

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/62 vom 5. September 2022

Sg Versicherungsgericht, 2022-09-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2021_62

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/62 du 5 septembre 2022

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/62 del 5 settembre 2022

Regeste

Art. 17, 30 und 59 AVIG. Art. 45 AVIV, Art. 39 ATSG und Art. 9 BV. Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Die Beweislast für die Zustellung von Unterlagen obliegt der Partei, die daraus Rechte ableitet. Zumutbarkeit einer arbeitsmarktlichen Massnahme. Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen keinen Grund für die Unzumutbarkeit von arbeitsmarktlichen Massnahmen dar. Abweisung der Beschwerde (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 5. September 2022, AVI 2021/62).

Volltext

Entscheid vom 5. September 2022 Besetzung Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Corinne Schambeck; a.o. Gerichtsschreiber Marco Schmid Geschäftsnr. AVI 2021/62 Parteien A.____, Beschwerdeführerin, gegen RAV B.____, Beschwerdegegner, vertreten durch Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Nichtbefolgung einer Weisung / Nichtantritt eines Kurses) Sachverhalt A.____ meldete sich am 30. September 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B.____ zur Arbeitsvermittlung an. Die Versicherte gab bei ihrer Anmeldung an, eine Vollzeitstelle zu suchen (act. G 5.1/A7). Zuvor war die Versicherte seit dem 16. September 2021 bei der C.____ AG als Detailhandelsangestellte tätig gewesen (act. G 5.1/A3). Ihre Arbeitgeberin hatte ihr am 26. September 2021 noch während der Probezeit gekündigt (act. G 5.1/A5). Gemäss den Angaben der Versicherten sei die Kündigung ausgestellt worden, da sie aufgrund eines Unfalls während zwei Tagen nicht habe arbeiten können (act. G 5.1/A55). Die Personalberaterin forderte die Versicherte beim Erstgespräch am 11. Oktober 2021 auf, bis zum 20. Oktober 2021 ihren Lebenslauf zu ergänzen und ihr diesen zusammen mit noch fehlenden Arbeitszeugnissen als eine zusammenhängende PDF-Datei per E-Mail einzureichen (act. G 5.1/A55, S. 4 f.; vgl. auch act. G 5.1/A13). Beim Beratungsgespräch vom 5. November 2021 wies die Personalberaterin die Versicherte darauf hin, dass sie kein E-Mail von ihr erhalten habe. Die Versicherte machte geltend, sie habe die Unterlagen bereits mit E-Mail vom 12. Oktober 2021 eingereicht, und offerierte diesbezüglich das E-Mail nochmals zuzustellen. Mit E-Mail vom 5. November 2021 sendete sie die Unterlagen an die Personalberaterin. Sie brachte vor, das E-Mail vom 12. Oktober 2021 finde sie leider nicht mehr, es sei aber am 12. Oktober 2021 versendet worden (act. G 5.1/A12). Weil die Versicherte nicht in der Lage war, aus mehreren Dokumenten eine PDF-Datei zu erstellen (vgl. act. G 5.1/A42, S. 6), und ihr Kind im Lebenslauf zuletzt unter "spezielle Kenntnisse" eingefügt hatte (vgl. act. G 5.1/A12, S. 6 f.), meldete sie die Personalberaterin beim Kurs

