

Vertragslaufzeit - ohne Zustimmung des Arbeitgebers - keiner weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen darf. Von einer objektiven Vermittelbarkeit kann damit rechtsprechungsgemäss nicht ausgegangen werden. So muss eine versicherte Person nicht nur bereit, sondern gestützt auf Art. 15 Abs. 1 AVIG auch in der Lage sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Mit Blick auf die Vermittlungsfähigkeit von Personen im Zwischenverdienst bedeutet dies, dass eine versicherte Person bereit und in der Lage sein muss, die Arbeitslosigkeit zu beenden, das heisst, den Zwischenverdienst bei Auffinden oder Zuweisung einer zumutbaren Arbeitnehmertätigkeit so schnell wie möglich

aufzugeben (vgl. AVIG Praxis ALE, Rz . B234).

Laut dem Arbeitsvertrag mit der FC A.____

war

solch umgehende Beendigung der Arbeitslosigkeit oder auch nur die Annahme einer höher bezahlten Stelle im Rahmen der Schadenminderungspflicht nicht möglich, da die Befristung erst im ... 2021 endete. Zwar wurde im Sideletter vom 24. September 2020 festgehalten, dass der Beschwerdeführer bei einem Angebot aus der Super League und dem Ausland ablösefrei wechseln könne (Urk. 7/3). Allerdings

sind die in Frage kommenden neuen Stellen durch diese Bestimmung sehr eingeschränkt. Überdies

wird der Beschwerdeführer ausserhalb der geltenden Transfer- respektive Qualifikationsperioden, welche in der Schweiz in der Regel vom 10. Juni bis zum 31. August und vom 15. Januar bis zum 15. Februar dauern (vgl. Art.

E. 10

Abs. 1 des Reglements über die Qualifikation der SFL-Spieler), kaum von einem anderen Club engagiert werden. Die Qualifikation eines Spielers

ist gemäss diesem Reglement nur während den entsprechenden Qualifikationsperioden erlaubt, so dass entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers zwischen dem 1. September und dem 14. Januar mangels Qualifikation respektive Spielberechtigung schwerlich von einer entsprechenden Verpflichtung durch einen anderen Club ausgegangen werden kann. Zwar ist eine Arbeits- respektive Trainingsaufnahme in einem anderen Club nicht gänzlich ausgeschlossen, doch ausserhalb der Transferperiode eher unwahrscheinlich. Dies bestätigte der Beschwerdeführer letztlich in seiner Stellungnahme vom 2. Dezember 2020, wonach er für eine vorzeitige Auflösung des Vertrages einen neuen Fussballclub brauche und für diese die Zeiten des Transferfensters gälten (vgl. Urk. 7/2 S. 5 Ziff. 16 und 17).

Im Weiteren räumte er selbst ein, dass es seit Pandemieanfang für ihn schwer sei, eine Stelle zu finden, da die Vereine nicht wüssten, wie es weitergehe (Urk. 7/2 Ziff. 22), und coronabedingt eher weniger Transfers stattfänden (Urk. 7/2 Ziff. 18; vgl. auch Urk. 7/35 S. 1). Er ging mithin selbst davon aus, dass sich mit Mühe ein neuer Fussballclub finden lasse.

Der Beschwerdeführer wies in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hin (Urk. 1 S. 8 f.), dass es rechtsprechungs gemäss nicht angehe, spezielle Berufe mit einem kleinen Stellenangebot von Anfang an vom Versicherungsschutz auszuschliessen. Vielmehr sei auch Arbeitnehmenden mit solchen Berufen bei Eintritt der Arbeitslosigkeit zunächst die Gelegenheit einzuräumen, Tätigkeiten im erlernten Beruf oder in der bisherigen Tätigkeit zu suchen. Innerhalb der Schranken von Art. 16 Abs. 2 lit. b und d AVIG sei dem Versicherten grundsätzlich auch die Annahme einer ausserberuflichen Tätigkeit zumutbar, wobei bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit diesbezüglich eine erhöhte Pflicht besteht (Urteil des Bundesgerichts C 244/05 vom 22. November 2006 E. 2.1). Vorliegend

führen indes nicht die allein die auf eine Tätigkeit als Profisportler beschränkten Suchbemühungen zur Verneinung der objektiven Vermittlungsfähigkeit, sondern die mit dem Abschluss des relativ lang dauernden befristeten Vertrages bekundete fehlende Bereitschaft des Beschwerdeführers und die Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit bei

Auffinden einer besser bezahlten Tätigkeit so schnell als möglich zu beenden. 3. 4

Im Weiteren fällt die beim Beschwerdeführer offensichtlich nicht vorhandene subjektive Vermittlungsfähigkeit ins Gewicht. Seiner Stellungnahme vom 2. Dezember 2020

ist zu entnehmen, dass er allein die Wiederverpflichtung durch einen Verein als Fussballer anstrebte. So erklärte

er zur Frage, ob er auch bereit sei, ausserhalb der Fussballbranche Stellen zu suchen, dass er die letzten 15 Jahre als Fussballer tätig gewesen sei, noch gute vier Jahre als Fussballspieler vor sich habe und im besten Fussballeralter sei (vgl. Urk. 7/2 Ziff. 9). Er bestreite mit dem FC A. ____

Spiele und trainiere, um aktuell zu bleiben und einen neuen Job im Fussball zu finden (Urk. 7/2

Ziff. 14).

Zu den Erfolgchancen auf eine Dauerstelle ausserhalb des Profifussballs hielt er weiter fest, dass er seit April 2020 berufsbegleitend eine Weiterbildung absolviere, um in vier Jahren bereit zu sein, einen neuen Arbeits-Lebensabschnitt ausserhalb des Fussballs beginnen zu können (Urk. 7/2 Ziff.

E. 11

).

Im unbestritten gebliebenen Beratungsgespräch vom 18. September 2020 gab er dementsprechend an, er suche neben dem Zwischenverdienst beim FC A. ____ nach besseren Angeboten (Super League und Ausland). Ziel sei es, sich via Challenge League für höhere Ligen zu qualifizieren (Urk. 7/35 S. 3 f.). Erst im Beratungsgespräch vom 11. Mai 2021 äusserte er sich dahin gehend, allenfalls den Schritt in die Wirtschaft zu versuchen (Urk. 7/35 S. 1).

Angesichts dieser Ausführungen und der lediglich für eine Stelle als Fussballspieler getätigten Arbeitsbemühungen im In- und Ausland (vgl. Urk. 7/37-38) steht fest, dass der Beschwerdeführer zumindest bis zum massgebenden Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Einspracheentscheides

nicht bereit war, die Anstellung bei der FC A. ____

zu Gunsten einer besser bezahlten Stelle ausserhalb des Profifussballs aufzugeben. Vielmehr wollte er

erklärtermassen trainieren und durch gute Spiele bei einem neuen Fussballverein auffallen (Urk. 7/2 Ziff. 21). Seine anerkanntermassen getätigten Weiterbildungen im kaufmännischen Bereich und als Fussballtrainer (Urk. 7/4-8) beabsichtigte er ausdrücklich, erst in vier Jahren beruflich umzusetzen (Urk. 7/2 Ziff. 11).

Demnach fehlte es ihm an der subjektiven Seite der Vermittlungsbereitschaft.

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