

NW_GERICHTE 33556 vom 19. Juni 2023

NW Gerichte, 2023-06-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_33556

FR: NW_GERICHTE 33556 du 19 juin 2023

IT: NW_GERICHTE 33556 del 19 giugno 2023

Regeste

Arbeitslosenversicherung; Vermittlungsfähigkeit (SV 23 4)

Erwägungen

E. 1.1

Anfechtungsobjekt der vorliegenden Beschwerde bildet der Einspracheentscheid 104/2023 des RAV vom 22. Februar 2023, mit dem die am 9. Januar 2023 verfügte Vermittlungsunfähigkeit der Beschwerdeführerin per 21. Dezember 2022 bestätigt wurde (BF-Bel. 1 und 3).

E. 1.2

Gegen Einspracheentscheide eines Sozialversicherungsträgers kann Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden (Art. 56 und 57 ATSG [SR 830.1] i.V.m. § 10 Arbeitslosenversicherungsverordnung [EV AVIG; NG 744.1]). Örtlich zuständig ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem der Versicherte oder der beschwerdeführende Dritte zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG i.V.m. § 10 EV AVIG). Sachlich zuständig ist im Kanton Nidwalden die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts (Art. 39 GerG [NG 261.1]). Die Beschwerdeführerin hat ihren Wohnsitz in Kehrsiten/Stansstad (NW), womit die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts des Kantons Nidwalden örtlich und sachlich zuständig ist.

4■15

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass sie im Sinne von Art. 59 ATSG beschwerdelegitimiert ist. Die Beschwerde wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 60 und 61 ATSG), womit auf die Beschwerde grundsätzlich einzutreten ist (vgl. zu den nicht beurteilbaren Rügen nachfolgend E. 4).

E. 2.1

Das RAV führt im angefochtenen Entscheid (BF-Bel. 1) zusammengefasst aus, die Beschwerdeführerin sei am 12. Juli 2022 angewiesen worden vom 25. Juli bis 30. November 2022 am Programm zur vorübergehenden Beschäftigung in der job-vision teilzunehmen. Wegen Ferienbezugs der Beschwerdeführerin sei der Programmbeginn auf den 23. August 2022 verschoben worden. Aufgrund diverser Abwesenheiten wie Krankheit, Krankheit ihres Kindes, Vorstellungsgesprächen, Probearbeiten oder Ferienbezug habe die Beschwerdeführerin bis zum 30. November 2022 nicht an der arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen können. Mit Weisung vom 1. Dezember 2022 sei sie für die Dauer vom 7. Dezember 2022 bis 6. Juni 2023 erneut zur Teilnahme am

vorübergehenden Beschäftigungsprogramm aufgefordert worden. Für den 7. Dezember 2022 sowie 9. Dezember bis 14. Dezember 2022 habe sich die Beschwerdeführerin erneut wegen Vorstellungsgesprächen und Schnuppertagen abgemeldet. Am 14. Dezember 2022 habe sie informiert, dass sie dem Programm fernbleiben müsse, da es ihrer Tochter gesundheitlich nicht gutgehe und sie den Kinderarzt aufsuchen müsse. Sie habe die Arbeitsausfälle vom 15. und 16. Dezember 2022 mit ärztlichen Zeugnissen bescheinigt. Am 19. Dezember 2022 habe sie informiert, dass sie gestürzt sei und den Arzt aufsuchen müsse. Mit ärztlichen Zeugnissen sei eine Arbeitsunfähigkeit vom 19. Dezember 2022 bis 14. Januar 2023 bescheinigt worden. Das RAV zeigt im angefochtenen Entscheid zudem detailliert den persönlichen, telefonischen und schriftlichen Kontakt zwischen der Beschwerdeführerin und dem RAV sowie die von der Beschwerdeführerin angeführten Gründe auf, die sie an der Teilnahme an der arbeitsmarktlichen Massnahme hindern würden. Das RAV hält fest, die Beschwerdeführerin habe jeweils pünktlich über ihre Abwesenheiten informiert und während der Arbeitsfähigkeit Arbeitsbemühungen nachgewiesen. Es stellt sich aber auf den Standpunkt, nachdem die Beschwerdeführerin seit dem 23. August 2022 die angeordnete arbeitsmarktliche Massnahme aus persönlichen, familiären oder zeitlichen Gründen nicht habe besuchen können, wäre sie mit

