

# GR\_GERICHTE S 2017 49 vom 11. Januar 2018

GR Gerichte, 2018-01-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S\\_2017\\_49](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2017_49)

FR: GR\_GERICHTE S 2017 49 du 11 janvier 2018

IT: GR\_GERICHTE S 2017 49 del 11 gennaio 2018

## Regeste

Anspruch nach AVIG (Vermittlungsfähigkeit) | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 2

Am 23. November 2016 füllte A.\_\_\_\_\_ das Formular "Bescheinigung Kinderbetreuung - Obhutsnachweis" zuhandedes Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) Chur aus, wonach sie jeweils am Montag, Dienstag und Donnerstag von 05.00 bis 10.00 Uhr sowie von 16.00 bis 21.30 Uhr der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehe. Als betreuende Person gab sie ihren Ehemann an.

### E. 3

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2016 wurde A.\_\_\_\_\_ vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) unter anderem dazu aufgefordert, den Nachweis zu erbringen, dass ihr Ehemann auch in der Lage sei, während den angegebenen Arbeitszeiten als Betreuungsperson zur Verfügung zu stehen.

### E. 4

Mit E-Mail vom 8. Dezember 2016 reichte A.\_\_\_\_\_ den Arbeitsvertrag ihres Ehemannes ein und teilte mit, sie stelle sich der Arbeitsvermittlung zu den angegebenen Zeiten zur Verfügung. Ihr Ehemann arbeite in einem Gleitzeitmodell als Ingenieur. Dieses Modell ermögliche Arbeitszeiten zwischen 05.00 und 22.00 Uhr. Innerhalb dieser Grenzen müsse die vereinbarte Arbeitszeit von 42.35 Stunden pro Woche geleistet werden. Dies biete eine entsprechend hohe Flexibilität, welche für die Kinderbetreuung aufgewendet werden könne.

### E. 5

In der Folge fragte das KIGA bei verschiedenen Arbeitgebern, bei welchen sich A.\_\_\_\_\_ um eine Stelle beworben hatte, nach, ob sie eine Arbeitskraft im Rahmen der von A.\_\_\_\_\_ angegebenen Arbeitszeiten be-

- 3 - schäftigen würden. Dies war bei keinem der angefragten Arbeitgeber der Fall.

### E. 6

Mit Verfügung vom 13. Januar 2017 verneinte das KIGA die Vermittlungsfähigkeit von A.\_\_\_\_\_ und somit ihren Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld ab dem 30. September 2016. Die hiergegen erhobene Einsprache wies das KIGA mit Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017 ab.

### E. 7

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 17. März 2017 Einsprache (recte: Beschwerde) beim KIGA, welches die Sache zur weiteren Behandlung zuständigkeitshalber ans Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden überwies. Die Beschwerdeführerin beantragte sinn- gemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids. Im Formular "Be- scheinigung Kinderbetreuung – Obhutsnachweis" habe sie aus Platz- gründen nicht alle Eventualitäten darstellen können. Daher habe sie sich auf drei Beispieltage beschränkt. Ihre Vermittlungsfähigkeit beziehe sich aber immer und in jeder Woche auf volle sieben Tage. Das heisse, an al- len Arbeitstagen von Montag bis Freitag könne ihr Ehemann für höchs- tens drei Tage die Kinderbetreuung übernehmen. Dies aufgrund seiner Gleitzeit. Bei der C.\_\_\_\_\_ AG sei es möglich, zwischen 05.00 und 22.00 Uhr zu arbeiten und gemäss Mitarbeiterhandbuch werde eine tägliche Ar- beitszeit von 8.47 Stunden nicht vorausgesetzt. Zudem besitze die Abtei- lung D.\_\_\_\_\_ die Genehmigung für Nachtschichten. Auch dies sei eine Option. Darüber hinaus habe ihr Ehemann keine Reisetätigkeit. Sodann liege ihr Bestreben darin, eine Arbeit für Samstag und/oder Sonntag zu finden, was wiederum der Arbeitszeit ihres Ehemannes zugute kommen würde. Des Weiteren würden ihre Eltern in der Nähe wohnen, welche die Kinderbetreuung ebenfalls teilweise oder ganz übernehmen könnten. Somit sei ihre Vermittlungsfähigkeit für ein Pensum von 60 % gegeben. Sie sei flexibel genug, um auf Anforderungen der Unternehmen zu reagie-

- 4 - ren und könne auch wechselnde Tage ermöglichen. Auch eine Stelle mit einem Pensum von 40 % würde sie annehmen.

