

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00021 vom 25. Oktober 2022

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-10-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00021

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00021 du 25 octobre 2022

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00021 del 25 ottobre 2022

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1972, ist gelernter

Detailhandelsangestellter und Radio-TV-Fachberater (Urk. 11/1). Zudem hat er diverse Weiterbildungen

absolviert (u.a.

Bürofachdiplom Handelsschule; Diplom zum Verkaufsfachmann/Verkaufskordinator; Kaufmännische Zusatz-Ausbildung:

vgl. Urk. 11/6/

E. 3

). In der Folge stellte er beim RAV am 2. Dezember 2021

ein Gesuch um Gewährung von Einarbeitungszuschüssen für die Zeit vom 1. Februar 2022 bis 1. Februar 2023 (Urk. 11/1). Am 6. Dezember 2021 (Urk. 11/2) reichte die

Z.____ AG eine Bestätigung betreffend die Einarbeitungszuschüsse ein. Das

Gesuch wurde mit Verfügung vom 10. Dezember 2021

abgelehnt (Urk. 11/

E. 3.2

Zu ergänzen

ist Folgendes:

E. 3.2.1

Der Beschwerdeführer machte einen ausserordentlichen Einarbeitungsaufwand (vgl. Rz. J1 der AVIG-Praxis AMM des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, nachfolgend: AVIG-Praxis AMM) und einen spezifischen

und individuellen

Einarbeitungsaufwand geltend, während die Beschwerdegegnerin dafür hielt, dass es sich bei der Einarbeitung des Beschwerdeführers um eine normale betriebsübliche Einarbeitung handelt (Rz. J25 AVIG-Praxis AMM).

Aus den Akten ergibt sich, dass sich die Begründung im Gesuch des Beschwerdeführers im Wortlaut weitestgehend mit einem weiteren Gesuch um Einarbeitungszuschüsse vom 6. Dezember 2021 (Urk. 11/9/1-2) einer anderen Person

deckt, welche ebenso am 1. Februar 2022 eine Stelle bei der Z.____ AG hätte beginnen sollen (Urk. 11/1 S. 1 und Urk. 11/9/1-2 S. 1). Dies legt

nahe, dass es sich bei der Anstellung des Beschwerdeführers nicht um eine auf den Einzelfall zugeschnittene Arbeitsstelle mit ausnahmsweise erhöhter Einarbeitung handelt, wie dies für Einarbeitungszuschüsse als arbeitsmarktliche Massnahme zentral wäre. Aus den Akten geht weiter hervor, dass den beiden Gesuchen vom Dezember 2021 weitere Gesuche um Einarbeitungszuschüsse im Zusammenhang mit der Z.____ AG vorange gangen waren (vgl. Urk. 11/9/8-15). So liegen aus der Zeit von März 2018 bis Dezember 2021 insgesamt sechs solche Gesuche vor - bei einem Betrieb mit ins gesamt nur 15 Mitarbeitenden (Stand 6. Dezember 2021; Urk. 11/2 S. 1). Dass es sich - wie die Beschwerdegegnerin geltend macht - bei der Einarbeitung des Beschwerdeführers um eine normale betriebsübliche Einarbeitung handelt, ist unter diesen Umständen plausibel und ein individuell-spezifischer Einarbeitungs bedarf zweifelhaft . Wie es sich damit abschliessend verhält, kann vorliegend aber offenbleiben, da der Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse bereits mangels ver minderten Lohnes in der Einarbeitungsphase ohnehin zu verneinen ist.

E. 3.2.2

Schliesslich bleibt festzuhalten, dass nach der Rechtsprechung Einarbeitungszuschüsse dazu dienen, die konkrete dauerhafte Wiedereingliederung einer arbeits losen Person an einem bestimmten Arbeitsplatz zu fördern (Urteil des Bundesge richts 8C_363/2014 vom 2 3. September 2014 E. 5.2). Mit diesen Massnahmen sollen die Chancen von schwervermittelbaren Versicherten, die im Hinblick auf eine definitive Anstellung in einem Betrieb eingearbeitet werden müssen und deshalb einen verminderten Lohn erhalten, auf dem Arbeitsmarkt verbessert wer den . Bei den Einarbeitungszuschüssen handelt es sich um Massnahmen, die auf den Einzelfall zugeschnitten sind (Rz . J3 AVIG-Praxis AMM). Ihre Gewährung darf nach der klaren Intention des Gesetzgebers insbesondere nicht die Subven tionierung von Arbeitgebern zur Folge haben (Botschaft zu einem neuen Bundes gesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzent schädigung vom 2. Juli 1980, BBl 1980 III 613 f.). Die Massnahmen dürfen nicht dazu benützt werden, um Betrieben wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen (Rz . J2 AVIG-Praxis AMM). Die Z.____ AG brachte in ihrer Beschwerde vor,

dass sie aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie und der damit verbun denen angespannten wirtschaftlichen Situation auf jede Hilfe angewiesen sei (E. 2.2).