5■15 überwiegender Wahrscheinlichkeit auch dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht so zur Verfügung gestanden, wie dies ein Arbeitgeber normalerweise verlangen würde. Deshalb sei ihr im Sinne von Art. 8 Abs. 1 AVIG und Rz. B217 der AVIG-Praxis ALE mit Verfügung vom 9. Januar 2023 zu Recht ab dem 21. Dezember 2022 die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen worden.

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin macht beschwerdeweise zusammengefasst und sinngemäss geltend, sie sei vom RAV mit Weisung vom 1. Dezember 2022 zur Teilnahme an einem vorübergehenden Beschäftigungsprogramm bei job-vision mit Start am 7. Dezember 2022 aufgefordert worden. Aufgrund von Vorstellungsgesprächen und Schnuppertagen habe sie das Beschäftigungsprogramm bis am 15. Dezember 2022 nicht antreten können. Anschliessend sei vom 15. – 16. Dezember 2022 ihre Tochter krank geworden, was der Arzt bescheinigt und sie dem RAV mitgeteilt habe. Am darauffolgenden Wochenende (19. Dezember 2022) habe sie einen Unfall erlitten, weshalb sie ihre Ärztin bis am 14. Januar 2023 krankgeschrieben habe. Mit Verfügung vom 9. Januar 2023 habe ihr das RAV rückwirkend per 21. Dezember 2022 die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen und eine Abmeldung beim RAV vorgenommen. Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, das RAV habe ihre Vermittlungsfähigkeit zu Unrecht verneint. Sie stellt zunächst in Frage, ob das RAV für die Begründung der Vermittlungsunfähigkeit auch ihr Verhalten in der ersten Rahmenfrist berücksichtigen durfte. Zur weiteren Begründung ihrer diesbezüglichen Rügen verweist sie zudem auf die Ausführungen in ihrer Einsprache. Dort hat sie sich auf Art. 15 Abs. 1 und Art. 28 AVIG sowie die Rz. B225b und B263 der AVIG-Praxis ALE berufen, um ihre Vermittlungsfähigkeit zu begründen. Weiter führt die Beschwerdeführerin aus, sie sei zu jeder Zeit gewillt gewesen eine Arbeit anzunehmen oder an einer Massnahme für die Wiedereingliederung teilzunehmen. Sie habe immer die Kontrollvorschriften erfüllt und sich mehr beworben als vorgeben, habe Vorstellungsgespräche, Probearbeiten und Assessments gehabt. Alle diese intensiven Bemühungen habe sie ohne das RAV erreicht, das nur versucht habe, sie in eine Beschäftigung zu stecken und sich nie mit realistischen Jobmöglichkeiten auseinandergesetzt habe. Schliesslich

beklagt sich die Beschwerdeführerin über das Verhalten der stellvertretenden Leiterin des RAV (B.__) sowie der aktuellen (C.__) und vorherigen (D.__) Personalberaterin. Sie wirft ihnen zusammengefasst Misstrauen und Voreingenommenheit vor und dass sie auf der Teilnahme an der arbeitsmarktlichen Massnahme beharrt hätten. Sie stört sich überdies daran, dass sie für die arbeitsmarktliche Massnahme eine Kinderbetreuung hätte organisieren und vorbezahlen müssen, was für sie finanziell schwierig sei.

