



**Fall-Nr.:** AVI 2012/41  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** AVI - Arbeitslosenversicherung  
**Publikationsdatum:** 13.02.2013  
**Entscheiddatum:** 13.02.2013

### **Entscheid Versicherungsgericht, 13.02.2013**

**Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG. Art. 15 AVIG. Vermittlungsfähigkeit. Zeitliche Einschränkung infolge Militärdienstpflicht und Weiterbildung (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St.Gallen vom 13. Februar 2013, AVI 2012/41).**

Vizepräsidentin Marie-Theres Rüegg Haltinner, a.o. Versicherungsrichterin Gertrud Condamin-Voney, Versicherungsrichterin Marie Löhner; Gerichtsschreiber Marc Giger

#### **Entscheid vom 13. Februar 2013**

in Sachen

A.\_\_\_\_,

Beschwerdeführer,

gegen

RAV St. Gallen, Unterstrasse 4, Postfach, 9001 St. Gallen,

Beschwerdegegner,

vertreten durch Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Davidstrasse 35,

9001 St. Gallen,

betreffend



Vermittlungsfähigkeit

Sachverhalt:

A.

A.a A.\_\_\_\_ meldete sich am 16. November 2011 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum St. Gallen (in der Folge: RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Er erklärte sich bereit und in der Lage, eine vollzeitliche Beschäftigung aufzunehmen (act. G 3.2 / B12). Der Versicherte war vom 18. Juli 2005 bis 2. November 2011 als Schreiner bei der B.\_\_\_\_ AG angestellt gewesen. Das Arbeitsverhältnis wurde von den Parteien im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst (act. G 3.1 / A2 - A4). Das RAV forderte den Versicherten mit Schreiben vom 1. Dezember 2011 zur Einreichung verschiedener Unterlagen bzw. zu Auskünften betreffend den Nachweis seiner Vermittlungsfähigkeit auf (act. G 3.1 / A17). Der Versicherte reichte am 6. Dezember 2011 eine Kursbestätigung des Bildungszentrums Z.\_\_\_\_ vom 31. Oktober 2011, den Arbeitsvertrag vom 20. März 2011 mit der Schweizerischen Armee betreffend einen Einsatz vom 7. April bis 13. Oktober 2011 sowie das Formular "zeitliche Verfügbarkeit" ein (act. G 3.1 / A20). Mit Schreiben vom 9. Dezember 2011 ersuchte das RAV den Versicherten um weitere Informationen betreffend die Vermittlungsfähigkeit (act. G 3.1 / A22). Der Versicherte veranlasste folglich die Einreichung einer zusätzlichen Kursbestätigung durch das Bildungszentrum Z.\_\_\_\_ beim RAV (act. G 3.1 / A58).

A.b Mit Verfügung vom 20. Januar 2012 stellte das RAV St. Gallen fest, der Versicherte sei ab

Antragstellung nicht vermittlungsfähig. Es sei unbestritten und aktenkundig, dass der Versicherte bei seinem langjährigen Arbeitgeber Urlaub genommen habe, um Militärdienst zu leisten. Der Einsatz dort sei bis zum 13. Oktober 2011 befristet gewesen. Anschliessend sei er in die Schweiz zurückgekehrt und habe am 24. Oktober 2011 eine Weiterbildung im kaufmännischen Bereich aufgenommen; der Versicherte sehe seine Zukunft in diesem Bereich und nicht mehr in seiner erlernten Tätigkeit als