"Bewerbungscoaching+" an. Sie eröffnete ihr dies mit E-Mail vom 5. November 2021 und stellte ihr die formelle Einladung zum Kurs am gleichen Tag zu (act. G 5.1/A12 und act. G 5.1/A15). Die Versicherte brachte darauf vor, sie brauche kein Bewerbungscoaching, da sie fast ein Jahr in einem Temporärbüro gearbeitet habe. Sie habe keine Probleme bei der Erstellung von Bewerbungsdossiers (act. G 5.1/A12). Die Personalberaterin hielt jedoch an der Anmeldung fest. Die Versicherte brachte daraufhin zusätzlich vor, sie könne die Betreuung ihres Kindes nicht organisieren. Ihr ebenfalls arbeitsloser Mann, welcher die Tochter normalerweise betreue, sei in einem Kurs, und eine Anmeldung bei der Kindertagesstätte sei kurzfristig nicht möglich. Des Weiteren könne sie die Kosten für die Fahrt und die Betreuung nicht vorschliessen. Die Personalberaterin antwortete darauf, sie werde den Kurs annullieren, falls die Kinderbetreuung nicht geregelt sei. Sie sei in diesem Fall jedoch verpflichtet, die Angelegenheit an die Rechtsabteilung weiterzuleiten, damit die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten überprüft werden könne. Die Personalberaterin führte diesbezüglich aus: "Vielleicht können Sie ja über das Wochenende die Kinderbetreuung doch noch regeln und somit den Kurs besuchen, der Start ist ja erst am Dienstag" (act. G 5.1/A12). Die Versicherte beschwerte sich mit E-Mail vom 5. November 2021 beim Leiter des RAV und verlangte wiederum, sie sei vom Kurs abzumelden. Zudem sei ihr eine andere Personalberaterin zuzuteilen. Der Leiter des RAV antwortete mit E-Mail vom 9. November 2021 und stimmte einem Wechsel der zuständigen Personalberaterin zu. Allerdings erwarte er ihre Teilnahme am Kurs "Bewerbungscoaching+" ab dem darauffolgenden Tag. Die Versicherte meldete sich noch am gleichen Tag beim Leiter des RAV und brachte vor, ihre Personalberaterin habe ihr bereits am Freitag mitgeteilt, dass sie sie vom Kurs abgemeldet habe, da ihr die Unterbringung ihres Kindes nicht möglich sei (act. G 5.1/A23). Mit Verfügung vom 8. November 2021 stellte das RAV die Versicherte ab 6. November 2021 für 5 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung ein. Es führte aus, die Versicherte sei am 11. Oktober 2021 angewiesen worden, die vollständigen Bewerbungsunterlagen bis spätestens 20. Oktober 2021 einzureichen. Dieser Anweisung sei sie nicht gefolgt. Die Versicherte behaupte zwar, sie habe die Unterlagen bereits am 12. Oktober 2021 eingereicht, sie könne dies jedoch nicht belegen. Insbesondere habe sie den von ihr offerierten Zustellnachweis nicht erbracht (act. G 5.1/A20). Am 10. November 2021 hob das RAV die Einladung zum Kurs "Bewerbungscoaching+" auf, nachdem die Versicherte den Kurs nicht angetreten hatte (act. G 5.1/A25). Das RAV verfügte am 18. November 2021 16 Einstelltage ab 10. November 2021 wegen Nichtantritt eines Kurses. Es begründete die Verfügung damit, die Versicherte habe den angeordneten Kurs "Bewerbungscoaching+" nicht angetreten. Der Kurs diene dazu, die Vermittlungsfähigkeit zu verbessern, unter anderem durch das Trainieren von Bewerbungstechniken und Vorstellungsgesprächen. Die Bewerbungsunterlagen zu vervollständigen, sei nur ein kleiner Teil des Kurses. Die von der Versicherten dargelegten Gründe, den Kurs nicht besuchen zu können, seien nicht entschuldbar. Das Kriterium der Vermittlungsfähigkeit setze voraus, dass Stellensuchende jederzeit bereit seien, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Von Personen mit Kindern würden die gleichen Voraussetzungen erwartet. Zudem habe bei der Versicherten berücksichtigt werden müssen, dass es sich bereits um die dritte Beanstandung handle (act. G 5.1/A33). Am 24. November 2021 erhob die Versicherte Einsprache gegen die Verfügung vom 18. November 2021 bezüglich Nichtantritt des Kurses und stellte sinngemäss den Antrag, die Verfügung sei aufzuheben. Sie brachte vor, ihr sei von der Personalberaterin zugesichert worden, dass sie vom Kurs abgemeldet werde. Sie habe nach Erhalt des E-Mails des RAV-Leiters vom