6■15

E. 2.3

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass einerseits das RAV die Beschwerdeführerin zweimal anwies, am Programm zur vorübergehenden Beschäftigung in der job-vision teilzunehmen (25. Juli bis 30. November 2022 sowie 7. Dezember 2022 bis 6. Juni 2023) und andererseits die Beschwerdeführerin bis zum Erlass der angefochtenen Verfügung keinen Tag an dieser arbeitsmarktlichen Massnahme teilnahm. Hingegen umstritten und zu beurteilen ist, ob das RAV aus dieser Nichtteilnahme folgern durfte, die Beschwerdeführerin sei nicht vermittlungsfähig (nachfolgende E. 3). Sodann sind auf die weiteren Rügen der Beschwerdeführerin einzugehen (nachfolgende E. 4).

E. 3

Eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG [SR 837.0]). Die arbeitslose Person ist vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Der Begriff Eingliederungsmassnahmen umfasst alle arbeitsmarktlichen Massnahmen inkl. Informationsveranstaltungen, Beratungs- und Kontrollgespräche (AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], Rz. B216 [Stand Oktober 2012]). Zur Vermittlungsfähigkeit gehört nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 126 V 52 E. 6a mit Hinweis). Wesentliches Merkmal der Vermittlungsbereitschaft ist dabei im Allgemeinen die Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle (ARV 2004 Nr. 13, S. 126 E. 2.3). Die bloss verbal geäusserte Vermittlungsbereitschaft genügt nicht. Vielmehr muss sich die versicherte Person der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen, jede zumutbare Arbeit annehmen, sich selbst intensiv um eine zumutbare Arbeit bemühen und an Eingliederungsmassnahmen teilnehmen. Sowohl fortdauernd ungenügende Arbeitsbemühungen als auch wiederholte Ablehnungen von zumutbarer Arbeit und Verweigerung an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen, lassen auf fehlende Vermittlungsbereitschaft schliessen (AVIG-Praxis ALE, Rz. B219 und B221). Für die Frage der Vermittlungsfähigkeit entscheidend sind die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die versicherte Person in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der zeitlichen Verfügbarkeit, aber auch der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse sowie aller anderen Umstände (Urteil des Bundesgerichts [EVG] C 236/02 vom 26. Januar 2003 E. 1.1). Kann eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären

7■15 Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt, ist sie nicht vermittlungsfähig. Der Umstand, dass sich eine versicherte Person im Hinblick auf anderweitige, namentlich familiäre Verpflichtungen, oder besondere

persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen will, führt nicht ohne weiteres zu Vermittlungsunfähigkeit. Diese tritt jedoch ein, wenn der versicherten Person bei der Auswahl des Arbeitsplatzes so enge Grenzen gesetzt sind, dass das Finden einer Stelle aufgrund von Bindungen und Dispositionen sehr ungewiss ist. Der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle (AVIG-Praxis ALE, Rz. B224 mit Hinweis auf diverse Urteile). Der Begriff der Vermittlungs(un)fähigkeit als Anspruchsvoraussetzung schliesst graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit (im Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums) anzunehmen, oder nicht (BGE 125 V 51 E. 6a mit Hinweisen). Die Vermittlungsfähigkeit beurteilt sich prospektiv, somit aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie bis zum Erlass des Einspracheentscheids bestanden haben (BGE 143 V 168 E. 2). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht folgt vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b mit Hinweisen; BGE 130 III 321, E. 3.2 und 3.3).

E. 4.1

Vorab ist die von der Beschwerdeführerin aufgeworfene Frage zu prüfen, ob das RAV bezüglich Vermittlungsunfähigkeit ihr Verhalten in der ersten Rahmenfrist für den Leistungsbezug berücksichtigen durfte.

