

# **BL\_GERICHTE 715 20 322 / 21 vom 7. Januar 2020**

BL Gerichte, 2020-01-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_20\\_322\\_\\_\\_21](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_322___21)

FR: BL\_GERICHTE 715 20 322 / 21 du 7 janvier 2020

IT: BL\_GERICHTE 715 20 322 / 21 del 7 gennaio 2020

## **Regeste**

Vermittlungsfähigkeit

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob dem Beschwerdeführer zu Recht vom 2. Oktober 2019 bis zum 20. November 2019 die Vermittlungsunfähigkeit und damit der Anspruch auf Arbeitslosentaggelder 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 vorliegen ( 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. 61). 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 zu Verfügung steht. Zeitliche Einschränkungen auf einen bestimmten Zeitpunkt ergeben sich z.B. bei Auslandsreisen, Rückkehr von Ausländern in ihren Heimatstaat, Militärdienst, Ausbildung oder 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 übriger 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 grundsätzlich 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, der Beschwerdeführer habe seit der Anmeldung zum Taggeldbezug dem Arbeitsmarkt nur für einen Zeitraum von sieben Wochen zur Verfügung gestanden. Es erscheine unwahrscheinlich, dass ein Arbeitgeber den Beschwerdeführer – beispielsweise als CFO – für die kurze Zeit von sieben Wochen eingestellt hätte, da die vom Beschwerdeführer gesuchten Positionen üblicherweise nicht mit befristeten

Arbeitsverträgen besetzt würden. Aus den Arbeitsbemühungen für die Monate September und Oktober 2019 sei zudem ersichtlich, dass beim Beschwerdeführer keine Bereitschaft für die Ausübung von Tätigkeiten ausserhalb des erlernten Berufes sowie zur spontanen Annahme von kurzzeitig befristeten Temporärstellen bestanden hätte. Eine Anmeldung bei Personalverleihbetrieben sei zudem nicht aktenkundig. Der Zeitraum, in dem der Beschwerdeführer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stand, sei somit zu kurz, als dass die Vermittlungsfähigkeit vom 2. Oktober 2019 bis zum 20. November 2019 bejaht werden könnte. Insgesamt sei der Beschwerdeführer 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 2. Oktober 2019 bis zur Rückkehr am 11. Januar 2020 nicht vermittlungsfähig gewesen. 5.2 Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde geltend, er habe sich stets und bereits seit Juli 2019 unter anderem auch als Interim-Manager/Interim CFO beworben, da er grundsätzlich die Arbeitslosigkeit vermeiden wollte. Zudem bestehe aufgrund des Fachwissens des Beschwerdeführers und seiner langjährigen Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt die Chance, sogar in der bisherigen Tätigkeit eine temporäre Anstellung zu erhalten. Der Beschwerdeführer wäre auch bereit gewesen, andere Tätigkeiten anzunehmen und hätte diesbezüglich auch schon Bewerbungen vorbereitet und entsprechende Anfragen durch seine Personalberaterin tätigen lassen. 6.1 Den Akten ist zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer primär auf unbefristete Stellen beworben hat, mit Ausnahme der Bewerbungen als Interim Manager. Stellen als Interim Manager sind in der Regel auf drei bis achtzehn Monate befristet und werden insbesondere bei Turnarounds, Sanierungen, zur Überbrückung längerer Vakanzen, bei knappen internen Ressourcen, um neue Märkte zu erschliessen und um Führungskräfte zu coachen, besetzt. Zu den vom Beschwerdeführer behaupteten vorbereiteten Bewerbungen in anderen Themenbereichen sowie zu den Anfragen seiner Personalberaterin sind in den Akten keine Hinweise ersichtlich. 6.2 In Bezug auf die Vermittlungsfähigkeit in der Zeit vom 2. Oktober 2019 bis zum 20. November 2019 ist festzuhalten, dass eine befristete Anstellung als Interim Manager für einen Zeitraum von sieben Wochen in Anbetracht des normalen Einsatzbereichs und der üblichen Einsatzdauer als unwahrscheinlich einzuschätzen ist. Die Ausführungen des Beschwerdeführers, er wäre bereit gewesen, auch andere Tätigkeiten anzunehmen, und dass die entsprechenden Bewerbungen vorbereitet worden seien, vermögen nicht zu überzeugen, zumal aus den Akten keine Belege für entsprechende Bemühungen ersichtlich sind. Dazu kommt, dass die vom Beschwerdeführer engagierte Personalberaterin ihre Bemühungen gemäss Bestätigung vom 27. August 2020 erst nach dem Standortbestimmungsgespräch vom 21. Oktober 2019 aufgenommen hat, also einen Monat vor der Abreise. Anhand der dem RAV eingereichten Arbeitsbemühungen ist zudem keine Flexibilität im Sinne einer Bereitschaft für Tätigkeiten auch ausserhalb des erlernten Berufes und zur Annahme von Temporärstellen (mit Ausnahme der Bewerbungen als Interim Manager) ersichtlich.

