

BL_GERICHTE 715 20 210/217 vom 6. Dezember 2019

BL Gerichte, 2019-12-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_210_217

FR: BL_GERICHTE 715 20 210/217 du 6 décembre 2019

IT: BL_GERICHTE 715 20 210/217 del 6 dicembre 2019

Regeste

Vermittlungsfähigkeit

Erwägungen

E. 2

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob der Beschwerdeführerin zu Recht vom 1. November 2019 bis zum 28. November 2019 und vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wurde. 3.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11), in der Schweiz wohnt (Art. 12), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14), vermittlungsfähig ist (Art. 15) und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17). 3.2 Die arbeitslose versicherte Person ist nach Art. 15 Abs. 1 AVIG vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit auszuüben und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Die allgemeine Vermittlungsfähigkeit setzt sich somit aus drei Elementen zusammen. Davon sind die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitsberechtigung objektiver und die Vermittlungsbereitschaft subjektiver Natur. Unter Arbeitsfähigkeit als "in der Lage sein" ist primär die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch die Verfügbarkeit in räumlicher sowie in zeitlicher Hinsicht zu verstehen. Wesentlich ist dabei die kurzfristige Verfügbarkeit, denn die arbeitslose Person muss jederzeit erreichbar und täglich zum Antritt einer Beschäftigung oder arbeitsmarktlichen Massnahme in der Lage sein (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 268). Die Vermittlungsbereitschaft schliesslich umfasst die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. Dazu 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. Inhalt der Vermittlungsbereitschaft ist sodann auch die Bereitschaft, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen und die Weisungen der Durchführungsorgane zu befolgen. Massgebend ist das gesamte Verhalten der versicherten Person (zum Ganzen vgl. Nussbaumer , a.a.O., Rz. 259 ff.). Damit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, müssen die drei Elemente kumulativ erfüllt sein (Nussbaumer , a.a.O., Rz. 261). Als Anspruchsvoraussetzung schliesst der Begriff der Vermittlungs(un)fähigkeit graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person

vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, oder nicht (BGE 125 V 51 E. 6a). 3.3 Zu Beginn der Arbeitslosigkeit gilt eine versicherte Person in der Regel als nicht vermittlungsfähig, wenn sie auf einen bestimmten Zeitpunkt anderweitig disponiert hat und deshalb nur noch während relativ kurzer Zeit für eine neue Beschäftigung zur Verfügung steht. Zeitliche Einschränkungen auf einen bestimmten Zeitpunkt ergeben sich z.B. bei Auslandsreise, Rückkehr von Ausländern in ihren Heimatstaat, Militärdienst, Ausbildung, Aufnahme und Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (Barbara Kupfer Bucher , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 90 f.; BGE 126 V 520 E. 3a, Urteil des Bundesgerichts vom 13. September 2019, 8C_337/2019, E. 3.3; AVIG-Praxis ALE 2020, Abschnitt B, Rz. B227). In einem solchen Fall sind nämlich die Aussichten, für die verbleibende Zeit von einem Arbeitgeber angestellt zu werden, verhältnismässig gering. Entscheidend ist, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde (BGE 126 V 520 E. 3a). Zu prüfen sind somit jeweils die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die stellensuchende Person in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse sowie aller übrigen Umstände (Kupfer Bucher , a.a.O., S. 89 f.; Urteil des Bundesgerichts vom 26. März 2015, 8C_714/2014, E. 2.2 mit Hinweisen). Steht die versicherte Person im Zeitpunkt der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung, gilt sie grundsätzlich als vermittlungsfähig. Steht sie dem Arbeitsmarkt weniger als einen Monat zur Verfügung, gilt sie als nicht vermittlungsfähig. Liegt die Verfügbarkeit zwischen einem und drei Monaten, kann die Vermittlungsfähigkeit dann bejaht werden, wenn aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Flexibilität der versicherten Person (z.B. Bereitschaft für Tätigkeiten auch ausserhalb des erlernten Berufes und zur Annahme von Temporärstellen) eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden.