Schreiner. Weiter sei der Versicherte im Zeitpunkt der Leistungsanmeldung darüber im Bilde gewesen, dass er vom 9. Januar bis 3. Februar 2012 einen militärischen Wiederholungskurs nachzuholen habe; Marschbefehle würden gemäss der Militärgesetzgebung spätestens sechs Wochen vor Antritt der Dienstleistung versandt. Im Zeitpunkt der Leistungsanmeldung habe der Versicherte mithin Kenntnis gehabt, dass er dem Arbeitsmarkt nur während relativ kurzer Zeit zur Verfügung stehen und danach ein Unterbruch erfolgen werde, bis er seine Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stellen könne. Der Versicherte habe ausserdem vor seiner Rückkehr aus dem Militärdienst keine Arbeitsbemühungen unternommen und auch für Oktober 2011 seien keine Bewerbungen erfolgt. Zudem habe er sich im Dezember 2011 entgegen der Anweisung seiner Personalberaterin nicht auf Anstellungen im Schreinerergewerbe konzentriert, sondern die Arbeitssuche auf das kaufmännische Gewerbe und den Sicherheitsdienst ausgerichtet; es bedürfe keiner weiteren Erklärung, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit Erfahrung und Fähigkeitszeugnis bevorzugen würde. Die Bewerbungen seien auch wenig zielgerichtet, da es sich ausschliesslich um Blindbewerbungen handle, denen von vornherein wenig Aussicht auf Erfolg eingeräumt werden könne. Weiter habe sich der Versicherte teilweise um Dauerstellen beworben, obwohl er dazu wegen des zeitlichen Aufwands für seine Ausbildung gar nicht in der Lage sei und aus diesem Grund auch seine letzte Stelle aufgegeben habe. Darüber hinaus seien keine Bemühungen für befristete Tätigkeiten dokumentiert, was gegen ein ernsthaftes Bemühen spreche, die Arbeitslosigkeit zumindest vor Beendigung des militärischen Wiederholungskurses zu beenden (act. G 3.2 / B31).

A.c Der Versicherte erhob am 24. Januar 2012 Einsprache. Darin führte er aus, es sei unzutreffend, dass er für seinen Einsatz im Militärdienst Urlaub genommen habe, vielmehr sei das Arbeitsverhältnis sistiert worden. Vor seiner Rückkehr habe er ausserdem nicht gewusst, dass er kündigen werde, diesen Entscheid habe er erst nach dem 13. Oktober 2011 gefällt. Zu beachten sei auch, dass ihm der Marschbefehl für den militärischen Wiederholungskurs erst auf seine Nachfrage beim Korpskommandanten zwei Wochen vor Dienstantritt zugestellt worden sei. In Bezug auf seine Fähigkeiten im kaufmännischen Bereich bzw. im Polizeidienst sei festzuhalten, dass er ein gutes Arbeitszeugnis besitze, welches ihn in beiden Bereichen als fähig ausweise. Sodann habe es sich bei seinen Bewerbungen nicht um



## St.Galler Gerichte

Blindbewerbungen gehandelt, sondern diese hätten sich auf ordentlich ausgeschriebene Stellen bezogen, wie dem betreffenden Stellenportal entnommen werden könne. Was schliesslich seine Einsatzfähigkeit hinsichtlich einer Vollzeitstelle betreffe, sei darauf hinzuweisen, dass er für seine Weiterbildung ein Pensum von 40% (20% für die Schule inkl. Vorbereitung und Repetieren; 20% zum Lernen) benötige. Es sei für ihn jedoch möglich, sich auf eine 100%-Stelle zu bewerben, er werde mit dem jeweiligen Arbeitgeber regeln, zu was für einem Pensum er genau arbeite. Seine Bewerbungsbemühungen würden dabei auch die Tätigkeit eines Schreiners umfassen. Im Übrigen werde er vom 20. Februar bis 16. März 2012 einen weiteren militärischen Wiederholungskurs absolvieren (act. G 3.1 / A 58).

