

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00278

vom 2. Dezember 2020

ZH Sozialversicherungsgericht, 2020-12-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00278

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00278 du 2 décembre 2020

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00278 del 2 dicembre 2020

Erwägungen

E. 1

9 im Ausmass von 50 % einer Vollzeitbeschäftigung bejaht. Daneben bejahte das AWA mit Verfügung vom 30. März 2020 (Urk. 7/3) eine Vermittlungsfähigkeit ab 9. März 2020 bei einem anrechenbaren Arbeitsausfall von 100 % einer Vollzeitstelle. Nach erfolgter Einsprache gegen die Verfügung vom 2. März 2020 (vgl. Urk. 7/4-8) hielt das AWA mit Einspracheentscheid vom 28. September 2020 (Urk. 2) an seiner Einschätzung gemäss der Verfügung vom 2. März 2020 fest .

Daneben erliess die Unia am 18. Mai 2020 eine Rückforderungsverfügung (Urk. 7/29) über Fr. 12'150.90 für zu viel ausgerichtete Arbeitslose n entschädigung in den Kontrollperioden Mai 2019 bis Januar 2020 , gegen welche die Beschwerdeführerin am 9. Juni 2020 ebenfalls Einsprache erhob (vgl. Urk. 1 S. 3 oben) .

E. 1.1

In Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG)

werden die einzelnen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung aufgezählt.

Eine Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist nach Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG die Vermittlungsfähigkeit. Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die arbeitslose Person vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört zum einen die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn und zum andern subjektiv die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 125 V 51 E. 6a, 123 V 214 E. 3, je mit Hinweis).

E. 1.2

Die Arbeitslosenkasse kann einen Fall der kantonalen Amtsstelle zum Entscheid unterbreiten, wenn Zweifel bestehen, ob der Versicherte anspruchsberechtigt ist (Art. 81 Abs.

E. 1.3.1

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also

nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 133 V 587 E. 6.1; 133 V 257 E. 3.2 mit Hinweisen; vgl. BGE 133 II 305 E. 8.1).

E. 1.3.2

Der Umstand, dass eine versicherte Person sich 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. Vermittlungsunfähigkeit 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 (AVIG-Praxis ALE Ziff. B224). Eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kindern muss hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen erfüllen wie alle anderen Personen.

Es liegt an ihr, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (AVIG-Praxis ALE Ziff. B225).

Wie sie die Betreuung ihrer Kinder regelt, ist ihr überlassen. Erscheint im Verlaufe des Leistungsbezuges der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittperson oder Institution anzuvertrauen erwiesenermassen als zweifelhaft, muss die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung prüfen (AVIG-Praxis ALE Ziff. B225a).

Eine rückwirkende Ablehnung der Vermittlungsfähigkeit wegen fehlendem Nachweis der gewährleisteten Kinderbetreuung kann maximal bis zu dem Zeitpunkt zurück erfolgen, bei dem erstmals ein einstellungsrelevantes Verhalten wegen mangelnder Kinderbetreuung vorlag, wie zum Beispiel eine verunmöglichte Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen, die Ablehnung zumutbarer Arbeit oder ungenügende Arbeitsbemühungen (AVIG-Praxis ALE Ziff. B225c).

E. 2

. März 2020 (Urk. 7/2) und mit Einspracheentscheid vom 28. September 2020 (Urk. 2) entschieden wurde. Demgegenüber ist das Verfahren betreffend die Rückforderung von Fr. 12'150.90

noch bei der Unia hängig .

E. 2.1

Der Beschwerdegegner begründete seinen Einspracheentscheid vom 28. September 2020 (Urk. 2) damit, nachdem die Beschwerdeführerin selber angegeben habe, dass sie nach dem krankheitsbedingten Ausfall der Kinderbetreuung die Arbeit am 10. Mai 2019 nicht wieder aufnehmen könne, erscheine es nicht glaubwürdig, dass ihr bereits am 15.