E. 4

Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (Max Kummer , Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (BGE 129 V 222 E. 4.3.1 mit Hinweisen). Überwiegende Wahrscheinlichkeit bedeutet, dass jener Sachverhaltsdarstellung gefolgt wird, die von allen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste gewürdigt wird (BGE 115 V 133 E. 8b). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2, 121 V 45 E. 2a). 5.1 Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Entscheid damit, die Beschwerdeführerin habe während ihrer Auslandsaufenthalte dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung gestanden und sei somit vom 7. November 2019 bis zum 28. November 2019 sowie vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 nicht vermittlungsfähig gewesen. Des Weiteren prüfte sie die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin vom 1. November 2019 bis zur Abreise am

7. November 2019 und verneinte diese mit der Begründung, es erscheine unwahrscheinlich, dass ein Arbeitgeber im Gastronomiebereich die Beschwerdeführerin lediglich für eine Woche eingestellt hätte. Dies umso mehr, als die Beschwerdeführerin nach der Rückkehr ihres ersten Auslandsaufenthaltes bereits nach drei Wochen erneut eine Reise habe antreten wollen. Somit habe die Beschwerdeführerin dem Arbeitsmarkt für eine zu kurze Zeit zu Verfügung gestanden, als dass die Vermittlungsfähigkeit vom 1. November 2019 bis zur Abreise am 7. November 2019 bejaht werden könne. Insgesamt sei die Beschwerdeführerin aufgrund des Auslandsaufenthaltes und der geringen Wahrscheinlichkeit des Erhalts einer Arbeitsstelle während des kurzen verbleibenden Zeitraums vor der Abreise bereits im Zeitpunkt der Anspruchserhebung per 1. November 2019 bis zur Rückkehr am 28. November 2019 sowie während des zweiten Auslandsaufenthaltes vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 nicht vermittlungsfähig gewesen.

5.2 Die Beschwerdeführerin machte in ihrer Beschwerde geltend, sie sei auch während ihrer ferienbedingten Auslandsaufenthalte vermittlungsfähig gewesen. So sei sie jederzeit erreichbar gewesen, habe mehr als die vom RAV geforderten acht Arbeitsbemühungen pro Monat erbracht und hätte bei einer Anstellung innerhalb von drei Tagen in der Schweiz sein können. In Bezug auf den zweiten Auslandsaufenthalt brachte sie vor, dass sie sich bis zu ihrer Abreise vor Weihnachten permanent auf Arbeitsstellen beworben habe. Da sie bis zum 23. Dezember 2019 jedoch keine Stellenzusage erhalten habe, habe sie auch die zweite geplante Reise angetreten. Man könne allgemein davon ausgehen, dass sich keine Stellenzusage für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr ergebe, wenn eine Stellenzusage nicht bis zum 23. Dezember 2019 erfolge. Seit dem 17. Februar 2020 habe sie zudem eine Arbeitsstelle angetreten, auf die sie sich - nebenbei bemerkt - während ihres ersten Auslandsaufenthaltes beworben habe.

6.1 Den Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin anlässlich des Beratungsgesprächs beim RAV am 16. Oktober 2019 angab, sich vom 7. November 2019 bis zum 27. November 2019 und vom 23. Dezember 2019 bis zum 4. Januar 2020 ferienbedingt im Ausland aufzuhalten. Gemäss Verlaufsprotokoll des RAV sind am Beratungsgespräch vom 1. November 2019 mögliche Varianten betreffend die lange Ferienabwesenheit besprochen worden. Nachdem die Beschwerdeführerin sich die beabsichtigten Ferienabwesenheiten noch einmal überdacht hatte, teilte sie dem RAV am 4. November 2019 mit, sie werde beide Reisen antreten. Gestützt auf die eingereichten Reiseunterlagen und Flugtickets steht unbestrittenermassen fest, dass sich die Beschwerdeführerin vom 7. November 2019 bis zum 28. November 2019 und vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 im Ausland aufgehalten hat.

6.2 In Bezug auf die Vermittlungsfähigkeit in der Zeit vom 1. November 2019 bis zum 6. November 2019 ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin während dieser Zeit lediglich während sechs Tagen für eine neue Beschäftigung zur Verfügung stand und die Vermittlungsfähigkeit in solchen Fällen nur ausnahmsweise bejaht werden kann (vgl. E. 3.3 hiervor). Es erscheint vorliegend unwahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin für die kurze Zeit von sechs Tagen eine Arbeitsstelle gefunden hätte. Dies umso mehr, als sie ab dem 7. November 2019 für knapp drei Wochen ferienbedingt abwesend war und sodann bereits am 23. Dezember 2019 erneut einen ferienbedingten Auslandsaufenthalt geplant hatte. Diese Umstände lassen darauf schliessen, dass die Beschwerdeführerin dem Arbeitsmarkt für eine zu kurze Zeit zur Verfügung stand, als dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit von einer Anstellung ausgegangen werden kann. Mit der Beschwerdegegnerin ist somit davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin in der Zeit vom 1. November 2019 bis zum 6. November 2019 nicht vermittlungsfähig war.