9. November 2021 nicht einmal 24 Stunden Zeit gehabt, um die Betreuung ihres Kindes sicherzustellen. Zudem sei sie während des Kurses krank gewesen. Sie sei deshalb mit triftigem Grund vom Kurs ferngeblieben (act. G 5.1/A37). Die Versicherte reichte ein Zeugnis ihrer Hausärztin vom 22. November 2021 ein, welche ihr eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vom 16. November 2021 bis zum 24. November 2021 attestierte (act. G 5.1/A34). Am 30. November 2021 reichte die Versicherte Einsprache auch gegen die Verfügung vom 8. November 2021 bezüglich Nichtbefolgen einer Weisung ein. Sie machte geltend, es sei schon einmal vorgefallen, dass sie ihrer Personalberaterin Angaben bzw. Dateien gesendet habe und diese danach behauptet habe, sie habe nichts erhalten. Sie könne den besagten E-Mailverkehr bei Bedarf vorweisen. Das E-Mail vom 12. Oktober 2021 habe sie leider nicht mehr, sie müsse es wohl beim Aufräumen ihres Postfachs gelöscht haben (act. G 5.1/A42). Mit Entscheid vom 2. Dezember 2021 wies das RAV die Einsprache der Versicherten gegen die Verfügung vom 18. November 2021 wegen Nichtantritt eines Kurses ab. Die Versicherte sei telefonisch am 5. November 2021 über den Kurs informiert worden. Ihr habe somit genügend Zeit zur Verfügung gestanden, die Kinderbetreuung zu regeln. Die Betreuung ihres Kindes stelle zudem keinen entschuldbaren Grund für die Nichtteilnahme an einem Kurs dar. Die Versicherte müsse grundsätzlich jederzeit in der Lage sein, eine Stelle anzutreten. Es sei ihre Aufgabe, eine Ersatzbetreuung zu organisieren, falls die normalerweise mit der Kinderbetreuung betraute Person verhindert sei. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis stelle zudem keinen Grund für den Nichtantritt des Kurses dar, da die Versicherte erst 6 Tage nach Kursbeginn krankgeschrieben worden sei. Die Sanktionshöhe von 16 Tagen sei ebenfalls nicht zu beanstanden, insbesondere da die Versicherte bereits durch das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA) für einen ähnlichen Sachverhalt in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei (act. G 5.1/A48). Mit Entscheid vom 7. Dezember 2021 wies das RAV die Einsprache der Versicherten gegen die Verfügung vom 8. November 2021 bezüglich Nichtbefolgung einer Weisung ab. Das RAV führte aus, die Versicherte habe die Weisung zur Einsendung ihres überarbeiteten Lebenslaufs samt Arbeitszeugnissen nicht eingehalten. Sie bringe zwar vor, mit E-Mail vom 12. Oktober 2021 die Unterlagen eingesenget zu haben, könne jedoch den Zustellnachweis nicht erbringen. Sie habe deshalb die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Die verfügbaren 5 Einstelltage seien nach dem Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) bestimmt worden und lägen somit im Ermessensspielraum der verfügbaren Behörde (act. G 5.1/A47). Gegen die Einspracheentscheide vom 2. und 7. Dezember 2021 richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 8. Dezember 2021. Die Beschwerdeführerin beantragt sinngemäss deren Aufhebung. Sie macht geltend, sie habe die Dateien mit Sicherheit versendet. Es sei bereits öfters vorgefallen, dass ihre E-Mails durch die zuständige Personalberaterin nicht gelesen worden seien. Ihr sei von der Personalberaterin versichert worden, dass sie vom Kurs abgemeldet werde, da sie die Betreuung ihres Kindes nicht organisieren könne. Erst mit E-Mail vom 9. November 2021 sei sie durch den Leiter des RAV darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie am darauffolgenden Tag den Kurs besuchen müsse. Innerhalb dieser kurzen Zeit sei es ihr nicht möglich gewesen, eine Kinderbetreuung zu organisieren. Ihr Mann habe in diesem Zeitpunkt eine Weiterbildung besucht und die Betreuung in einer Kita könne sie sich nicht leisten. Zusätzlich sei sie während des Kurses krank gewesen, was sie mittels Arztzeugnis belegen könne. Bezüglich der verhängten Einstelltage sei sie ebenfalls nicht einverstanden, sie sei insbesondere nicht durch das KIGA in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt worden, wie dies der Beschwerdegegner vorbringe