## **E. 7**

In Bezug auf die Vermittlungsfähigkeit in der Zeit vom 2. Oktober 2019 bis zum 20. November 2019 ist demnach festzuhalten, dass der Beschwerdeführer lediglich während sieben Wochen 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 der Beschwerdeführer für die kurze Zeit von sieben Wochen eine Arbeitsstelle gefunden hätte, zumal er sich auch kaum auf solche Stellen beworben hat bzw. die Stellen als Interim Manager oder Interim CFO in

der Regel auf mehr als drei Monate befristet sind. Diese Umstände lassen darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer 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 der Beschwerdeführer in der Zeit vom 2. Oktober 2019 bis 20. November 2019 nicht vermittlungsfähig war. 8.1 Im Weiteren ist zu prüfen, ob eine Verletzung des Vertrauensgrundsatzes im Sinne von Art. 27 ATSG vorliegt. 8.2 Im Sozialversicherungsrecht räumt Art. 27 Abs. 2 ATSG der einzelnen Person einen individuellen Anspruch auf Beratung durch den zuständigen Versicherungsträger ein und ordnet eine umfassende gesetzliche Beratungspflicht an, deren Nichterfüllung Grundlage für den Vertrauensschutz bilden kann (BGE 131 V 476 E. 4.1 und E. 5 mit Hinweisen). Die Beratungspflicht wird primär ausgelöst durch eine konkrete Anfrage einer versicherten Person zu einem bestimmten, sie aktuell beschäftigenden sozialversicherungsrechtlichen Problem. Wendet sie sich mit einem Anliegen an die Versicherung, ist diese umfassend zur Aufklärung verpflichtet. Sie muss bei konkretem Anlass den Versicherten auch ohne Anfrage auf Gestaltungsmöglichkeiten hinweisen, die klar zutage liegen und deren Wahrnehmung offenbar so zweckmässig ist, dass jede verständige versicherte Person sie mutmasslich nutzen würde. Ausreichend für die Auslösung der Beratungspflicht ist, wenn für den zuständigen Versicherungsträger erkennbar ist, dass der oder die Betroffene durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen Nachteile betreffend seine Sozialleistungsansprüche erleiden kann (Ulrich Meyer, Verfahrensfragen – Grundlagen, Begriff und Grenzen der Beratungspflicht nach Art. 27 Abs. 2 ATSG, in: Gächter [Hrsg.], Ulrich Meyer – Ausgewählte Schriften, Zürich 2013, S. 336 f.). Solange allerdings der Versicherungsträger bei einem durchschnittlichen Mass an Aufmerksamkeit nicht erkennen kann, dass die Situation einer versicherten Person den Leistungsanspruch zu gefährden vermag, trifft ihn keine Aufklärungs- und Beratungspflicht im Sinne von Art. 27 ATSG (BGE 133 V 257 E. 7.2). Unterbleibt eine Auskunft entgegen gesetzlicher Vorschrift oder obwohl sie nach den im Einzelfall gegebenen Umständen geboten war, hat die Rechtsprechung dies der Erteilung einer unrichtigen Auskunft gleichgestellt. Abgeleitet aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, welcher den Bürger in seinem berechtigten Vertrauen auf behördliches Verhalten schützt, können falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung des Rechtsuchenden gebieten (BGE 131 V 480 E. 5). 9.1 Der Beschwerdeführer moniert im Wesentlichen, die Beschwerdegegnerin hätte ihn genügend über die Fakten, die zur Ablehnung seiner Anspruchsberechtigung nicht nur während der Ferienabwesenheit, sondern auch vorher, geführt haben, beraten, aufklären und informieren müssen. Aufgrund der flexiblen Planung der Ferien ohne fixe Übernachtungen und Unternehmungen könne nicht davon ausgegangen werden, dass er über die Konsequenzen des Ferien-bezugs mit Blick auf die Zeit der Arbeitslosigkeit davor aufgeklärt worden sei. Es wäre für ihn ein leichtes gewesen, die Ferien statt im November erst im Januar zu nehmen, dann nämlich, wenn eine dreimonatige Vermittlungsdauer gegeben gewesen wäre. Der Beschwerdeführer führt zudem an, dass er die Ferien nicht bezogen hätte, hätte er eine Anstellung per Januar 2020 gefunden, und dass er, wenn er um die Verneinung der Vermittlungsfähigkeit trotz stetiger Stellenbemühungen und Durchführung von Bewerbungsgesprächen und Telefonaten gewusst hätte, erst im Januar 2020 in die Ferien gereist wäre. Eine Umbuchung wäre zudem bei frühzeitiger entsprechender Beratung durch das RAV problemlos möglich gewesen. 9.2. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer die Reise nach Y. bereits Mitte September 2019