8■15

E. 4.2

Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt die Anspruchsberechtigung in zeitlicher Hinsicht und legt die für die Dauer und Höhe der Leistungen massgebende Zeitspanne fest (BGE 127 V 475 E. 2a). Die Bedeutung des Aufeinanderfolgens von Rahmenfristen liegt darin, dass eine Neuüberprüfung aller Anspruchsvoraussetzungen stattfindet (Urteil des Bundesgerichts 8C_166/2018 vom 18. Februar 2019 E. 6.1). Ist die Rahmenfrist für den Leistungsbezug abgelaufen und beansprucht die versicherte Person weiterhin Leistungen, hat die Arbeitslosenkasse daher zu prüfen, ob sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, um eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu eröffnen (AVIG-Praxis ALE, Rz. B49). Bei einem Rahmenfristwechsel werden grundsätzlich alle Anspruchszähler auf Null gestellt, das heisst der Übertrag von nicht bezogenen Taggeldern oder kontrollfreien Tagen auf die neue Rahmenfrist ist nicht möglich (AVIG-Praxis ALE, Rz. B50). Noch nicht bestandenen Einstelltage werden hingegen, sondern noch nicht verwirkt, auf die neue Rahmenfrist übertragen (AVIG-Praxis ALE, Rz. B51). Wird eine versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, so wird die Einstellungsdauer angemessen verlängert. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt (Art. 45 Abs. 5 AVIV [Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung; SR 837.02]).

E. 4.3

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass bei einer neuen Rahmenfrist zum Leistungsbezug alle Anspruchsvoraussetzungen neu geprüft und alle Anspruchszähler auf Null gesetzt werden. Damit wird eine Neuüberprüfung der Leistungen bezweckt. Eine neue Rahmenfrist zum Leistungsbezug dient hingegen nicht dazu, die versicherte Person vor der Berücksichtigung ihres bisherigen Verhaltens zu schützen. Dies erschliesst sich daraus, dass noch nicht bestandene Einstelltage auf die neue Rahmenfrist übertragen werden und bei einer Verlängerung der Einstellungsdauer die letzten beiden Jahre (und damit unter Umständen auch eine vorhergehende Rahmenfrist) berücksichtigt wird. Demnach ist nicht zu beanstanden, dass das RAV bei der Beurteilung auch das Verhalten der Beschwerdeführerin in der ersten Rahmenfrist berücksichtigt hat.

9■15

E. 5.1

Zur Frage der Vermittlungsfähigkeit geht aus den Akten Folgendes hervor: Die Beschwerdeführerin hat sich mit Formular vom 13. März 2022 per 1. April 2022 erneut zur Arbeitsvermittlung für ein 100 %-Pensum beim RAV angemeldet. Beim Erstgespräch vom 17. März 2023 teilte die Beschwerdeführerin mit, für die Obhut ihres Kindes werde gesorgt, sie sei aber aktuell noch nicht organisiert. Die Personalberaterin informierte die Beschwerdeführerin, dass sie diese zu klären habe, wenn das RAV eine arbeitsmarktliche Massnahme plane. Am darauffolgenden Beratungsgespräch vom 25. April 2022 wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass in ein bis zwei Wochen die Obhut geregelt sein müsse und beim nächsten Termin auch die arbeitsmarktlichen Massnahmen besprochen würden. Am Beratungsgespräch vom 23. Juni 2022 wurde als arbeitsmarktliche Massnahme eine Anmeldung bei job-vision (100 %-Pensum) samt Infogespräch vereinbart. Mit Schreiben des RAV vom 6. Juli 2022 wurde die Beschwerdeführerin zu diesem Info- und Aufnahmegespräch vom 11. Juli 2023 aufgeboten, worauf der Beschwerdeführer die Weisung vom 12. Juli 2022 «Programm vorübergehende Beschäftigung» in einem 100 %-Pensum bei job-vision vom 25. Juli 2022 bis 30. November 2022 zugestellt wurde. Am Abend des 11. Juli 2022 reichte die Beschwerdeführerin per E-Mail einen Antrag auf drei Wochen Ferien (kontrollfreie Tage) vom 25. Juli bis 12. August 2022 ein. Nach internen Rücksprachen beim RAV und mit job-vision wurde dieses Feriengesuch schliesslich gutgeheissen und die Beschwerdeführerin wurde mit Verfügung vom 19. Juli 2022 angewiesen, vom 23. August bis 30. November 2022 am Beschäftigungsprogramm bei job-vision teilzunehmen. Ebenso wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, unter Berücksichtigung ihrer Gesamtsituation werde nur ein 80 %-Pensum bei job-vision verfügt, damit ihr mehr Zeit für die Stellensuche und Bewerbungsvorbereitung bleibe. Am Beratungsgespräch vom 22. Juli 2022 teilte die Beschwerdeführerin mit, dass ihr der Einsatz bei job-vision nicht wirklich weiterhelfe, sondern sie sehr unter Druck setze, zudem würden dann KITA-Kosten anfallen. Die Personalberaterin erklärte, dass sie ein Arbeitszeugnis in der Administration erhalte, was ihr Praxiserfahrung in diesem Bereich bescheinige.

