



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 23. Januar 2014 (715 13 285 / 22)

Arbeitslosenversicherung

Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse verneint

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Kantonsrichter Daniel Noll, Kantonsrichter Yves Thommen, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

Parteien **A_____ GmbH**, Beschwerdeführerin

gegen

KIGA Baselland, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

Betreff Einarbeitungszuschüsse

A.1 Am 18. Mai 2010 meldete sich die 1975 geborene B._____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Laufen (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 19. Mai 2010 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juni 2010. Ab 22. August 2011 war die Versicherte bei der Firma A_____ GmbH als Verantwortliche für die Administration angestellt. Ihr Gesuch vom 22. August 2011 um Gewährung von Einarbeitungszuschüssen (EAZ) für die Zeit vom 22. August 2011 bis 22. Januar 2012 lehnte das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) mit Verfü-

gung vom 3. Oktober 2011 ab. Daran hielt die Einspracheinstanz des KIGA mit Entscheid vom 30. Dezember 2011 fest.

A.2 Auf Gesuch der A_____GmbH vom 4. Juni 2012 hin zog das KIGA den Einspracheentscheid vom 30. Dezember 2011 in Wiedererwägung. Mit Entscheid vom 30. August 2013 hielt es fest, dass die Voraussetzungen zur Ausrichtung von EAZ nicht erfüllt seien, weshalb das Gesuch der Versicherten vom 22. August 2011 zu Recht abgelehnt worden sei.

B. Hiergegen erhob die A_____GmbH am 3. Oktober 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids sowie die Zusprechung von EAZ. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass die Einarbeitung der Versicherten sehr aufwändig gewesen sei.

C. Das KIGA schloss in ihrer Vernehmlassung vom 15. November 2013 auf Abweisung der Beschwerde.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss § 16 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist von Amtes wegen, d.h. unabhängig von allfälligen Parteianträgen, zu prüfen, ob auf das Rechtsmittel eingetreten werden kann. Zu den Prozessvoraussetzungen, die allesamt erfüllt sein müssen, damit zur Begründetheit oder Unbegründetheit der Rechtsbegehren Stellung genommen werden kann, gehören namentlich ein taugliches Anfechtungsobjekt, eine frist- und formgerechte Rechtsmittelvorkehr, die Zuständigkeit der Rechtsmittelinstanz sowie die Legitimation und die Beschwer der Beschwerde führenden Partei (FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 71 ff.).

1.2 Nach Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a VPO beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ist demnach zu bejahen.

1.3 Gemäss Art. 59 ATSG ist zur Beschwerde berechtigt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den Einspracheentscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung des Entscheids hat. Der Begriff des schutzwürdigen Interesses stimmt materiell mit Art. 89 Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG) vom 17. Juni 2005 überein, der die Voraussetzungen für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ans Bundesgericht umschreibt und dem bisherigen Erfordernis von Art. 103 lit. a des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 (OG, in Kraft bis 31. Dezember 2006) entspricht (KARL SPÜHLER in: Spühler/Dolge/Vock, Kurzkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], Zürich/St. Gallen 2006, Art. 89 Rz. 5). Der Begriff des schutzwürdigen Interesses ist folglich bei allen drei Gesetzesbestimmungen gleich auszulegen, weshalb die zu Art. 103 lit. a OG ergangene Rechtsprechung im Rahmen von Art. 59 ATSG (vgl. dazu BGE 130 V 390 E. 2.2) und von Art. 89 Abs. 1 lit. c BGG Anwendung findet. Nach dieser Rechtsprechung besteht das schutzwürdige Interesse im praktischen Nutzen, den die Gutheissung der Beschwerde dem Verfügungsadressaten verschaffen würde, oder – anders ausgedrückt – im Umstand, einen Nachteil wirtschaftlicher, ideeller, materieller oder anderweitiger Natur zu vermeiden, welchen die angefochtene Verfügung mit sich bringen würde (FRITZ GYGI, a.a.O., S. 154).