(act. G 1). Die Beschwerdeführerin reicht mit Schreiben vom 3. Januar 2022 eine Ergänzung der Beschwerde ein. Sie macht zusätzlich geltend, der neue Personalberater stimme ihr zu, dass sie keinen Kurs zum Schreiben ihres Lebenslaufs benötige (act. G 3). Mit Beschwerdeantwort vom 24. Januar 2022 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde (act. G 5). Die Beschwerdeführerin nimmt mit Replik vom 31. Januar 2022 nochmals Stellung. Die Personalberaterin sei seit dem Erstgespräch unfreundlich und abweisend gewesen. Es sei offensichtlich, dass diese etwas gegen sie habe. Der neue Personalberater erachte den Kurs nicht mehr als notwendig. Dass zwei Berater mit gleicher Ausbildung die Situation so unterschiedlich beurteilten, sei nicht in Ordnung, ihr dürfe daraus kein Nachteil erwachsen. Die Krankmeldung vom 16. November 2021 sei zudem nicht Grund für ihr Nichterscheinen zum Kurs gewesen, sondern sei einfach erschwerend zu den Problemen mit dem RAV dazugekommen (act. G 7). Mit Schreiben vom 11. Mai 2022 fordert das Versicherungsgericht beim Beschwerdegegner die Einstellungsverfügung des KIGA an (act. G 10). Der Beschwerdegegner stellt die Verfügung dem Versicherungsgericht mit E-Mail vom 12. Mai 2022 zu (act. G 11). Am 12. Mai 2022 stellt das Versicherungsgericht der Beschwerdeführerin die beigezogene Verfügung des KIGA vom 13. März 2020 zur Stellungnahme zu (act. G 12). Mit Schreiben vom 18. Mai 2022 nimmt die Beschwerdeführerin dazu Stellung (act. G 13). Erwägungen

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie ist verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und muss ihre Bemühungen nachweisen können (Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]). Sie ist zur Mitwirkung beim Vollzug verpflichtet. Insbesondere muss sie unentgeltlich alle Auskünfte erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung der Versicherungsleistungen erforderlich sind (Art. 28 Abs. 1 und 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Mit arbeitsmarktlichen Massnahmen soll die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden (Art. 59 Abs. 2 erster Satz AVIG). Solche Massnahmen sollen gemäss Art. 59 Abs. 2 zweiter Satz AVIG insbesondere die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wieder eingegliedert werden können (lit. a), die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern (lit. b), die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern (lit. c) oder die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln (d). Gemäss Art. 30 Abs. 1 AVIG ist eine versicherte Person bei Vorliegen eines in lit. a bis g genannten ihr vorwerfbaren Verhaltens in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Die versicherte Person ist unter anderem dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Das Gesetz zählt in exemplarischer, nicht abschliessender Weise zwei Weisungen auf, die von der versicherten Person unbedingt befolgt werden müssen. Eine Einstellung von finanziellen Leistungen setzt daher nicht notwendigerweise die Erfüllung einer dieser aufgezählten Tatbestände voraus. Diese geben aber einen Hinweis darauf, dass nicht jede Verletzung einer Kontrollvorschrift oder Weisung eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu rechtfertigen vermag. Sie ist nur dort angezeigt, wo die