10■15 Am Abend des Mittwochs, 27. Juli 2022, meldete die Beschwerdeführerin, ihre Tochter sei vom 25. bis 29. Juli 2022 krankgeschrieben, weshalb sie die Ferien nicht antreten können, und übermittelte ein entsprechendes Arztzeugnis. Das RAV teilte ihr daraufhin mit, sie könne die Krankheitstage erst ab Meldung, d.h. ab dem 27. Juli 2022, nachbeziehen. Zuzugabe Beanstandung der Beschwerdeführerin kam das RAV auf seinen Entscheid zurück und beschied der Beschwerdeführerin, sie könne ihre Ferien

vollumfänglich vom 16. August bis 2. September 2022 nachbeziehen. Weil auch die Beschwerdeführerin vom 3. bis 28. August 2022 krankgeschrieben war, wurde ihr Feriennachbezug auf den 5. bis 23. September 2022 und der Beginn des Beschäftigungsprogramms bei job-vision auf Montag, 3. Oktober 2022, verschoben. Am Sonntagabend, 2. Oktober 2022, teilte die Beschwerdeführerin mit, dass sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes morgen eine Ärztin aufsuchen müsse und die job-vision entsprechend informieren werde. Am 6. Oktober 2022 reichte sie ein Arztzeugnis ein, das sie vom 3. bis 31. Oktober 2022 als 100%ig arbeitsunfähig auswies. Das RAV teilte der Beschwerdeführerin mit, dass der Eintritt bei job-vision und das nächste Beratungsgespräch auf den 2. November 2022 verschoben würden. Am 1. November 2022 liess die Beschwerdeführerin wissen, sie sei auch vom 1. bis 11. November 2022 krankgeschrieben und reichte ein entsprechendes Arbeitsunfähigkeitszeugnis ein. Daraufhin wurde der Eintritt bei job-vision auf den 14. November 2022 und das nächste Beratungsgespräch auf 15. November 2022 verschoben. Am 18. November 2022 fand ein weiteres Beratungsgespräch statt. Dabei wurde unter anderem die bei der job-vision aufgegleisten aber nie angetretenen arbeitsmarktlichen Massnahmen thematisiert. Sodann wurde ihr mitgeteilt, dass man ihren Antrag auf eine anschliessende Rahmenfrist an die Arbeitslosenkasse weiterleiten werde. Falls sie im Dezember 2022 weiterhin 100% arbeitsunfähig sei, werde das Dossier dem RAV zur Prüfung der Vermittlungsfähigkeit übermittelt. Die Beschwerdeführerin reichte ein weiteres Arbeitsunfähigkeitszeugnis ab 14. bis 27. November 2022 ein, worauf ihr vom 28. bis 30. November 2022 kontrollfreie Tage gewährt wurden. Nach der Neuanschreibung und der Eröffnung einer weiteren Rahmenfrist per 1. Dezember 2022 fand eine telefonische Besprechung mit der Personalberaterin statt. Die Beschwerdeführerin gab an, sie sei ab Dezember 2022 wieder arbeitsfähig. Weiter teilte sie mit, sie wolle ab Januar 2023 in die job-vision gehen. Bis dahin könne sie die Obhut organisieren, worauf die Personalberaterin darauf hinwies, dass sie dafür bereits Monate Zeit gehabt habe. Mit Weisung vom 1. Dezember 2022 wurde die Beschwerdeführerin erneut angewiesen, vom