1.4 Vorliegend erhob die Arbeitgeberin mit Eingabe vom 3. Oktober 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht. Fraglich ist, ob sie zur Beschwerde legitimiert ist, da der Anspruch auf EAZ nach dem Wortlaut des Gesetzes der versicherten Person zusteht. Der Entscheid richtet sich denn auch an die versicherte Person und nicht an die Arbeitgeberin. Letztere wird aber mit einer Kopie des Entscheids bedient (Kreisschreiben über die arbeitsmarktlichen Massnahmen [AMM], gültig ab 1. Januar 2014, Rz. J31). Ein schutzwürdiges Interesse der Arbeitgeberin an der Ausrichtung der EAZ könnte darin bestehen, als sie eine versicherte Person nur unter der Voraussetzung einstellt, dass diese weiterhin von der Arbeitslosenversicherung unterstützt wird und sie dadurch während der Einarbeitungszeit bloss reduzierte Lohnzahlungen vorzunehmen hat. Die Frage, ob die Beschwerdeführerin ein schutzwürdiges Interesse aufweist und zur Beschwerde legitimiert ist, kann im vorliegenden Fall letztlich offen bleiben, denn selbst wenn auf die Beschwerde eingetreten würde, müsste sie in materieller Hinsicht abgewiesen werden, wie die nachfolgenden Erwägungen aufzeigen.

2.1 Nach Art. 1a Abs. 2 AVIG gehört zu den Zielen des Gesetzes, drohende Arbeitslosigkeit zu verhüten, bestehende Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Diesem Zweck dienen etwa die in Art. 59 ff. AVIG geregelten arbeitsmarktlichen Massnahmen (Präventivmassnahmen). Gemäss dem in Art. 59 Abs. 1 AVIG statuierten Grundsatz fördert die Versicherung durch finanzielle Leistungen die Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung von Versicherten, deren Vermittlung aus Gründen des Arbeitsmarktes unmöglich oder stark erschwert ist. Die Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung muss die Vermittlungsfähigkeit verbessern (Art. 59 Abs. 2 AVIG).

2.2 Zu den Präventivmassnahmen gehört unter anderem auch die in Art. 65 f. AVIG geregelte Gewährung von EAZ. Demnach können schwer vermittelbaren Versicherten, die in einem Betrieb eingearbeitet werden und deshalb einen verminderten Lohn erhalten, EAZ gewährt

werden, wenn der verminderte Lohn mindestens der während der Einarbeitungszeit erbrachten Arbeitsleistung entspricht (lit. b) und wenn die versicherte Person nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen kann (lit. c). Die Vermittlung einer versicherten Person gilt nach Art. 90 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) als erschwert, wenn sie bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil sie in fortgeschrittenem Alter steht (lit. a), körperlich, psychisch oder geistig behindert ist (lit. b), ungenügende berufliche Voraussetzungen aufweist (lit. c), bereits 150 Taggelder bezogen (lit. d) oder in einer Zeit erhöhter Arbeitslosigkeit nach Artikel 6 Absatz 1^{ter} AVIV mangelnde berufliche Erfahrungen hat (lit. d). Als ungenügende berufliche Voraussetzungen gelten v.a. überhöhte Qualifikationen, das Fehlen eines Berufsabschlusses oder eine über längere Zeit ausgeübte Tätigkeit in einem Bereich, der nicht den erworbenen Fähigkeiten entspricht. Mangelnde berufliche Erfahrungen sind zu bejahen, wenn im erlernten oder in einem nahe verwandten Beruf kaum oder keine Erfahrungen (weniger als 6 Monate Berufserfahrung) aufgewiesen werden können (vgl. AMM Rz. J7 und J9).

2.3 Nach Art. 66 AVIG decken die EAZ den Unterschied zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und dem normalen Lohn, den die versicherte Person nach der Einarbeitung unter Berücksichtigung seiner Leistungsfähigkeit erwarten darf, höchstens jedoch 60% des normalen Lohnes. Sie werden innerhalb der Rahmenfrist für längstens sechs Monate, in Ausnahmefällen für längstens zwölf Monate ausgerichtet. Die EAZ werden zusammen mit dem vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber hat darauf die üblichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten und dem Arbeitnehmer den auf ihn entfallenden Anteil abzuziehen.

