



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: Dr. iur. Diana Oswald, Vorsitz
Dr. iur. Matthias Suter und lic. iur. Sarah Schneider
Gerichtsschreiberin: MLaw Jeannine Suter

U R T E I L vom 7. November 2023 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), vertreten durch den Rechtsdienst der
Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Industriestrasse 24, 6301 Zug
Beschwerdegegner

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Vermittlungsfähigkeit)

S 2022 141

A. Der 2002 geborene A. _____, gelernter Kaufmann, meldete sich am 13. Juli 2022 per 2. August 2022 (nach dem ordentlichen Abschluss seiner Berufslehre) zur Arbeitsvermittlung. Dabei wies er bereits darauf hin, dass er noch bis Ende Monat arbeite, Ferien beziehe und auch der Militärdienst anstehe (AWA-act. 27). Am 29. Juli 2022 meldete er sich auch zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2022 an (AWA-act. 23). Angesichts eines ab Mitte Oktober 2022 geplanten Sprachaufenthalts (vgl. etwa AWA-act. 19 S. 3) verneinte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mangels Verfügbarkeit für wenigstens drei Monate mit Verfügung vom 17. August 2022 die Vermittlungsfähigkeit des Versicherten ab 2. August 2022, mithin auch kein Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenkasse bestehe (AWA-act. 16). Daran hielt sie mit Einspracheentscheid E 213 22 vom 2. November 2022 fest (AWA-act. 7).

B. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 5. Dezember 2022 (Poststempel) verlangte A. _____ sinngemäss, es sei der Einspracheentscheid vom 2. November 2022 aufzuheben und es sei seine grundsätzliche Anspruchsberechtigung bezüglich Taggelder für die Monate August und September 2022 festzustellen (act. 5).

C. Mit Vernehmlassung vom 31. Januar 2023 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde (act. 8).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden. In der Regel ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen einer kantonalen Amtsstelle ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0], i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im

Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Der Einspracheentscheid vom 2. November 2022 ging dem Beschwerdeführer frühestens am Folgetag zu. Die am Montag, 5. Dezember 2022 der Post übergebenen Beschwerde erfolgte mithin rechtzeitig innert der 30-tägigen Frist gemäss Art. 60 Abs. 1 i.V.m. Art. 38 Abs. 3 ATSG. Der Beschwerdeführer ist durch die Verneinung seiner Vermittlungsfähigkeit als eine der Voraussetzungen für die Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den formellen Anforderungen an eine Laienbeschwerde, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

2. Strittig ist, ob dem Beschwerdeführer die Vermittlungsfähigkeit ab dem 2. August 2022 zu Recht abgesprochen wurde.

3.

3.1 Gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG hat die versicherte Person Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos ist (lit. a), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (lit. b), in der Schweiz wohnt (lit. c), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht (lit. d), die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (lit. e), vermittlungsfähig ist (lit. f) und die Kontrollvorschriften erfüllt (lit. g).

3.2 Nach Art. 15 AVIG gilt als vermittlungsfähig, wer bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzuhaben (Abs. 1). Die allgemeine Vermittlungsfähigkeit setzt sich somit aus drei Elementen zusammen. Davon sind die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitsberechtigung objektiver und die Vermittlungsbereitschaft subjektiver Natur. Unter Arbeitsfähigkeit als "in der Lage sein" ist primär die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch die Verfügbarkeit in räumlicher sowie in zeitlicher Hinsicht zu verstehen. Wesentlich ist dabei die kurzfristige Verfügbarkeit, denn die arbeitslose Person muss jederzeit erreichbar und täglich zum Antritt einer Beschäftigung oder arbeitsmarktlichen Massnahme in der Lage sein (Thomas

Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2347 Rz. 268). Die Vermittlungsbereitschaft schliesslich umfasst die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. Dazu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht; die versicherte Person ist vielmehr gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen. Inhalt der Vermittlungsbereitschaft ist sodann auch die Bereitschaft, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen und die Weisungen der Durchführungsorgane zu befolgen. Massgebend ist das gesamte Verhalten der versicherten Person (zum Ganzen vgl. Nussbaumer, a.a.O., S. 2344 ff. Rz. 259 ff.). Damit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, müssen die drei Elemente kumulativ erfüllt sein (Nussbaumer, a.a.O., S. 2345 Rz. 261). Als Anspruchsvoraussetzung schliesst der Begriff der Vermittlungsfähigkeit graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, oder nicht (BGE 125 V 51 E. 6a; 146 V 210 E. 3.2).