Nichtbefolgung einer Kontrollvorschrift oder Weisung, welche die Vermittlungsförderung bezweckt, die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Das ist besonders der Fall, wenn durch deren Nichtbefolgung die Vermittlung der versicherten Person erschwert oder vereitelt wird (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 87 und 146 mit Verweis auf Gerhard Gerhards, AVIG-Kommentar, Bd I, Art. 30 Rz 29). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Wird die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, ist die Einstelldauer angemessen zu verlängern, wobei für die Verlängerung die Einstellungen der letzten zwei Jahre zu berücksichtigen sind (Art. 45 Abs. 5 AVIV). Im Sozialversicherungsrecht gilt das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Hiernach ist ein bestimmter Sachverhalt nicht bereits dann bewiesen, wenn er bloss möglich ist; hingegen genügt es, wenn das Gericht aufgrund der Würdigung aller relevanter Sachumstände zur Überzeugung gelangt ist, dass er der wahrscheinlichste aller möglichen Geschehensabläufe ist (Urteil des Bundesgerichts vom 20. Oktober 2009, 9C_717/2009, E. 3.3 mit Hinweisen). Die Beweislast (d.h. die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit) für die Einhaltung einer Frist trägt jene Partei, die daraus Rechte ableiten will (vgl. Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Auflage, 2020, Art. 39 N 10 mit Hinweisen). Anfechtungs- und Streitgegenstand der vorliegenden Beschwerde bildet einerseits der Einspracheentscheid vom 7. Dezember 2021 bezüglich Einstellung wegen Nichtbefolgung einer Weisung (siehe nachfolgende E. 3) und andererseits der Einspracheentscheid vom 2. Dezember 2021 bezüglich Einstellung wegen Nichtantritt eines Kurses (siehe nachfolgende E. 4). Es ist vorliegend unbestritten, dass die Beschwerdeführerin beim Erstgespräch am 11. Oktober 2021 von ihrer Personalberaterin angewiesen wurde, ihren Lebenslauf inkl. die Arbeitszeugnisse ihres letzten Arbeitgebers bis am 20. Oktober 2021 einzureichen. Unbestritten ist auch, dass dem Lebenslauf und den Arbeitszeugnissen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein hoher Stellenwert zukommt. Ohne aufbereitete Bewerbungsunterlagen ist die Vermittlung der versicherten Person erschwert. Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe die Bewerbungsunterlagen, wie von ihrer Personalberaterin am 11. Oktober 2021 gefordert, am darauffolgenden Tag per E-Mail zugestellt. Den Nachweis für diese Zustellung könne sie allerdings nicht mehr erbringen. Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe das E-Mail vermutlich beim Aufräumen des Postfachs gelöscht. Der E-Mailverlauf zwischen ihr und der Personalberaterin zeige jedoch, dass es schon mehrmals vorgekommen sei, dass ihre E-Mails durch die Personalberaterin nicht richtig gelesen worden seien (vgl. act. G 1 und G 5.1/A42). Gemäss den Ausführungen in E. 1.5 liegt die Beweislast für die Einhaltung von Fristen bei der Partei, die daraus Rechte ableiten will. Entsprechend trifft die Beschwerdeführerin die Beweislast für die rechtzeitige Einreichung der Bewerbungsunterlagen. Die Beschwerdeführerin ist somit insofern beweisbelastet, als sie die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat. Die Beschwerdeführerin konnte innerhalb des Verfahrens den Zustellnachweis nicht erbringen. Aus dem Umstand, dass die zuständige Personalberaterin angeblich bereits frühere E-Mails nicht richtig gelesen haben soll, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten, zumal aus dem E-Mail-Verkehr vom 6. Oktober 2021 nicht hervorgeht, ob die Personalberaterin das E-Mail tatsächlich nicht bzw. falsch gelesen hat oder ob die Beschwerdeführerin aufgrund der schlechten Verbindung nicht erreichbar war.