A.d Am 20. Februar 2012 informierte der Versicherte das RAV telefonisch, er wolle sich von der Arbeitsvermittlung abmelden, da er auf den 19. März 2012 eine neue Stelle antreten werde (vgl. act. G 3.1 / A53). In einem Schreiben vom 6. März 2012 (Datum Postaufgabe) machte er sodann geltend, er verlange eine Neubeurteilung, da er definitiv gezeigt habe, dass er zwischen zwei Wiederholungskursen vermittlungsfähig sei (act. G 3.1 / A59). Das RAV informierte den Versicherten mit Schreiben vom 15. März 2012, dass er per 18. März 2012 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet werde (act. G 3.1 / A53).

A.e Mit Entscheid vom 4. April 2012 wies das RAV St. Gallen die Einsprache ab. Es führte aus, nachdem der Versicherte vom 9. Januar bis 3. Februar 2012 einen militärischen Wiederholungskurs zu absolvierten gehabt habe, sei unbestritten, dass er der Arbeitsvermittlung nur für die Dauer von siebeneinhalb Wochen zur Verfügung gestanden habe. Gemäss der geltenden Gerichts- und Verwaltungspraxis sei in einem solchen Fall die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich zu verneinen. Es müsse davon ausgegangen werden, dass in dem vom Versicherten anvisierten Berufsfeld für die zeitlich beschränkte Verfügbarkeit keine Vermittlungsfähigkeit bestehe bzw. keine Anstellung für die Dauer von siebeneinhalb Wochen erfolgt wäre, zumal er erst mit der Anmeldung zum Leistungsbezug mit der Stellensuche begonnen habe. Gesamthaft könne der Versicherte ab Antragstellung nicht als vermittlungsfähig gelten (act. G 3.1 / A57).

B.



## St.Galler Gerichte

B.a Der Versicherte erhob am 23. April 2012 beim RAV St. Gallen Beschwerde. Darin beantragte er sinngemäss, es sei die Vermittlungsfähigkeit zu bejahen und sein Antrag auf Arbeitslosenentschädigung gutzuheissen. Die Begründung entsprach grundsätzlich jener in der Einsprache (act. G 1). Das RAV leitete die Beschwerde am 30. April 2012 zuständigkeitshalber an das kantonale Versicherungsgericht weiter (act. G 0).

B.b In seiner Beschwerdeantwort vom 6. Juni 2012 beantragte der Beschwerdegegner, die Beschwerde sei abzuweisen. Zur Begründung verwies er auf den Einspracheentscheid (act. G 3).

B.c Der Beschwerdeführer verzichtete auf eine weitere Stellungnahme (vgl. act. G 4).

### Erwägungen:

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). 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). Gemäss Rechtsprechung und 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 (AVIG-Praxis ALE, gültig ab 1. Januar 2013, Rz B227).

2.

2.1 Streitig und zu prüfen ist die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ab Antragstellung, d.h. ab dem 16. November 2011. Diese Frage beurteilt sich - wie im Sozialversicherungsrecht die Regel - prospektiv, d. h. von jenem Zeitpunkt aus und aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass des Einspracheentscheids entwickelt haben (BGE 120 V 387 f. E. 2, m.w.H.).

2.2 Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdegegner die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers verneint, weil dieser dem Arbeitsmarkt nur zwischen dem 16. November 2011 und dem 8. Januar 2012 zur Verfügung gestanden habe. Entscheidend für die streitige Vermittlungsfähigkeit sind - wie bereits dargelegt - die Aussichten, von einem Arbeitgeber für die noch zur Verfügung stehende Zeit bis zur getroffenen Disposition angestellt zu werden. Der Beschwerdeführer befand sich vom 9. Januar bis 3. Februar 2012 in einem militärischen Wiederholungskurs. Nachdem er sich am 16. November 2011 beim RAV angemeldet hatte, stand er somit dem Arbeitsmarkt



während siebeneinhalb Wochen zur Verfügung; anschliessend war dies während vier Wochen nicht der Fall. Was die militärische Dienstleistung betrifft, ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer darauf hinweist, er habe den Marschbefehl erst 1-2 Wochen vor Dienstbeginn erhalten. Dies muss jedoch als unzutreffend bezeichnet werden, befindet sich doch bei den Akten ein Marschbefehl mit dem Eingangsstempel "4. Dezember 2011" (act. G 3.1 / A27). Ohnehin wird vom Beschwerdeführer (zu Recht) nicht geltend gemacht, dass er im Zeitpunkt der Anmeldung nicht bereits über den bevorstehenden Militärdienst informiert war.