Aktenkundig ist zudem, dass der Betrieb für 13 Mitarbeiter 30 % Kurz arbeitsentschädigung bis zum 26. Oktober 2022 beantragt hatte, wobei ihr diese bis zum 28. Februar 2022 von der Arbeitslosenkasse bewilligt worden war (Urk. 11/14 S. 3 Mitte). Die

Z.____ AG schickte damit einerseits den gröss ten Teil ihrer Angestellten (13 von 15) wegen mangelnder Arbeit in Kurzarbeit , auf der anderen Seite stellte sie aber zwei neue Arbeitskräfte auf Februar 2022 ein . Dass sie für diese Mitarbeitenden Einarbeitungszuschüsse geltend machte, weist damit und aufgrund der vorgenannten Umstände (E . 3.2.1) darauf hin, dass bei einer Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen nicht die individuelle arbeits marktliche F örderung des betroffenen Versicherten im Vordergrund stünde , son dern die wirtschaftliche Unterstützung des Unternehmens .

Der Subventionie rungscharakter des beantragten Einarbeitungszuschusses ist unter Berücksichti gung der gesamten Umstände im vorliegenden Fall somit gegeben. Da

die Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen an den Beschwerdeführer selbst unter gegebenen Voraussetzungen klarerweise dem Zweck der Massnahmen zuwiderläufe, wäre ein Anspruch auch aus diesem Grund zu verneinen.

E. 3.3

Demnach erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 6. Januar 2022 (Urk. 2) als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Y.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich 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, 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 Der Vorsitzende Der Gerichtsschreiber GräubMüller

E. 4

) ab. Die dagegen erhobene Einsprache (Urk. 11 /

E. 5

) wies das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mit Einspracheentscheid vom

E. 6

. Januar 2022 (Urk. 2)

damit, dass die Anstellung des Beschwerdeführers bei der Z.____ AG mit einer betriebsüblichen Einarbeitung einhergehe, die nicht durch Einarbeitungszuschüsse finanziert werden könne. 2.2

Der Beschwerdeführer stellte sich - vertreten durch die Z.____ AG - in seiner Beschwerde vom 19. Januar 2022 (Urk. 1) demgegenüber im Wesentlichen

auf den Standpunkt, dass er verglichen mit anderen neuen Mitarbeitenden eine spezifische Einarbeitung mit entsprechenden Mehraufwendungen benötige. Es sei nicht im Sinne der Z.____ AG, sich auf irgendeine Art und Weise via öffentlichen Stellen ungerechtfertigt zu bereichern. Der Betrieb sei aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie und der damit verbunden angespannten wirtschaftlichen Situation auf jede Hilfe angewiesen.

Man habe gehofft, dass ein Antrag auf Einarbeitungszuschüsse bewilligt werde ;

das Budget des Betriebes für neue Mitarbeiter sei auch so verabschiedet worden beziehungsweise die temporäre Vakanz im Innendienstteam geschaffen worden. Da der Beschwerdeführer bereits per 1. Februar 2022 gestartet habe, werde die Z.____ AG diesbezüglich keine Anpassung mehr vornehmen. Er werde auch ohne den Zuspruch anfangen. Allerdings könne die Z.____ AG ohne Unterstützung keine mit teil- oder gar langfristige Garantie geben. 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse bei der Z.____ AG hat. 3. 3. 1

Der Beschwerdeführer schloss mit der Z.____ AG am 16. November 2021 einen Arbeitsvertrag, mit welchem er per 1. Februar 2022 unbefristet als Verkaufstechniker Innendienst in einem Vollzeitpensum zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr.

E. 7

'300.-- eingestellt wurde (Urk. 11/3).

Auf dem Formular «Bestätigung des Arbeitgebers betreffend Einarbeitungszuschüsse (EAZ)» wurde am 6. Dezember 2021 angegeben, dass der Bruttolohn sowohl während der Einarbeitung wie auch nach Ende der Einarbeitungszuschüsse Fr. 7'300.-- betrage (Urk. 11/2). Von einer Abstufung des Lohnes mit einem anfänglich geringeren Gehalt aufgrund eines zusätzlichen Einarbeitungsbedarfs mangels notwendiger Qualifikation für die Stelle und einem im Laufe der Zeit zu steigenden Einkommen ist weder im Vertrag noch auf dem Formular zuhanden des zuständigen RAV

die Rede.

Da damit die für die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen gemäss Art. 65 Abs. 1 AVIG (vgl. auch Art. 66 Abs. 1 AVIG) erforderliche Voraussetzung eines in der Einarbeitungsphase verminderten Lohnes nicht gegeben ist, hat die Beschwerdegegnerin den Anspruch des Beschwerdeführers auf Einarbeitungszuschüsse zu Recht verneint.

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