2.4 Die EAZ müssen an strenge Voraussetzungen gebunden und begrenzt werden, damit sie weder Lohnrückerei noch Subventionierung von Arbeitgebern zur Folge haben (nicht veröffentlichtes Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 3. Dezember 1996, C 288/95; Botschaft des Bundesrates zu einem neuen Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 2. Juli 1980 [BBl 1980 III 614]). Sie können nur gewährt werden, wenn die Vermittelbarkeit einer versicherten Person stark erschwert ist und eine arbeitsmarktliche Indikation vorliegt. Diese beiden Voraussetzungen sollen verhindern, dass Leistungen zu Zwecken in Anspruch genommen werden, die nicht mit der Arbeitslosenversicherung in Zusammenhang stehen. Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, generell die durch die Einarbeitung eines Arbeitnehmers entstandenen Kosten zu übernehmen, welche normalerweise jedem Arbeitgeber erwachsen (BGE 112 V 252 E. 3b).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender

Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Verweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f, 489 f.; GYGI, a.a.O., S. 284 f.).

3.2 Das Kantonsgericht hat in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbe fugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerde fall - das Gericht darf eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahr scheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Be weisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b; 125 V 195; 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis).

4.1 Im vorliegenden Fall hatte die Versicherte bis zu ihrem Stellenantritt bei der Beschwer deführerin am 22. August 2011 insgesamt 199 Taggelder bezogen, weshalb die erschwerte Vermittelbarkeit der Versicherten gemäss Art. 90 Abs. 1 lit. d AVIV grundsätzlich zu bejahen ist. Streitig und zu prüfen ist aber, ob durch die persönliche Situation der Versicherten ein ausser ordentlicher Einarbeitungsaufwand seitens der Arbeitgeberin zu bejahen ist.

4.2 Aufgrund der Akten stellt sich der Sachverhalt wie folgt dar: Die Versicherte weist eine solide berufliche Ausbildung als Industriekauffrau, gute Sprachkenntnisse sowie Berufserfah rung auf. Im Gesuch um Ausrichtung von EAZ vom 22. August 2011 begründete sie den ausserordentlichen Einarbeitungsaufwand einerseits damit, dass die Vorgängerin pensioniert wor den sei. Andererseits wies sie auf eine „neue Produktplatzierung“ sowie ein „Pilotprojekt“ hin. In den E-Mails an das KIGA vom 6. und 11. September 2011 hielt die Versicherte präzisierend fest, dass ihre Vorgängerin bei der A____GmbH bereits seit drei Monaten pensioniert und der Geschäftsführer öfters auf Reisen sei. Sie erledige zwar sämtliche administrative Arbeiten, es sei aber niemand da, der sie bei der Einarbeitung unterstützen könne. Demgegenüber hielt der CEO der Beschwerdeführerin, C.____, in seinem Wiedererwägungsgesuch vom 4. Juni 2012 fest, dass die A____GmbH in einem speziellen technischen Sektor der Stahlindustrie tätig sei. Für die Stelle als Verantwortliche für die Administration seien Verlässlichkeit, gute Englisch kenntnisse in Wort und Schrift, die Fähigkeit mit den aktuellen Computerprogrammen im Sekre tariatsbereich zu arbeiten, die Korrespondenz nach Manuskripten und Diktaten zu stellen, und die Monatsabrechnungen vorzubereiten, unerlässlich. Er sei sich bewusst gewesen, dass eine längere Einarbeitungszeit nötig sei. Die Angaben der Versicherten in Bezug auf die Einarbei tung seien teilweise falsch und unpräzis. Tatsache sei, dass sich die Vorgängerin der Versicher-

ten im Frühling 2011 aus dem Erwerbsleben zurückgezogen habe. Danach habe er die Arbeiten und Abrechnungen selber ausgeführt, was für ihn eine zusätzliche Belastung gewesen sei. Es treffe nicht zu, dass er öfters auf Reisen gewesen sei. Er habe der Versicherten klare Anweisungen gegeben. Sie habe aber viele Fehler gemacht, weshalb er sie kontinuierlich habe anleiten müssen. Dadurch habe er aber wertvolle Einarbeitungszeit verloren, welche anderweitig hätte gebraucht werden können. Am 11. Oktober 2012 bestätigte D.____ von der D.____ Treuhand AG, dass durch die nicht ordnungsgemässe Buchhaltung während der Anstellungszeit der Versicherten ein Mehraufwand von circa Fr. 2'400.-- entstanden sei.