2.3 Bezüglich der Frage der Vermittlungsfähigkeit ist von der oben (Ziff. 1.2) erwähnten Rechtsprechung und Verwaltungspraxis auszugehen. Nachdem eine Zeitspanne von weniger als drei Monaten zur Beurteilung steht, sind die konkreten Umstände des Einzelfalls zu betrachten. In Würdigung aller Umstände ist vorliegend festzuhalten, dass innerhalb der betreffenden Zeitspanne vom 16. November 2011 bis 8. Januar 2012 die Aussicht gering war, dass der Beschwerdeführer für eine Arbeit vermittelt werden konnte. Wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführt, erfolgten die Bewerbungen des Beschwerdeführers um die Weihnachtszeit, innerhalb derselben es allgemein schwierig ist, eine neue Arbeit zu finden. Für den Beschwerdeführer gilt dies umso mehr, da er aufgrund seines schulischen Pensums auf einen Arbeitgeber angewiesen war, der bereit war, ihn für die Dauer seiner Weiterbildung zu einem Beschäftigungsgrad von 60% anzustellen. Dem Beschwerdegegner ist auch darin beizupflichten, dass die Vermittlungsfähigkeit mit Blick auf die konkret getätigten Bewerbungen in Frage gestellt werden muss; bezüglich einer für den Beschwerdeführer am ehesten aussichtsreich erscheinenden Anstellung im angestammten Beruf als Schreiner sind im November 2011 keine Bewerbungen und im Dezember 2011 / Januar 2012 nur zwei Bewerbungen dokumentiert (act. G 3.1 / A15, A26, A30, A43). Es ist wohl auch zutreffend, dass der Beschwerdeführer gehalten gewesen wäre, sich frühzeitig nach anderen Stellen umzusehen. Er durfte nicht darauf vertrauen, dass sein ehemaliger Arbeitgeber ihm die Möglichkeit zu einer Weiterbildung verbunden mit einer Reduktion des Arbeitspensums von 50 % gewähren würde. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer bereits vom 20. Februar bis 16. März 2012 - also nur zwei Wochen nach Ende des vorangegangenen - einen weiteren Wiederholungskurs zu absolvieren hatte und damit dem Arbeitsmarkt wiederum für vier Wochen nicht zur Verfügung stand. Es ist auch hier nicht anzuzweifeln, dass der



Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Anmeldung zum Leistungsbezug über diesen Militärdienst informiert war. Für einen potentiellen Arbeitgeber hatte sich somit das Bild geboten, dass der Beschwerdeführer von Anfang Januar bis Mitte März 2012 infolge seiner Militärdienstpflicht fast durchgehend an der Arbeit gehindert gewesen wäre, womit die fehlende Flexibilität des Beschwerdeführers noch deutlicher belegt ist. Nichts zu seinen Gunsten abzuleiten vermag der Beschwerdeführer im Übrigen mit dem Argument, seine Vermittlungsfähigkeit sei deshalb bewiesen, weil er zwischen zwei Wiederholungskursen eine Arbeit gefunden habe, denn als Beginn des neuen Anstellungsverhältnisses wurde ja gerade ein Zeitpunkt nach dem zweiten Wiederholungskurs vereinbart (konkret der 19. März 2012, vgl. den Arbeitsvertrag mit der C.\_\_\_\_ AG; act. G 3.2 / B34).

3.

Gesamthaft wurde die Vermittlungsfähigkeit ab Antragstellung vom Beschwerdegegner zu Recht verneint. Die Beschwerde ist damit 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.