## **E. 8**

In seiner Stellungnahme vom 11. April 2017 schloss das KIGA (nachfol- gend: Beschwerdegegner) auf Abweisung der Beschwerde. Gemäss Formular "Bescheinigung Kinderbetreuung - Obhutsnachweis" stelle die Beschwerdeführerin ihre Arbeitskraft jeweils am Montag, Dienstag und Donnerstag von 05.00 bis 10.00 Uhr sowie von 16.00 bis 21.30 Uhr zur Verfügung. Gemäss Arbeitsvertrag mit der C.\_\_\_\_\_ AG betrage die tägli- che Bruttoarbeitszeit des als Betreuungsperson eingesetzten Ehemannes der Beschwerdeführerin inkl. Vorholzeit 8.47 Stunden. Somit erwarte die Arbeitgeberin die tägliche Anwesenheit am Arbeitsplatz. Selbst wenn der Ehemann der Beschwerdeführerin in einem Gleitzeitmodell arbeiten kön- ne, sei er weiter an die Rahmenbedingungen des Arbeitsgesetzes gebun- den, zumal die C.\_\_\_\_\_ AG diesem Gesetz unterstellt sei. Beachte man die Bestimmungen zur Tages- und Abendarbeit sowie diejenigen zur Ru- hezeit, so sei offensichtlich, dass der Ehemann der Beschwerdeführerin keinen übermässig grossen Spielraum bei der Art und Weise, wie er seine Arbeit verrichte, habe. Zumal er auch betriebliche Interessen zu wahren habe, sei folgende Durchschnittsrechnung ohne Weiteres zulässig: Unter Berücksichtigung eines Arbeitsweges von je 40 Minuten morgens und abends, einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 8.50 Stunden täglich und einer zwingenden Pause von 30 Minuten stehe der Ehemann der Be- schwerdeführerin täglich während zehn Stunden und 20 Minuten nicht als Betreuungsperson zur Verfügung. Somit könne sich die Beschwerdefüh- rerin bestenfalls jeweils nur an drei Halbtagen im Zeitraum von 05.00 bis 10.00 Uhr morgens und/oder von 16.00 bis 21.30 Uhr abends einem Ar- beitgeber zur Verfügung stellen. Eine Untersuchung des Beschwerde- gegners bei verschiedenen Arbeitgebern, bei welchen sich die Beschwer- deführerin um eine Stelle bemüht habe, habe jedoch ergeben, dass kei-

- 5 - ner von ihnen eine arbeitnehmende Person zu solch eingeschränkten Zeiten in Anspruch nehmen würde. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in ihren Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017 wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 24. Februar 2017. Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht werden. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist die Beschwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf

- 6 - (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. 2. Anfechtungsobjekt im vorliegenden Beschwerdeverfahren bildet der Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017. Umstritten und zu prüfen ist vorliegend, ob der Beschwerdeführerin die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld zu Recht infolge fehlender Vermittlungsfähigkeit ab dem 30. September 2016 abgesprochen wurde. 3. a) Eine der gesetzlichen Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG). Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist eine 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 (vgl. BGE 125 V 51 E.6a mit Hinweisen). b) Vermittlungsunfähigkeit liegt nach der Rechtsprechung 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. Versicherte, die im Hinblick auf anderweitige Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden sich erwerblich betätigen wollen, können nur sehr bedingt als vermittlungsfähig anerkannt werden. Denn sind einer versicherten Person bei der Auswahl des Arbeitsplatzes 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 (vgl. BGE 120 V 385 E.3a mit Hinwei-