4.3 Im angefochtenen Einspracheentscheid ging das KIGA davon aus, dass die Versicherte über eine solide berufliche Qualifikation verfüge, welche kontinuierlich und berufsbezogen erweitert worden sei. Es hielt fest, dass aufgrund des hoch spezialisierten Tätigkeitsbereichs der Unternehmung auch bei einer anderen ideal qualifizierten Person ein erhöhter Einarbeitungsaufwand entstanden wäre. Ein ausserordentlicher Einarbeitungsaufwand sei nicht erkennbar.

4.4 Wie oben (vgl. E. 2.4 hiavor) ausgeführt, können EAZ nur gewährt werden, wenn die Vermittelbarkeit einer versicherten Person stark erschwert ist und eine arbeitsmarktliche Indikation vorliegt. Ist aber der ausserordentliche Einarbeitungsaufwand im Betrieb selbst begründet, wovon gemäss den Angaben des CEO der A____ GmbH auszugehen ist, besteht kein Anspruch auf EAZ. Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, generell die durch die Einarbeitung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin entstandenen Kosten zu übernehmen, welche normalerweise jedem Arbeitgeber erwachsen. Ausserdem wird vorausgesetzt, dass die versicherte Person im Betrieb unter geeigneter Aufsicht eingearbeitet wird (vgl. AMM Rz. J27). Vorliegend ist aufgrund der glaubhaften Angaben der Versicherten davon auszugehen, dass sie kaum betreut wurde und sich weitgehend autodidaktisch einarbeiten musste. Unter diesen Umständen fehlt eine Voraussetzung für die Gewährung von EAZ; diese können ihren Zweck nicht erreichen, wenn die Einarbeitung nicht genügend organisiert ist und die Einarbeitungskosten, die durch die Zuschüsse abgegolten werden sollen, gar nicht entstehen. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, sie sei ihrer Betreuungs- bzw. Aufsichtspflicht hinreichend nachgekommen, ist ihr entgegenzuhalten, dass sich in den Akten weder ein Einarbeitungsplan noch anderweitige Anhaltspunkte finden, die auf die erforderliche Betreuung und Begleitung der Versicherten während der Einarbeitungszeit schliessen lassen würden. Auch die von der Beschwerdeführerin ins Recht gelegte Bestätigung der D.____ Treuhand AG vom 11. Oktober 2012, wonach durch die nicht ordnungsgemässe Buchhaltung während der Anstellungszeit der Versicherten ein Mehraufwand von circa Fr. 2'400.-- entstanden sei, vermag die behauptete Einarbeitung der Versicherten nicht zu belegen. Im Gegenteil liegt aufgrund der Kritik an der Qualität der Arbeit der Versicherten der Schluss nahe, dass sie nicht hinreichend instruiert und überwacht wurde. Demnach kann nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass die Versicherte tatsächlich unter geeigneter Aufsicht eingearbeitet wurde. Dass die Einarbeitung und damit der anzustrebende Wiedereintritt ins Erwerbsleben scheiterte, zeigt sich im vorliegenden Fall darin, dass das Arbeitsverhältnis mit der Versicherten bereits nach rund fünf Monaten aufgelöst wurde. Ob die Kündigung des Arbeitsvertrages allein auf die mangelhafte Organisation bei der Einarbeitung zurückzuführen ist, kann unter diesen Umständen offen bleiben. Die Beurteilung der Vorinstanz, wonach aufgrund der Akten zum Zeitpunkt der Gesuchstellung kein

augenscheinlich ausserordentlicher Einarbeitungsaufwand erkennbar sei und deshalb keine EAZ ausgerichtet werden können, beruht auf einer sorgfältigen Würdigung der vorhandenen Akten und ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.

5. Es bleibt über die Kosten zu befinden. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Versicherungsgericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Soweit darauf eingetreten werden kann, wird die Beschwerde abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>