11■15

E. 5.2

Dem zuvor dargelegten Ablauf der Ereignisse lässt sich entnehmen, dass das RAV für die Beschwerdeführerin während rund vier Monaten keine arbeitsmarktliche Massnahme anordnete. Danach wurde als arbeitsmarktliche Massnahme eine Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung bei job-vision per 25. Juli 2022, unter Berücksichtigung der Situation der Beschwerdeführerin in einem 80% Pensum, angeordnet. Die arbeitsmarktliche Massnahme wurde wegen Ferien, Krankheit des Kindes, Vorstellungsgesprächen/Probearbeit oder Krankheit/Unfall der Beschwerdeführerin immer wieder verschoben, wobei die Beschwerdeführerin bis zur Absprache der Vermittlungsfähigkeit durch das RAV am 9. Januar 2023 (und – soweit aus den Akten ersichtlich – auch danach) keinen einzigen Tag am Beschäftigungsprogramm teilnahm. Dabei fällt einerseits auf, dass die Beschwerdeführerin wiederholt ihre Abneigung gegen die arbeitsmarktliche Massnahme geäussert hat (vgl. z.B. das

12■15 Beratungsgesprächsprotokoll vom 22. Juli 2022). Andererseits ist augenfällig, dass die Beschwerdeführerin mehrfach genau am Vorabend des Antritts des Beschäftigungsprogrammes einen neuen Verhinderungsgrund (Krankheit von Tochter, eigene Krankheit/Unfall, Vorstellungsgespräch/Probearbeiten) kommunizierte. Auch

wenn die Beschwerdeführerin die Abwesenheiten/Arbeitsunfähigkeiten jeweils belegen konnte, erscheint es nicht rechtswidrig, wenn das RAV nach fast einem halben Jahr ohne Teilnahme am angeordneten Beschäftigungsprogramm davon ausging, sie sei nicht vermittlungsfähig. Um vermittlungsfähig zu sein, muss eine arbeitslose Person unter anderen bereit und in der Lage sein, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (vgl. Art. 15 Abs. 1 AVIG). Die Verweigerung an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen, lässt auf fehlende Vermittlungsbereitschaft schliessen (AVIG-Praxis ALE, Rz. Ziffer B221). Kann eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt, ist sie nicht vermittlungsfähig (AVIG-Praxis ALE Rz. B224). Nachdem sich die Beschwerdeführerin wiederholt ihre Abneigung gegen die arbeitsmarktliche Massnahme äusserte und immer wieder unmittelbar vor Antritt der Massnahme geltend machte, sie könne nicht teilnehmen, erscheint es dem Verwaltungsgericht zumindest überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin nicht bereit war, am angeordneten Programm zur vorübergehenden Beschäftigung teilzunehmen. Ein Indiz dafür stellt auch das Verhalten der Beschwerdeführerin dar, die sich auch nach der Absprache der Vermittlungsfähigkeit und der Neuanmeldung – soweit aus den Akten ersichtlich – weiterhin weigert, am Beschäftigungsprogramm bei job-vision teilzunehmen. Zudem wurde die Beschwerdeführerin schon am Beratungsgespräch vom 25. April 2022 darauf aufmerksam gemacht, dass sie die Obhut ihres Kindes regeln müsse. Dass sie dies jedenfalls bis Ende November 2022 nicht getan hat (vgl. Beratungsgesprächsprotokoll vom 29. November 2022) ist ebenfalls ein Indiz dafür, dass sie nicht gewillt war, an der Eingliederungsmassnahme teilzunehmen. Die Beschwerdeführerin macht im Übrigen zu Recht nicht geltend, die angeordnete Teilnahme am Programm zur vorübergehenden Beschäftigung bei job-vision sei ihr nicht zumutbar. Aus den Akten sind auch keine Gründe ersichtlich, die auf eine Unzumutbarkeit schliessen liessen.