Aus dem E-Mail Verlauf ist vielmehr ersichtlich, dass die Kommunikation per E-Mail weitgehend funktioniert hat und die Personalberaterin auf E-Mails der Beschwerdeführerin jeweils zeitnah antwortete (vgl. act. G 5.1/A42, S. 6 ff.). Es ist folglich nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Beschwerdeführerin der Weisung nachgekommen ist und, wie von ihr behauptet, die Unterlagen bereits am 12. Oktober 2021 eingereicht hat. Die Beschwerdeführerin hat somit eine Weisung der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt und wurde zu Recht in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Das SECO empfiehlt bei Nichtbefolgen von Weisungen des RAV, z.B. bei der Beschaffung von Unterlagen, eine Sanktion von 3 - 10 Einstelltagen bei erstmaligem Vorkommen (AVIG-Praxis ALE/D79). Die Beschwerdeführerin wurde bereits zuvor durch das KIGA in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt (siehe act. G 11). Die Beschwerdeführerin legt in ihrer Stellungnahme vom 18. Mai 2022 zwar dar, weshalb sie die Einstellung für ungerechtfertigt hielt. Dass die Einstellungsverfügung vom 13. März 2020 in Rechtskraft erwachsen ist, bestreitet sie aber nicht. Sie wurde mit angefochtenem Einspracheentscheid vom 7. Dezember 2021 für 5 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Die verfügbaren Einstelltage liegen innerhalb der Richtlinie des SECO und erscheinen unter den gegebenen Umständen als angemessen. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdeführerin unentschuldigt vom Kurs "Bewerbungscoaching+" ferngeblieben ist. Die Beschwerdeführerin bringt sinngemäss vor, der Kurs "Bewerbungscoaching+" sei bei ihr aus einer arbeitsmarktlichen Perspektive nicht angezeigt gewesen, da sie bereits über fundierte Kenntnisse für das Erstellen von Bewerbungsunterlagen und das Führen von Bewerbungsgesprächen verfüge. Ihr neuer Personalberater habe ihr diesen Umstand auch bestätigt, weshalb er sie nicht mehr zu einem Kurs angemeldet habe. Vorweggenommen werden muss, dass arbeitsmarktliche Massnahmen entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin auch ohne Zustimmung der versicherten Personen verfügt werden können. Für die Annahme von Unzumutbarkeit einer arbeitsmarktlichen Massnahme ist insbesondere nicht massgebend, ob die betroffene Person die Massnahme für nötig hält oder nicht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. Oktober 2020, 8C_471/2020 E. 4.4 und E. 4.5.3 mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts vom 14. September 2006, C127/06, E. 4.1). Der Kurs "Bewerbungscoaching+" dient gemäss den Angaben des Anbieters dazu, Arbeitsmarkttauglichkeit herzustellen und Barrieren für den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu beheben. Inhalt des Kurses ist eine Standortbestimmung der Kursteilnehmenden, die Vermittlung von Bewerbungsstrategien und Bewerbungsformen, das Erlernen der üblichen Umgangsformen für Stellensuchende und den Arbeitsplatz. Auch das Einüben von authentischen Bewerbungssituationen und das Vervollständigen von Bewerbungsunterlagen bilden Teil des Kurses (siehe Kursbeschreibung; abrufbar unter , abgerufen am 7. September 2022). Es ist der Beschwerdeführerin darin zuzustimmen, dass sie bereits gewisse Erfahrung im Umgang mit Bewerbungsunterlagen vorweisen kann. Trotzdem war der Kurs "Bewerbungscoaching+" als arbeitsmarktliche Massnahme gerechtfertigt, zumal diesbezüglich die Anforderungen nicht hoch gesteckt werden dürfen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. Oktober 2020, 8C_471/2020, E. 4.4 und E. 4.5.3 mit Verweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 14. September 2006, C127/06, E. 4.1). Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführerin die Formatierung ihrer Unterlagen Mühe bereitete; sei dies beim Bearbeiten ihres Lebenslaufs oder bei der Zusammenführung von Bewerbungsunterlagen (vgl. act. G 5.1/A42 und act. G 5.1/A12). Aus dem Lebenslauf der Beschwerdeführerin ist ebenfalls ersichtlich, dass sie die letzten Arbeitsstellen noch während der Probezeit verloren hat (vgl. Arbeitgeberkündigungen act. G 5.1/A5 und A21).

Es erscheint daher überwiegend wahrscheinlich, dass sie auch von einer Standortbestimmung hätte profitieren können. Objektiv betrachtet hätte der Kurs die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin verbessern können. Die arbeitsmarktliche Massnahme erweist sich somit als tauglich und zumutbar. Aus dem Umstand, dass der neue Personalberater die Beschwerdeführerin nach mehrfacher Verweigerung nicht erneut an den Kurs anmeldete (vgl. act. G 3.4, E-Mail vom 24. Dezember 2021), kann nicht abgeleitet werden, die arbeitsmarktliche Massnahme sei nicht gerechtfertigt oder sogar unzumutbar gewesen. Vielmehr ergibt sich aus dem Verlaufsprotokoll, den Vorakten und der Beschwerde, dass ein Kursbesuch im Dezember 2021 wegen der damals geltenden Zertifikatspflicht (2G) nicht mehr in Frage kam (vgl. act. G 5.1/A55, Eintrag vom 22. Dezember 2022, und A49 sowie act. G 1 S.3). Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie sei entschuldigt vom Kurs ferngeblieben. Innert der kurzen Frist sei es ihr nicht möglich gewesen, eine Betreuungsperson für ihr Kind zu organisieren. Zudem seien die Kosten für die auswärtige Kinderbetreuung sowie die Reise an den Kursort für sie nicht tragbar gewesen. Der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen, dass ihr seit der Benachrichtigung nicht viel Zeit blieb, eine Drittbetreuung sicherzustellen. Allein aus diesem Grund ist der Kurs jedoch nicht unzumutbar. Eine Grundvoraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung stellt gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 15 AVIG die Vermittlungsfähigkeit dar. Eine versicherte Person ist vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Vermittlungsunfähigkeit liegt unter anderem vor, wenn eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt (vgl. Thomas Nussbaumer, in: Ulrich Meyer (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht Band XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2346 Rz 266). Sucht eine versicherte Person eine 100 % Stelle, muss sie die Betreuung der Kinder durchwegs gewährleisten können. Erscheint im Verlaufe des Leistungsbezuges der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittperson anzuvertrauen, zweifelhaft, muss die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung prüfen und einen Obhutsnachweis verlangen (siehe Entscheid des Versicherungsgerichts vom 25. Februar 2016, AVI 2015/21, mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts vom 30. Juli 2003, C10/01). Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung in der Regel keinen persönlichen Grund dar, der eine arbeitsmarktliche Massnahme unzumutbar macht. Kinderbetreuung ist höchstens dann ein Unzumutbarkeitskriterium, wenn sie objektiv nicht an eine Drittperson übertragen werden kann, was nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs regelmässig nicht mehr der Fall sein dürfte. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts muss eine alleinerziehende Mutter eines Kleinkindes sich um eine alternative Betreuungsmöglichkeit kümmern, wenn ihr im Voraus bekannt ist, dass die üblichen Betreuungspersonen vorübergehend abwesend sein werden. Unter diesen Umständen ist sie verpflichtet, auch einem kurzfristig zugehenden Kursaufgebot nachzukommen, wobei auch die Kosten für die Fremdbetreuung an der Zumutbarkeit des Kursbesuchs nichts ändern (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 25. Juni 2004, C 43/04, E. 2.2 und 3.1). Gemäss den vorstehenden Erwägungen war die Beschwerdeführerin verpflichtet, die Betreuung ihres Kindes sicherzustellen. Dass ihr Ehemann, welcher normalerweise die Kinderbetreuung übernimmt, in diesem Zeitraum einen Kurs besuchte, ändert an diesem Umstand nichts. Die Beschwerdeführerin musste, solange sie