Mai 2019 die Schwägerin und die Schwester ihres Ehemannes für die Kinderbetreuung zur Verfügung gestanden hätten. Wäre dem so gewesen, wäre es nicht zur Kündigung gekommen. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin

bereits seit Eintritt in die kontrollierte Arbeitslosigkeit über eine tragfähige Lösung einer geregelten Kinderbetreuung verfügt habe, die es ihr erlaubt hätte, eine Stelle im Ausmass von mehr als 50 % einer Vollzeitbeschäftigung anzutreten. Erst aus den Formularen «Bescheinigung Kinderbetreuung» vom 9. März 2020 gehe die konkrete Betreuung ihrer Kinder hervor. Daher sei ab dann eine Vermittlungsfähigkeit im Ausmass eines anrechenbaren Arbeitsausfalles von 100 % zu bejahen. Die eingereichten Arbeitsbemühungen vermöchten auch kein anderes Bild aufzuzeigen, habe sie sich in der Zeit bis Februar 2020 hauptsächlich um Teilzeitstellen bemüht. Erst ab März 2020 seien überwiegend Vollzeitstellen gesucht worden (S. 3 f.).

E. 2.2

Es sprechen keine Gründe gegen eine zumindest in der Zeit vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 - vor der vom Beschwerdegegner als vollwertig anerkannten

organisierten «Fremdbetreuung» durch die Schwester des Ehemannes (vgl. Urk. 2 S. 4, Urk. 7/3, Urk. 7/12, Urk. 7/21) - vorübergehend gewährleistete Kinderbetreuung durch den Ehemann. Dieser ging in der Zeit (und darüber hinaus) einer geregelten Arbeit als Bodenleger mit regelmässigen Arbeitszeiten nach, sodass es ihm unbestrittenmassen möglich gewesen wäre, die Kinder Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 17:00-6:00 Uhr, am Mittwoch von 13:00-6:00 Uhr und am Wochenende zu betreuen (vgl. Urk. 7/33 S. 8 unten, Urk. 21). Die Beschwerdeführerin hat denn auch anlässlich des Erstgespräches mit ihrer RAV-Beraterin am 17. Mai 2019 darauf

hingewiesen, dass die Kinderbetreuung durch ihren Ehemann erfolgen werde (Urk. 7/33 S. 8). Zumindest für den Mittwoch und das Wochenende scheint der Beschwerdegegner diese Ansicht zu teilen (vgl. Verfügung vom 2. März 2020 [Urk. 7/2 S. 2]). Weshalb dies nicht auch für die Montage, Dienstage, Donnerstage und Freitage von 17:00-6:00 Uhr hätte gelten sollen, wurde vom Beschwerdegegner nicht dargelegt respektive überhaupt nicht thematisiert. Gründe dafür sind nicht ersichtlich. Das Bundesgericht hat denn auch klar gestellt, dass der Umstand, dass

jemand mit betreuungspflichtigen Kindern eine Arbeit in Gegenschicht zum erwerbstätigen Ehegatten wünscht, allein noch keine Vermittlungsunfähigkeit begründet (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_714/2014 vom 26. März 2015 E. 2.2). Im Einspracheentscheid ging der Beschwerdegegner auf die Rolle des Ehemannes in der Kinderbetreuung überhaupt nicht mehr ein, liess diese scheinbar unberücksichtigt und fokussierte einzig auf das Vorbringen in der Einsprache vom 9. Juni 2020 über eine zusätzlich gegebene «Fremdbetreuung».

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass von den Eltern nicht eine permanente Kinderbetreuung gefordert wird, sondern ein Einsatz je nach den konkreten Modalitäten des Arbeitsantritts. Dabei sind auch weitere Erleichterungen (Mittagstisch, Eigenverantwortung der Kinder, Nachbarschaftshilfe, Einspringen in Notfällen durch die nebenan wohnende Schwiegermutter [vgl. Urk. 7/21]) zu berücksichtigen.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die älteren Kinder der Beschwerdeführerin 2019 bereits zwölf, elf und sechs Jahre alt wurden und damit Schule und Kindergarten besuchten.