13■15

E. 5.3

Demnach ist das RAV zu Recht davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin ab dem 21. Dezember 2022 vermittlungsunfähig ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. Februar 2023 (BF-Bel. 1), mit dem die entsprechende Verfügung des RAV vom 9. Januar 2023 ist somit nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist diesbezüglich (Ziffern 1 und 2 der beschwerdeführerischen Anträge) abzuweisen.

6. 6.1 Die Beschwerdeführerin rügt weiter, es sei die rechtliche Korrektheit und Handlung vom RAV und deren Betreuungs- und Informationspflichten ihr gegenüber zu prüfen (Ziffer 3 der beschwerdeführerischen Anträge).

6.2 Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen und zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung bzw. Einspracheentscheids – Stellung genommen hat. Insofern bestimmt die Verfügung den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit keine Verfügung ergangen ist (BGE 131 V 164 E. 2.1; SVR 2011 UV Nr. 4, S. 13 E. 2.1). Eine Verletzung der Betreuungs- und Informationspflicht wurde im Rahmen des Einspracheverfahrens nicht geltend gemacht und ist somit auch nicht Gegenstand des

angefochtenen Einspracheentscheids. Insofern fehlt es diesbezüglich an einem Anfechtungsgegenstand und damit an einer Sachurteilsvoraussetzung, weshalb in diesem Punkt nicht auf die Beschwerde eingetreten werden kann.

E. 7

Soweit die Beschwerdeführerin das Verhalten der stellvertretenden Leiterin und der Personal-beraterinnen des RAV rügt (Ziffer 4 der beschwerdeführerischen Anträge), kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden. Falls diese Ausführungen als Ausstandsgesuch zu verstehen sind, wäre fraglich, ob sie nicht verspätet erfolgt sind. Sowie so lassen sich den Akten keinerlei Hinweise darauf entnehmen, dass sich die genannten Personen einen Ausstandsgrund erfüllen würden

14■15 (vgl. dazu Art. 21 VRG i.V.m. Art. 22 des Gesetzes vom 25. April 1971 über die kantonalen und kommunalen Behörden [BehG; NG 161.1] und Art. 53 des Gesetzes vom 3. Juni 1998 über das öffentliche Arbeitsverhältnis [PersG; NG 165.1]). Im Gegenteil lässt sich den Akten entnehmen, dass die Mitarbeiter des RAV mit der Beschwerdeführerin lange grosszügig waren und in Zweifelsfällen (Gewährung von Ferien/kontrollfreien Tagen; Nachgewährung von Ferien; arbeitsmarktliche Massnahme mit Pensum 80 Prozent etc.) jeweils zu ihren Gunsten entschieden haben. Auch diesbezüglich ist die Beschwerde abzuweisen, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann.

E. 8

Auch auf die weiteren Anträge (Ziffern 5 und 6 der beschwerdeführerischen Anträge) kann nicht eingetreten werden. Soweit überhaupt erkennbar ist, was die Beschwerdeführerin mit diesen Anträgen will, fehlt es an einem direkten Bezug zur angefochtenen Verfügung.

E. 9

Die Beschwerde ist demnach vollumfänglich abzuweisen, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann.

E. 10

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostspflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen.

Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

15■15 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist. 2. Das Verfahren ist kostenlos. 3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. 4. [Zustellung].

Stans, 19. Juni 2023 VERWALTUNGSGERICHT NIDWALDEN

Sozialversicherungsabteilung Die Vizepräsidentin

lic. iur. Barbara Brodmann Der Gerichtsschreiber

MLaw Reto Rickenbacher Versand:

Rechtsmittelbelehrung: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Art. 82 ff. i.V.m. Art. 90 ff. BGG). Die Beschwerde 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 angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Für den Fristenlauf gilt Art. 44 ff. BGG.

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