Arbeitslosenentschädigung bezog, darauf vorbereitet sein, für eine arbeitsmarktliche Massnahme aufgeboten oder für eine Stelle vermittelt zu werden. Sie wäre deshalb verpflichtet gewesen, sich frühzeitig um eine alternative Betreuungsmöglichkeit zu kümmern, zumal ihr der Kursbesuch des Ehemanns bereits im Voraus bekannt gewesen sein dürfte. Ohnehin musste die Beschwerdeführerin jederzeit damit rechnen, dass ihr Ehemann aufgrund seiner eigenen Arbeitssuche und der damit verbundenen Verpflichtungen (z.B. arbeitsmarktliche Massnahmen, Bewerbungsgespräche, Probearbeiten oder Stellenantritt) kurzfristig nicht mehr für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen würde, sodass sie unabhängig von einem konkreten Kursaufgebot ihres Ehemannes frühzeitig eine anderweitige Kinderbetreuung für den Bedarfsfall hätte sicherstellen müssen (siehe auch Urteil des Bundesgerichts vom 25. Juni 2004, C 43/04, E. 3.2). Es ist zudem zweifelhaft, ob die Beschwerdeführerin den Kurs auch bei mehr Vorbereitungszeit angetreten hätte, da sie sich auf den Standpunkt stellt, der Kurs sei für sie nicht angezeigt gewesen. So ist insbesondere dem ersten E-Mail vom 5. November 2021 zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin zuerst die Notwendigkeit des Kurses in Frage stellte und erst nach dem Festhalten der Personalberaterin am Kurs vorbrachte, eine Drittbetreuung für ihr Kind zu organisieren, sei ihr nicht möglich. Aus dem weiteren E-Mailverlauf vom 13. November 2021 geht zudem hervor, dass die Beschwerdeführerin auch in Hinblick auf den nächsten Kurs vom 23. November 2021 geltend machte, es sei ihr nicht möglich, eine Betreuung zu organisieren (act. G 5.1/A31). Der nächste Kurs vom 23. November 2021 wurde dann annulliert, da die Beschwerdeführerin sich krankmeldete (vgl. act. G 5.1/A36). Der neue Personalberater bestätigte der Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 29. Dezember 2021, dass er von einer Neuanmeldung zum Kurs absehe (act. G 3.4). Wie bereits ausgeführt war ein Kursbesuch zu diesem Zeitpunkt der Beschwerdeführerin wegen der Zertifikatspflicht nicht mehr möglich. Zudem stand sie kurz vor der Aussteuerung (vgl. act. G 5.1/A51). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin den Kurs überwiegend wahrscheinlich auch bei einer längeren Vorbereitungszeit nicht angetreten hätte. Zu einem Kursbesuch war sie gemäss eigenen Ausführungen erst im Dezember 2021 bereit, da zu diesem Zeitpunkt der Ehemann mit seinem Kurs fertig war (vgl. act. G 5.1/A55, Eintrag vom 30. November 2021, sowie act. G 5.1/A61). Schliesslich ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben darauf vertrauen konnte, dass sie sanktionslos vom Kurs abgemeldet werde. Der in Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben statuiert ein Verbot widersprüchlichen Verhaltens und verleiht einer Person Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden (BGE 143 V 341, E. 5.2.1 mit Verweis auf BGE 131 II 627, E. 6.1). Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben wird abgeleitet, dass falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung des Rechtsuchenden gebieten (BGE 116 V 298, E. 3a). Gemäss Rechtsprechung und Doktrin ist eine falsche Auskunft bindend, 1. wenn die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt hat; 2. wenn sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder wenn der Bürger die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; 3. wenn der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte; 4. wenn er im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können; 5. wenn die gesetzliche

Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat (BGE 143 V 341, E. 5.2.1). Es ist im vorliegenden Fall unumstritten, dass die Personalberaterin offerierte, die Beschwerdeführerin vom Kurs abzumelden. Ebenfalls ist klar, dass die Personalberaterin für diese Auskunft zuständig war. Die Beschwerdeführerin konnte jedoch aus nachfolgenden Gründen nicht darauf vertrauen, sanktionslos vom Kurs abgemeldet zu werden. Die Beraterin stellte zwar in Aussicht, sie vom Kurs abzumelden, falls sie die Kinderbetreuung (entgegen ihrer Zusicherung im Erstgespräch) nicht geregelt habe, teilte ihr jedoch im gleichen Satz mit, sie sei verpflichtet die Angelegenheit dem Rechtsdienst zu melden. Die Personalberaterin führte aus, die Beschwerdeführerin solle abklären, ob sie die Kinderbetreuung am Wochenende doch noch regeln und somit den Kurs besuchen könne. Die Personalberaterin sicherte ihr nach dem Gesagten nicht zu, sie noch am Freitag vom Kurs abzumelden. Es wäre vielmehr die Pflicht der Beschwerdeführerin gewesen, sich bis zum Kursstart um eine Drittbetreuung zu bemühen. Eine sofortige Abmeldung vom Kurs hätte der Beschwerdeführerin die Möglichkeit genommen, einer Sanktion zu entgehen, und wäre zu diesem Zeitpunkt zum Nachteil der Beschwerdeführerin erfolgt, zumal dadurch ihre Vermittlungsfähigkeit in Frage gestellt worden wäre. Der Pflicht, eine Drittbetreuung sicherzustellen, kam sie jedoch nicht nach und nahm somit eine Sanktion in Kauf. Die Beschwerdeführerin meldete sich auch nach dem besagten Wochenende nicht mehr beim RAV, obwohl dies angezeigt gewesen wäre. Aufgrund der gesamten Umstände ergibt sich, dass sich die Beschwerdeführerin nicht auf den Vertrauensschutz berufen kann. Das SECO empfiehlt bei unentschuldigtem Kursabbruch oder Nichtantritt bei einer Kurslänge von ca. 3 Wochen eine Sanktion von 10 - 12 Einstelltagen (AVIG-Praxis ALE/D79). Die Beschwerdeführerin wurde mit angefochtenem Einspracheentscheid vom 2. Dezember 2021 für 16 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Die verfügbaren Einstelltage liegen oberhalb der Richtlinien des SECO. Erschwerende oder mildernde Faktoren sind jedoch zusätzlich zu berücksichtigen (Art. 45 Abs. 5 AVIV; BGE 123 V 150 E. 3c). Gemäss den Ausführungen des Beschwerdegegners wurde insbesondere berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin in den letzten zwei Jahren bereits zweimal eingestellt werden musste. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung mit Verfügung vom 13. März 2020 wird von der Beschwerdeführerin nicht mehr bestritten (siehe act. G 13). Der Beschwerdegegner durfte daher die Anzahl Einstelltage angemessen erhöhen. Die verfügbaren 16 Einstelltage sind somit nicht zu beanstanden. Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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