Damit erscheint es als überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin und ihr Ehemann in der Zeit vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 die an sie gestellten

Anforderungen bezüglich einer Kinderbetreuung erfüllen konnten, so dass auch damals noch ohne «Fremdbetreuung» und bei einer damals von der Beschwerdeführerin angestrebten Rand- und Wochenendarbeit im Umfang von 100 % von einem sichergestellten Betreuungsdispositiv auszugehen war.

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist die Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführer in im Zeitraum vom

15. Mai 2019 bis 8. März 2020 und in diesem Zusammenhang ins besondere die Vermittlungsfähigkeit, über welche mit Verfügung vom

E. 3.1

Im Vordergrund der Prüfung der Vermittlungsfähigkeit steht die Frage der realistischen Arbeitszeiten im Zusammenhang mit der gewährleisteten Kinderbetreuung.

Im Einspracheentscheid

vom 28. September 2020 begründete

der Beschwerdegegner die Verneinung einer über ein 50%-Pensum hinausgehenden Vermittlungsfähigkeit in der Zeit vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 unter Hinweis auf den kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfall der ursprünglich vorgesehenen Betreuungsperson sowie der wenig glaubwürdigen Ersatzbetreuung durch die Schwägerin und die Schwester des Ehemannes und somit mit der deswegen nicht geregelten tragfähigen Kinderbetreuung seit Eintritt in die kontrollierte Arbeitslosigkeit (vgl. E. 2.1).

Diese Begründung nimmt einzig auf das entsprechende Vorbringen der Beschwerdeführerin in der Einsprache vom 9. Juni 2020 Bezug, wonach bereits ab dem 15. Mai 2019 die Schwester und die Schwägerin des Ehemannes als Betreuungspersonen zur Verfügung gestanden hätten, wenn sie eine Stelle gefunden hätte (vgl. Urk. 7/4 S. 3).

Aus dem

Einspracheentscheid

lässt sich demgegenüber nicht abschliessend entnehmen, welche Arbeitszeiten der Beschwerdegegner im Zeitraum vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 als realistische Arbeitszeiten und welche Kinderbetreuung zu welchen Zeiten durch welche Person er als tragfähig erachtet.

E. 3.2.1

Mit Blick auf die dem Einspracheentscheid zugrundeliegenden Verfügung vom 2. März 2020 (Urk. 7/2) lässt sich ersehen, dass der Beschwerdegegner die Arbeitszeiten am Mittwoch jeweils von 13:00-6:00 Uhr und am Samstag und Sonntag jeweils von 7:00-17:00 Uhr gemäss den von der Beschwerdeführerin gemachten Angaben (vgl. Angaben anlässlich der Beratungs- und Kontrollgespräche vom 17. Mai 2019 und 13. August 2019 [Urk. 7/33 S. 6 oben und S. 8 unten], Formular «Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme» vom 21. August 2019 [Urk. 7/10]), Anmeldung vom 15. Mai 2019 [Urk. 7/37])

als realistische Arbeitszeiten erachtete, wobei der Ehemann in diesen Zeiten die Kinderbetreuung übernehmen sollte (Urk. 7/33 S. 8 unten). Demgegenüber wurden

die von der Beschwerdeführerin ebenfalls angegebenen möglichen Arbeitszeiten Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag jeweils 17:00-

E. 3.2.3

Bei Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, welche eine gewisse Ruhezeit vorsehen, der von der Beschwerdeführerin tagsüber während der Arbeitstätigkeit ihres Ehemannes zu erbringenden Kinderbetreuung (montags, dienstags, donnerstags und freitags zwischen 6:00-17:00 und mittwochs zwischen 6:00-13:00 Uhr, soweit die Kinder nicht in der Schule und im Kindergarten waren) sowie der für den Arbeitsweg von circa einer Stunde täglich verwendeten Zeit, verblieben bei einem angestrebten Vollzeitpensum von 42,5 Stunden wöchentlich genügend potentielle Arbeitsstunden, welche der Vermittlungsfähigkeit für eine Vollzeitstelle respektive allfällig mehrerer Teilzeitstellen in einem totalen Pensum von 100 % entsprochen hätten.