- 7 - sen; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 236/02 vom 27. Januar 2003 E.1.2; Praxis über die Arbeitslosenentschädigung [AVIG- Praxis ALE] vom Juli 2017, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Rz. B224 mit Hinweisen; KUPFER BUCHER, in: MU- RER/STAUFFER [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozial- versicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosen- versicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, S. 80 f.). Eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kin- dern muss hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen erfüllen wie alle anderen Personen. Es liegt somit an ihr, das Privat- und Familienleben so zu ge- stalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend ge- machten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbständi- gen Erwerbstätigkeit nachzugehen (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B225). c) Für versicherte Personen mit Betreuungspflichten gilt der Grundsatz, dass trotz familiärer oder persönlicher Umstände die Vermittlungsfähigkeit auf- grund zeitlicher Einschränkungen nicht leichthin verneint werden darf, sondern genau ermittelt werden muss, ob die Arbeitslose auf dem Ar- beitsmarkt erfolgreich vermittelt werden kann. Als vermittlungsfähig gilt grundsätzlich eine Person mit Betreuungspflichten namentlich dann, wenn sie vor Eintritt der Arbeitslosigkeit den Tatbeweis erbracht hat, dass sie trotz Betreuungsaufgaben eine Beschäftigung auszuüben bereit und in der Lage war und sie die bisherige Stelle nicht aus Gründen der fehlen- den Betreuungsmöglichkeiten aufgeben musste (vgl. Urteil des Eidgenös- sischen Versicherungsgerichts C 205/02 vom 12. Februar 2003 E.2.2; AVIG-Praxis ALE Rz. B225b). Wie die versicherte Person die Betreuung ihrer Kinder regelt, ist ihr grundsätzlich selbst überlassen. Die Durch- führungsstellen dürfen daher – ausser bei offensichtlichem Missbrauch – nicht schon im Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug einen Ob- hutsnachweis verlangen. Erscheint hingegen im Verlaufe des Leistungs-

- 8 - bezugs der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittper- son oder Institution anzuvertrauen zweifelhaft (ungenügende Arbeits- bemühungen, Aufgabe der vorangehenden Stelle wegen Betreuungs- pflichten, unhaltbare Anforderungen für die Annahme einer Stelle, Ableh- nung zumutbarer Arbeit oder nicht erfüllbare Ansprüche an die Arbeitszei- ten etc.), muss die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung prüfen und einen Obhutsnachweis einverlangen (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B225a; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: MEYER [Hrsg.], Schweizeri- sches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 267; ARV 2006 Nr. 3 S. 64). 4. a) Wie einleitend erwähnt, ist im vorliegenden Fall zu prüfen, ob die Be- schwerdeführerin ab dem 30. September 2016 als vermittlungsfähig im Sinne von Art. 15 Abs. 1 AVIG gilt oder nicht. b) Die Beschwerdeführerin macht geltend, im Formular "Bescheinigung Kin- derbetreuung – Obhutsnachweis" habe sie aus Platzgründen nicht alle Eventualitäten darstellen können. Daher habe sie sich auf drei Beispielta- ge (Montag, Dienstag und Donnerstag) beschränkt. Ihre Vermittlungs- fähigkeit beziehe sich jedoch immer und in jeder Woche auf volle sieben Tage. Das bedeute, an sämtlichen Arbeitstagen von Montag bis Freitag könne ihr Ehemann für höchstens drei Tage die Kinderbetreuung über- nehmen. Dies aufgrund seiner Gleitzeit. Bei der C.\_\_\_\_\_ AG sei es näm- lich möglich, zwischen 05.00 und 22.00 Uhr zu arbeiten und gemäss Mit- arbeiterhandbuch werde eine tägliche Arbeitszeit von 8.47 Stunden nicht vorausgesetzt. Entgegen der Aussage des Beschwerdegegners besitze die Abteilung D.\_\_\_\_\_ – im Unterschied zu anderen Abteilungen - die Genehmigung für Nachtschichten. Auch dies sei eine Option. Beispiels-

weise könne ihr Ehemann am Montag statt 8.47 Stunden lediglich 6.47 Stunden arbeiten und die fehlenden Stunden an einem Mittwoch nachho-