6.3 Soweit die Beschwerdeführerin behauptet, für die Dauer

ihrer beiden Auslandsaufenthalte vermittlungsfähig gewesen zu sein, kann ihr nicht gefolgt werden. Wesentliches Element der Vermittlungsfähigkeit ist die kurzfristige Verfügbarkeit. Mithin muss die arbeitslose Person jederzeit erreichbar und täglich zum Antritt einer Beschäftigung oder arbeitsmarktlichen Massnahme in der Lage sein (vgl. E. 3.2 hiervor). Inwiefern die Beschwerdeführerin diese Voraussetzung von X.____ und den Y.____ aus zu erfüllen vermochte, ist vorliegend nicht ersichtlich. Vielmehr war die Beschwerdeführerin während der beiden Auslandsaufenthalte weder in räumlicher noch in zeitlicher Hinsicht in der Lage, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, geschweige denn eine Arbeitsstelle sofort anzunehmen. Im Übrigen geht aus den E-Mails vom 10. November 2019 (Betreff: Nicht erreichbar) und vom 15. November 2019 (Betreff: Ihr Telefongespräch) hervor, dass die Beschwerdeführerin eben gerade nicht - wie behauptet - jederzeit erreichbar war, zumal sie den beiden an ihrer Bewerbung interessierten Arbeitgebern mitteilte, dass sie auslandsbedingt schwierig erreichbar sei; sie sich jedoch nach ihrer Rückkehr in 18 resp. zehn Tagen wieder melden würde. Aus dem weiteren Einwand der Beschwerdeführerin, wonach sie selbst vom Ausland aus mehr Arbeitsbemühungen als die acht vorgeschriebenen erbracht und zudem ab 17. Februar 2020 eine Arbeitsstelle mit einem Arbeitsweg von über 4,5 Stunden angenommen habe, kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten. Mit der Beschwerdegegnerin ist somit festzustellen, dass die Beschwerdeführerin in der Zeit vom 7. November 2019 bis zum 28. November 2019 und vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 nicht vermittlungsfähig war. 6.4 Wie oben (vgl. E. 3.3) ausgeführt, kann die Vermittlungsfähigkeit in denjenigen Fällen, in denen die Verfügbarkeit - wie vorliegend - zwischen einem und drei Monaten liegt, dann bejaht werden, wenn aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Flexibilität der versicherten Person eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, von einem Arbeitgeber angestellt zu werden. Der Beschwerdegegnerin ist darin beizupflichten, dass die Chancen für eine Anstellung bei einer rund 24-tägigen Verfügbarkeit in aller Regel eher gering sind, sofern sich die versicherte Person nicht rechtzeitig und intensiv um Arbeit bemüht. Entscheidend für die zu prüfende Vermittlungsfähigkeit sind indes nicht in erster Linie die Arbeitsbemühungen als solche oder die Frage, ob die Beschwerdeführerin während der zu beurteilenden Zeit von rund 24 Tagen effektiv Arbeit gefunden hat, sondern vielmehr ihre Aussichten, von einem Arbeitgeber für die zur Verfügung stehende Zeit angestellt zu werden. Dabei fällt zu Gunsten der Beschwerdeführerin ins Gewicht, dass sie nebst einer abgeschlossenen Ausbildung im Gastronomiebereich über mehrjährige Erfahrung in diesem Bereich verfügt und ihr deshalb auf dem Arbeitsmarkt ein relativ breiter Fächer diverser beruflicher Tätigkeiten in der Gastronomiebranche offensteht. Zu beachten ist zudem, dass im spezifischen Arbeitsmarkt "Gastronomie" - in welchem sich die Beschwerdeführerin hauptsächlich um Arbeit bemühte - infolge des grossen Personalbedarfs durchaus eine Nachfrage auch nach kurzfristigen Arbeitsverhältnissen besteht. Erhöht wird im vorliegenden Fall die Wahrscheinlichkeit, eine Anstellung zu finden, insbesondere durch die Tatsache, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit in die Wintermonate fällt. In dieser Zeit besteht in der Gastronomiebranche ein intakter Arbeitsmarkt, unter anderem auch aufgrund der vielen geschäftlichen Weihnachtsessen und vorweihnachtlichen Feierlichkeiten. Vorliegend zeichnete sich die Beschwerdeführerin durch eine grosse Flexibilität auch bezüglich Temporärstellen aus und vergrösserte dadurch ihre Chancen erheblich. Vor diesem Hintergrund kann mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass ein Arbeitgeber die Beschwerdeführerin für die konkret zur Verfügung stehende Zeit vom 29. November 2019 bis zum 22. Dezember 2019 angestellt hätte.

E. 7

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 5. Mai 2020 nicht zu beanstanden ist. Die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin vom 1. November 2019 bis zum 28. November 2019 und vom 23. Dezember 2019 bis zum 8. Januar 2020 wurde zu Recht verneint. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

E. 8

Art. 61 lit. a ATSG bestimmt, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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