Dass die Beschwerdeführerin sich unter anderem auch auf Teilzeitstellen be - wor ben hatte, vermag an der von ihr überzeugend dargelegten Haltung eine 100 %-Stelle bzw. mehrere Teilzeitstellen im Umfang einer Arbeitstätigkeit von 100 % gesucht zu haben

- entgegen der Meinung des Beschwerdegegners (vgl. E. 2.1) – keine Zweifel zu wecken. Gemäss den von ihr eingereichten Nachweisen über die Arbeitsbemühungen wiesen diese von Beginn an jeweils auch Bewerbungen auf Vollzeitstellen aus. Die zuständige RAV-Beraterin akzeptierte denn die Bewerbungen auch vorbehaltlos im

Wissen, dass die Beschwerdeführerin eine 100%ige Beschäftigung anstrebte (vgl. Urk. 7/33-34). Gerade, was die angestrebten Arbeitszeiten zu Randzeiten und am Wochenende betrifft, kann es von Vorteil sein, sich nicht nur auf eine Vollzeitstelle zu bewerben, welche genau dem gesuchten Arbeitszeitmuster entspricht, sondern verschiedenen Teilzeitstellen zu suchen, um so in Kombination die möglichen Arbeitszeiten bis zum Erreichen eines 100 %-Pensums abzudecken. Zu berücksichtigen gilt auch, dass die Beschwerdeführerin mit der Tätigkeit bei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin den Tatbeweis dafür erbracht hat, dass sie tatsächlich gewillt und in der Lage ist, neben der Betreuung von kleinen Kindern

zu 100 % zu arbeiten (vgl. Urk. 7/38), wenn dies denn zwar auch nicht eine Beschäftigung zu Rand- und Wochen - endzeiten gewesen war. Auch vermag das Angebot an ihre ehemalige Arbeitgeberin, eine Pensumsreduktion in Kauf zu nehmen, keine andere Vermutung naheulegen. Vielmehr handelte es sich dabei um einen Versuch die geschätzte Arbeitsstelle behalten zu können. Die Beschwerdeführerin offerierte denn zusätzlich auch, in Randzeiten und am Wochenende zu arbeiten, um die Stelle mit einem Vollzeitpensum behalten zu können (vgl. Urk. 7/23, Urk. 7/33 S. 8). 3. 3

Unter Berücksichtigung der von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Arbeitszeiten und der von ihr getätigten Arbeitsbemühungen für Stellen mit Rand- und Wochenendarbeitszeiten (E. 3.2.1 vorstehend), der vom Ehemann in der Zeit vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 gewährleisteten Kinderbetreuung (E. 3.2.2 vorstehend), der arbeitsrechtlichen Vorgaben (gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten) sowie der von der Beschwerdeführerin während der Arbeitstätigkeit des Ehemannes zu erbringenden Kinderbetreuung und dem ihr anzurechnenden täglichen Arbeitsweg (E. 3.2.3 vorstehend) erscheint es als überwiegend wahrscheinlich, dass auch in der Zeit vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 eine Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin im Umfang von 100 % bestanden hätte.

Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids sowie zur Feststellung, dass die Beschwerdeführerin auch bereits im Zeitraum vom 15. Mai 2019 bis 8. März 2020 im Umfang von 100 % vermittlungsfähig war und dem entsprechend im entsprechenden Ausmass Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hatte.

E. 3.4

Darüber hinaus sieht das Kreisschreiben eine rückwirkende Ablehnung der Vermittlungsfähigkeit wegen fehlendem Nachweis der gewährleisteten Kinderbetreuung – was bei dem Verfügungsdatum vom 2. März 2020 für die Zeit davor ab Bezug der Taggelder ab