- 9 - len. Nach diesem Schema arbeite er sowieso. Darüber hinaus habe ihr Ehemann keine Reisetätigkeit. Sodann liege ihr Bestreben darin, eine Arbeit für Samstag und/oder Sonntag zu finden, was wiederum der Arbeitszeit ihres Ehemannes zugute kommen würde. Des Weiteren würden ihre Eltern in der Nähe wohnen, welche die Kinderbetreuung ebenfalls teilweise oder ganz übernehmen könnten. Somit sei ihre Vermittlungsfähigkeit für ein Pensum von 60 % gegeben. Fixe Tage, für welche sie eine Arbeit suche, gebe es nicht. Sie sei flexibel genug, um auf Anforderungen der Unternehmen zu reagieren und könne auch wechselnde Tage ermöglichen. Auch eine Stelle mit einem Pensum von 40 % würde sie annehmen. c) Vorliegend ist unbestritten und aktenmässig erstellt, dass die Beschwerdeführerin bei der B.\_\_\_\_\_ als Sozialagogin tätig war und dieses Arbeitsverhältnis anfangs September 2016 infolge Mutterschaft per Ende der Mutterschaftsentschädigung (29. September 2016) im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wurde (vgl. beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 5). Ebenfalls aktenkundig und daher unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin am 6. September 2016 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 30. September 2016 stellte und angab, eine Teilzeitschäftigung im Umfang von 60 % zu suchen (vgl. Bg-act. 3 und 4). Nach dem Gesagten ist somit davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_\_ wegen den Betreuungspflichten gegenüber ihrem Kind aufgab, weshalb sich das RAV Chur zu Recht dazu veranlasst sah, ihre Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung zu überprüfen und einen Obhutsnachweis einzuverlangen (vgl. Bg-act. 6). d) Am 23. November 2016 reichte die Beschwerdeführerin das Formular "Bescheinigung Kinderbetreuung - Obhutsnachweis" beim RAV Chur ein. Darin erklärte sich ihr Ehemann für eine unbefristete Dauer bereit und in der Lage, die Betreuung des Kindes montags, dienstags und donnerstags

- 10 - jeweils von 05.00 bis 10.00 Uhr sowie von 16.00 bis 21.30 Uhr zu übernehmen. Zudem wies die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie bezüglich der Arbeitstage flexibel sei und die Betreuung des gemeinsamen Kindes durch ihren Ehemann an bis zu drei Tagen in der Woche während den angegebenen möglichen Arbeitszeiten gewährleistet werden könne (vgl. Bg-act. 6). Gemäss Arbeitsvertrag zwischen der C.\_\_\_\_\_ AG und dem Ehemann der Beschwerdeführerin beträgt die tägliche Bruttoarbeitszeit inkl. Vorholzeit 8.47 Stunden (vgl. Bg-act. 8). Somit wird also die tägliche Anwesenheit am Arbeitsplatz erwartet. Auch wenn der Ehemann der Beschwerdeführerin – wie diese geltend macht, jedoch nicht nachweist – im Rahmen eines Gleitzeitmodells tätig ist, sind ferner – wie der Beschwerdegegner zutreffend ausführt – die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11) einzuhalten, zumal die C.\_\_\_\_\_ AG als privater Betrieb vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst ist (vgl. Art. 1 ArG). Entsprechend hat der Ehemann der Beschwerdeführerin seine Arbeit somit grundsätzlich zwischen 06.00 und 23.00 Uhr zu verrichten (vgl. Art. 10 Abs. 1 ArG). Aus den vorliegenden Akten geht nämlich weder hervor, dass bei der C.\_\_\_\_\_ AG der Beginn und das Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit anders festgelegt wurde (vgl. Art. 10 Abs. 2 ArG), noch dass eine Bewilligung für Nachtarbeit vorliegt (vgl. Art. 17 Abs. 1 ArG). Die diesbezüglichen Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach bei der C.\_\_\_\_\_ AG die Möglichkeit bestehe, zwischen 05.00 und 22.00 Uhr zu arbeiten und die Abteilung D.\_\_\_\_\_ die Genehmigung für Nachtschichten besitze, zielen damit ins Leere. Sodann ist Art. 15

ArG zu beachten, welcher unter anderem bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünf- und einhalb Stunden eine Pause von einer Viertelstunde (lit. a) und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden eine halbe Stunde Pause vorsieht (lit. b). Werden zudem die Ruhezeitvorschriften (vgl. Art. 15a ArG) berücksichtigt, so wird – wie der Beschwerdegegner richtigerweise ausführt – deutlich, dass dem Ehemann der Beschwerdeführerin kein all-

