

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/46 vom 11. März 2013

Sg Versicherungsgericht, 2013-03-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2012_46

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/46 du 11 mars 2013

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/46 del 11 marzo 2013

Regeste

Art. 15 AVIG. Vermittlungsfähigkeit. Verneint bei zweimonatiger Beschäftigungslücke (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St.Gallen vom 11. März 2013, AVI 2012/46).

Erwägungen

E. 1

1.1 Eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [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). Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach auch die persönliche Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 120 V 388 E. 3a mit Hinweisen). Wesentliches Merkmal der Vermittlungsbereitschaft ist dabei im Allgemeinen die Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle (ARV 2004 Nr. 13 S. 126 E. 2.3 mit Hinweis = Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 17. Juni 2003, C 272/02). Die Bereitschaft der versicherten Person, eine neue Stelle anzutreten, ist aufgrund objektiver Kriterien zu prüfen. Der Wille allein oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft der versicherten Person genügen nicht (BGE 122 V 266 f. E. 4). 1.2 Eine versicherte Person, die auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert hat und deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während relativ kurzer Zeit zur Verfügung steht, gilt in der Regel als nicht vermittlungsfähig (BGE 123 V 214 E. 5a; Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung vom Januar 2007 [KS-ALE] Rz B226). In einem solchen Fall sind nämlich die Aussichten, zwischen dem Verlust der alten Arbeitsstelle und dem Zeitpunkt der anderweitigen Disposition von einem Arbeitgeber angestellt zu werden, verhältnismässig gering. Entscheidend für die Beurteilung des Einzelfalls ist dabei, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde (SVR-ALV 2000 Nr. 1 E. 2a mit Hinweisen). Sind die Anstellungschancen unter den gegebenen Umständen als gering zu bezeichnen, so muss die Vermittlungsfähigkeit im Sinn von Art. 15 Abs. 1 AVIG verneint werden (ARV 1991 Nr. 3 S. 24 E. 2a in fine mit Hinweisen). In der Verwaltungspraxis wird davon ausgegangen, dass die Vermittlungsfähigkeit zu bejahen ist, wenn die versicherte Person dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung steht. Steht die versicherte Person weniger als drei

Monate dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, so wird die Vermittlungsfähigkeit anhand der konkreten Umstände näher geprüft (KS-ALE Rz B227).

E. 2

2.1 Streitig und zu prüfen ist die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ab Antragstellung, d.h. ab dem 20. Juni 2011. Diese Frage beurteilt sich prospektiv, d. h. von jenem Zeitpunkt aus. Mitzuberücksichtigen sind die tatsächlichen Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass des Einspracheentscheids entwickelt haben (BGE 120 V 387 f. E. 2; vgl. auch EVG-Urteil vom 6. Juli 2005, C 56/05, E. 2.2).

2.2 Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdegegner die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers verneint, weil dieser dem Arbeitsmarkt nur zwischen dem 20. Juni 2011 bis Mitte/Ende August 2011 zur Verfügung gestanden habe. Entscheidend für die streitige Vermittlungsfähigkeit sind nicht in erster Linie der Arbeitswille und die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers, sondern - wie bereits dargelegt - vielmehr die Aussichten, von einem Arbeitgeber für die noch zur Verfügung stehende Zeit angestellt zu werden. Der Beschwerdegegner ging zu Recht davon aus, dass der Beschwerdeführer für die Zeit ab Mitte/Ende August 2011 eine Disposition getroffen hatte. Seitens des Beschwerdeführers war nie in Abrede gestellt worden, dass er ab dem neuen Quartal im August 2011 wieder an der B.____ unterrichten werde. Die B.____ hatte zudem mit Schreiben vom 28. Juni 2011 bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer (vgl. den Arbeitsvertrag vom 10. April 2001; act. G 6.2 / B36) grundsätzlich nicht aufgelöst sei; es habe sich nur aufgrund des Kursplans eine rund achtwöchige Beschäftigungslücke für ihn ergeben. Weiter erwähnte die B.____ in dem Schreiben auch, aufgrund der bisherigen Anmeldezahlen könne davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer ab Ende August 2011 wieder Kurse führen werde (act. G 6.2 / B46).

2.3 Nachdem der Beschwerdeführer somit dem Arbeitsmarkt für rund acht Wochen zur Verfügung stand, ist zu prüfen, ob er für diese Zeit vermittlungsfähig war. Nachdem eine Zeitspanne von weniger als drei Monaten zur Beurteilung steht, sind die konkreten Umstände des Einzelfalls zu betrachten. Es ist zu beachten, dass die Beschäftigungslücke in die Sommerferienzeit fiel, während derer die Nachfrage nach Lehrkräften im Allgemeinen eher gering ist. Weiter ist anhand der vom Beschwerdeführer getätigten Arbeitsbemühungen festzustellen, dass dieser sich ausschliesslich bei seiner bisherigen Arbeitgeberin beworben hat (vgl. die Formulare "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für die Monate Juni bis August 2011; act. G 6.1 / A27, A57, A60). Für die Zeit vor Antragstellung konnte er überdies gar keine Arbeitsbemühungen nachweisen, obwohl ihm offenbar bereits Ende Mai 2011 bekannt war, dass der Sommerkurs 2011 ausfallen würde (vgl. Aktennotiz einer telefonischen Auskunft des Leiters der B.____ an den Beschwerdegegner vom 5. Juli 2011; act. G 6.1 / A40). Aufgrund der fehlenden Arbeitsbemühungen bezüglich einer Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber für die Zeit während der achtwöchigen Beschäftigungslücke stellt sich die Frage, ob der Beschwerdeführer überhaupt an einer anderen Stelle interessiert war. Der Beschwerdeführer gab zwar an, er habe sich - in Absprache mit seinem RAV-Berater, der ihn in seiner Strategie bestärkt habe - auf eine Anstellung in seiner angestammten Tätigkeit konzentriert. Aus dieser Aussage wäre zu schliessen, dass sich der Beschwerdeführer auch für andere Stellen als bei der B.____ beworben hätte. Entsprechende Bemühungen sind jedoch wie erwähnt nirgends dokumentiert. Der Beschwerdeführer kann sich im Übrigen auch nicht darauf berufen, er habe angeblich keine Angebote für eine andere Stelle von seinem RAV-Berater erhalten, denn grundsätzlich ist eine versicherte Person von sich aus zur Stellensuche verpflichtet. Nicht relevant im vorliegenden Zusammenhang sind sodann

die Angaben des Beschwerdeführers, wonach sich seine Bewerbungsstrategie gleichsam bewährt habe, da er ab Mitte August 2011 wieder an der B.____ habe arbeiten können; dieser Umstand hat nichts mit der Frage zu tun, ob für die Dauer der Semesterferien bzw. der achtwöchigen Beschäftigungslücke eine Aussicht bestand, anderswo eine Stelle zu erhalten. In Würdigung sämtlicher Umstände war nicht wahrscheinlich, dass ein Arbeitgeber den Beschwerdeführer für die Zeit der Beschäftigungslücke anstellen würde. Die Vermittlungsfähigkeit wurde folglich zu Recht ab Antragstellung verneint.

E. 3

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts; ATSG; SR 830.1). Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP entschieden: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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