15. Mai 2019 gilt - maximal bis zu dem Zeitpunkt vor, bei dem erstmals ein einstellungsrelevantes Verhalten wegen mangelnder Kinderbetreuung vorgelegen hatte (E. 1.3.2). Die Beschwerdeführerin wurde jedoch in der gesamten Zeit der kontrollierten Arbeitslosigkeit kein einziges Mal wegen einer Verfehlung eingestellt (Urk. 7/1-39). Es ist denn auch nicht ersichtlich – und wurde vom Beschwerdegegner weder in der Verfügung vom 2. März 2020 (Urk. 7/2) noch dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 28. September 2020 (Urk. 2) thematisiert - inwiefern ein einstellungswürdiges Verhalten der Beschwerdeführerin in der Zeit ab dem 15. Mai 2019 wegen mangelnder Kinderbetreuung vorgelegen haben sollte. Die von ihr erbrachten Nachweise über ihre Arbeitsbemühungen wurden von der zuständigen RAV-Beraterin im Wissen, dass eine Beschäftigung von 100 % zu Randzeiten und an den Wochenenden gesucht war, jeweils als genügend erachtet – jedenfalls ist Anderweitiges nicht aktenkundig (vgl. Urk. 7/33-34). 5 .

Ausgangsgemäss ist der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin in eine angemessene Prozessentschädigung zu bezahlen, welche in Anwendung von Art. 61 lit . g des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) in Verbindung mit § 34 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, namentlich unter Berücksichtigung der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses auf Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) festzusetzen ist. Das Gericht erkennt: 1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid

des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich vom 28. September 2020 aufgehoben und es wird festgestellt, dass die Beschwerdeführerin bereits auch in der Zeit vom

15. Mai

2019 bis 8. März 2020 zu

100

% vermittlungsfähig war und dementsprechend Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat . 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine Prozessentschädigung von Fr. 1'000.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) zu bezahlen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Protekta Rechtsschutz-Versicherung AG - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse Unia Arbeitslosenkasse A.____

5.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1. Juli bis und mit 1. August sowie vom 1. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift 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 angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Vorsitzende Der Gerichtsschreiber GräubMüller

E. 6

:00 Uhr nicht berücksichtigt, womit der Beschwerdegegner zum Schluss kam, dass so eine Vermittlungsfähigkeit im Umfang von maximal 50 % vorliege (Urk. 7/2 S. 2).

Diese Annahme dürfte auch dem Einspracheentscheid vom 28. September 2020 für die Bestätigung der 50 % Vermittlungsfähigkeit weiterhin zu Grunde gelegt haben .

Die Annahme einer Unmöglichkeit einer Arbeitszeit der Beschwerdeführerin am Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 17:00-6:00 beruht einzig auf einer telefonischen Befragung der ehemaligen Arbeitgeberin durch den Beschwerdegegner. Dabei gab diese an, die genannten Arbeitszeiten seien in der Textilbranche als unrealistisch zu betrachten. Üblich seien normale Bürozeiten (vgl. Urk. 7/2 S. 2 Mitte und Urk. 7/20). Dies ist einerseits falsch. So verfügt etwa selbst die ehemalige Arbeitgeberin über Öffnungszeiten bis 21 Uhr (vgl. Homepage der

Z.____ GmbH [besucht am 7. Dezember 2020]) und dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Industrielle Reinigung von Textilien in der Romandie – ein entsprechender GAV für die Deutschschweiz existiert nicht – lässt sich eine Klausel zur Nachtarbeit entnehmen (Art. 11), was darauf hindeutet, dass Arbeitszeiten ausserhalb der gewöhnlichen Büroöffnungszeiten durchaus üblich sind. Andererseits beschränkte sich die Arbeitssuche der Beschwerdeführerin nicht nur auf den Bereich der Textilreinigungsbranche , sondern erstreckte sich auch auf weitere Wirtschaftszweige mit Arbeitszeiten auch ausserhalb der gewöhnlichen Bürozeiten, wie Hilfsarbeiten in der Küche, Stellen als

Reinigungskraft und als Verkäuferin (vgl. die Nachweise über die Arbeitsbemühungen ab Monate Mai 2019 [Urk. 7 / 34]).

Dementsprechend wären für die Zeit bis März 2020

– neben den Zeiten am Mittwoch von 13:00-6:00 Uhr und an den Wochenenden - auch die von der Beschwerdeführerin angegebenen möglichen Arbeitszeiten am Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 17:00-6:00 nicht als grundsätzlich un realistische Arbeitszeiten zu berücksichtigen gewesen . 3.

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