- 11 - zu grosser Spielraum bei der Art und Weise, wie er seine Arbeit verrichtet, bleibt. Denn unter Berücksichtigung seines Arbeitsweges von rund 40 Minuten jeweils morgens und abends, einer täglichen Arbeitszeit von 8.47 Stunden und einer zwingenden halbstündigen Pause steht fest, dass die Kinderbetreuung durch den Ehemann der Beschwerdeführerin täglich während rund zehn Stunden und 20 Minuten nicht gewährleistet werden kann. Selbst wenn man dem Einwand der Beschwerdeführerin folgen würde, ihr Ehemann könne an den Tagen, welche für die Betreuung des gemeinsamen Kindes vorgesehen seien, statt 8.47 Stunden lediglich 6.47 Stunden arbeiten, würde keine tragfähige Kinderbetreuung vorliegen, zumal er diesfalls unter Berücksichtigung des bereits erwähnten Arbeitsweges und einer zwingenden Pause von einer Viertelstunde immer noch während mehr als acht Stunden als Betreuungsperson nicht zur Verfügung stünde. Mit dem Beschwerdegegner ist somit festzuhalten, dass die Kinderbetreuung durch den Ehemann der Beschwerdeführerin während der von ihr beabsichtigten Arbeitszeit, also von 05.00 bis 10.00 Uhr sowie von 16.00 bis 21.30 Uhr (vgl. Bg-act. 6), nicht abgedeckt ist. Nach Auffassung des streitberufenen Gerichts kann sich die Beschwerdeführerin bestenfalls an drei Halbtagen im Zeitraum von entweder 05.00 bis 10.00 Uhr morgens oder von 16.00 bis 21.30 Uhr abends dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. e) Mit derart engen zeitlichen Grenzen ist jedoch – wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird – das Finden einer passenden Stelle auf dem der Beschwerdeführerin offen stehenden Arbeitsmarkt (Betreuungsbereich) kaum realistisch. Nachdem die Beschwerdeführerin am 5. Dezember 2016 dem RAV Chur den "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für die Kontrollperioden Oktober und November 2016 eingereicht hatte (vgl. Bg-act. 9), nahm der Beschwerdegegner bei verschiedenen Arbeitgebern, bei welchen sich die Beschwerdeführerin in diesen zwei Monaten beworben hatte, eine Abklärung zu den Arbeitszeiten vor. Dabei

- 12 - teilte E.\_\_\_\_\_ mit, dass die Betreuungspersonen bei den Kunden zu Hause wohnen und 42 Stunden in der Woche (exkl. Bereitschaftsdienst) arbeiten würden. Das Pflegeheim F.\_\_\_\_\_ gab an, die Pflegepersonen würden in drei Diensten arbeiten (Frühdienst von 07.00 bis 16.00 Uhr, geteilter Dienst von 07.00 bis 11.30 Uhr sowie von 16.30 bis 20.00 Uhr, Spätdienst von 12.30 bis 21.30 Uhr). Schliesslich teilte das Spital G.\_\_\_\_\_ dem Beschwerdegegner mit, dass eine 60%-Anstellung auf den ganzen Monat verteilt werde, wobei täglich 8.24 Stunden gearbeitet werde. Die beabsichtigten Arbeitszeiten der Beschwerdeführerin seien für den Spitalbetrieb absolut nicht realistisch. Es bestehe keine Chance für den Tagesablauf im Spital (vgl. Bg-act. 9). Nach dem bisher Ausgeführten sind somit die Einwände der Beschwerdeführerin, wonach sie bezüglich der Arbeitstage flexibel sei und auch eine Stelle mit einem Pensum von 40 % annehmen würde, unbehelflich. Ebenfalls kann sie aus dem Vorbringen, ihr Bestreben liege darin, eine Arbeit für Samstag und/oder Sonntag zu finden, nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn ihre konkreten Aussichten, auf dem für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarkt in der Umgebung des Wohnortes lediglich am Wochenende einer ausserhäuslichen Tätigkeit nachgehen zu

können, sind als nicht intakt zu beurteilen. Angesichts der gesamten Umstände ist die Vermittlungsfähigkeit deshalb ab dem 30. September 2016 zu verneinen. Daran vermag auch der erst im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren vorgebrachte Einwand der Beschwerdeführerin, wonach ihre Eltern ebenfalls für die Kinderbetreuung teilweise oder ganz zur Verfügung stünden, nichts zu ändern, zumal "Angaben der ersten Stunde" betreffend die Kinderbetreuung unbefangener und zuverlässiger erscheinen als spätere Schilderungen, die bewusst oder unbewusst von Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (vgl. BGE 121 V 45 E.2a; Urteil des Bundesgerichts 8C\_940/2015 vom 19. April 2016 E.6.3; Urteil des Bundesgerichts 8C\_735/2015 vom 22. Januar 2016 E.4.3.2).

- 13 - 5. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht ab dem 30. September 2016 als nicht vermittlungsfähig im Sinne von Art. 15 Abs. 1 AVIG qualifiziert und aus diesem Grunde ihren Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung verneint hat. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017 erweist sich damit als rechtmässig, was zur Bestätigung desselben und zur Abweisung der dagegen erhobenen Beschwerde führt. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Demnach erkennt das Gericht:

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