gebucht hat. Die Ferienmitteilung an das RAV erfolgte allerdings nicht mit der Anmeldung am 2. Oktober 2019, sondern erst am 29. Oktober 2019 (Eingang beim RAV am 31. Oktober 2019), weniger als 30 Tage vor Reiseantritt. Im Zeitpunkt der Anmeldung bestand für den zuständigen RAV-Personalberater noch kein Anhaltspunkt, dass die Situation des Beschwerdeführers dessen Leistungsanspruch gefährden könnte. Infolge traf den RAV-Personalberater noch keine Aufklärungs- und Beratungspflicht im Sinne von Art. 27 ATSG bezüglich der Folgen der geplanten Reise. Im Zeitpunkt des Erhalts der Ferienmitteilung wurde dem RAV ein Anhaltspunkt für die Gefährdung des Leistungsanspruchs des Beschwerdeführers geliefert. Ab diesem Zeitpunkt ist von einer Beratungspflicht des RAV-Personalberaters auszugehen. Umgehend nach Erhalt der Ferienmitteilung erfolgte eine Überweisung zum Entscheid für die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit wegen potentieller «anderweitiger Dispositionen» an die kantonale Amtsstelle (KAST). Diese Überweisung wurde dem Beschwerdeführer sowohl telefonisch, als auch schriftlich per E-Mail am 1. November 2019 mitgeteilt. Gefolgt auf diese Mitteilung setzte sich die am 10. November 2019 beauftragte B. AG mit dem RAV in Verbindung, um die Interessen des Beschwerdeführers in Sachen Vermittlungsfähigkeit zu vertreten. 9.3 Nichts zu seinen Gunsten ableiten kann der Beschwerdeführer mit der Behauptung, dass er bei korrekter Aufklärung seine Ferien ohne Weiteres auf Januar 2020 verschoben hätte bzw. hätte verschieben können. Die Beratungspflicht des RAV entstand gemäss den vorstehenden Ausführungen erst im Zeitpunkt der Ferienmitteilung. Es ist zu vermuten, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Telefonats am 1. November 2019 bezüglich der Überweisung zum Entscheid an die KAST zur Begründung der besagten Überweisung über die Rechtsfolgen des längeren Auslandsaufenthalts aufgeklärt wurde, zumal der Beschwerdeführer umgehend seine Rechtsschutzversicherung informiert hat, um seine Interessen in Bezug auf das Thema Vermittlungsfähigkeit zu vertreten. Zu diesem Zeitpunkt war, gemäss den eingereichten Stornierungsbedingungen, eine Umbuchung oder Stornierung der Reise, entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers, nur noch gegen eine Gebühr in Höhe des vollen Betrags der Reisekosten (Fr. 11'463.-) möglich. Eine Verschiebung der Ferien war im Zeitpunkt der Ferienmitteilung und des Entstehungsmoments der Beratungspflicht durch das RAV somit nicht mehr ohne weiteres möglich.

#### **E. 10**

Mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer korrekterweise (telefonisch am 1. November 2019) über die Rechtsfolgen des längeren Auslandsaufenthalts informiert wurde. Dennoch wurden die Ferien weder storniert noch verschoben. Eine frühere Aufklärung über allfällige Rechtsfolgen eines längeren Auslandsaufenthalts wäre nur angebracht gewesen, wenn die Ferienmitteilung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgt wäre. Die fehlende Aufklärung am 2. Oktober 2019 ist demnach nicht der Erteilung einer unrichtigen Auskunft gleichzustellen. Somit besteht kein Anspruch auf abweichende Behandlung im Rahmen des Vertrauensschutzes gemäss Art. 27 ATSG.

#### **E. 11**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. Juli 2020 nicht zu beanstanden ist. Die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers vom 2. Oktober 2019 bis zum 20. November 2019 wurde zu Recht verneint. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

**E. 12**

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 3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.  
<http://www.bl.ch/kantonsgericht>

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