3.3 Hat eine versicherte Person auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert und steht deshalb für eine neue Beschäftigung nur noch während einer relativ beschränkten Zeit zur Verfügung, ist sie in der Regel nicht vermittlungsfähig (BGE 126 V 520 E. 3a; 146 V 210 E. 3.1, je mit Hinweisen). Zeitliche Einschränkungen auf einen bestimmten Zeitpunkt ergeben sich z.B. bei Auslandsreisen, Rückkehr von Ausländern in ihren Heimatstaat, Militärdienst, Ausbildung, Aufnahme und Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit usw. (vgl. AVIG-Praxis ALE/B227; BGE 146 V 210 E. 5.2). Die AVIG-Praxis nimmt dabei Vermittlungsfähigkeit einer versicherten Person an, wenn diese dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Monate zur Verfügung steht. Entscheidend für die Beurteilung des Einzelfalles sind dabei nicht in erster Linie der Arbeitswille und die Arbeitsbemühungen der versicherten Person oder gar die Frage, ob sie in dieser Zeit effektiv eine Beschäftigung gefunden hat. Massgebend ist vielmehr, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde (BGE 126 V 520 E. 3a; 146 V 210 E. 3.1, je mit Hinweisen). Bei Verfügbarkeit unter drei Monaten kann die Vermittlungsfähigkeit bejaht werden, wenn aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der Flexibilität der versicherten Person – der Bereitschaft zur Annahme von Arbeiten ausserhalb des erlernten Berufes bzw. von Temporärstellen – eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, dass letztere von einem Arbeitgeber angestellt wird (AVIG-Praxis ALE/B227). Werden innert der ersten drei

Monate der Arbeitslosigkeit mehr als vier Wochen unbezahlte Ferien bezogen, muss die genügende zeitliche Verfügbarkeit für die Zeit vor dem Unterbruch der Arbeitslosigkeit überprüft werden (AVIG-Praxis ALE/B377).

4.

4.1 Vorliegend ist aktenkundig, dass der Beschwerdeführer spätestens am Erstgespräch vom 3. August 2022 gegenüber seiner RAV-Beraterin konkret angab, er werde vom 17. Oktober bis 22. Dezember 2022 einen Sprachaufenthalt in England absolvieren sowie ab 16. Januar 2023 in die Rekrutenschule einrücken (vgl. etwa. AWA-act. 20, 22). In den Bewerbungsschreiben vom 29. Juli sowie vom 3. August 2022 gab er auch gegenüber potentiellen Arbeitgebern an, per Mitte Oktober 2022 einen Sprachaufenthalt zu planen und aus diesem Grund lediglich "eine spannende Zwischenlösung" zu suchen (AWA-act. 19). Angesichts dessen ist offensichtlich, dass er – unabhängig davon, wann eine konkrete Buchung des Sprachaufenthaltes tatsächlich erfolgte, so dass sich nähere Abklärungen hierzu erübrigten – subjektiv dem Arbeitsmarkt nur bis Mitte Oktober 2022 zur Verfügung stand und nicht gewillt war, einer allfälligen Anstellung gegenüber dem geplanten Sprachaufenthalt den Vorrang einzuräumen. Mithin ging die Vorinstanz zu Recht davon aus, dass eine Vermittlungsfähigkeit während weniger als drei Monaten bestand.

4.2 Der Beschwerdeführer stand der Arbeitsvermittlung demnach während ca. zehn Wochen (2. August 2022 bis 8. Oktober 2022) zur Verfügung, nachdem er schliesslich bereits ab 9. Oktober 2022 in England weilte (vgl. AWA-act. 11, Gesprächsprotokoll vom 6. Oktober 2022). Seine Vermittlungsfähigkeit kann aufgrund dessen weder zum vornherein bejaht noch verneint werden. Vielmehr ist dazu eine Würdigung der konkreten Umstände vorzunehmen. Es steht fest, dass der Versicherte ab 9. Oktober 2022 für gut zwei Monate dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stand. Wie bereits dargelegt (vgl. E. 4.1 hiervor) fällt er seinen Entscheid, für einen Sprachaufenthalt nach England zu reisen, spätestens Ende Juli 2022, was er denn auch potentiellen Arbeitgebern so mitteilte. Es ist mithin nicht nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer erst angesichts der eingetretenen Arbeitslosigkeit die Wartezeit dazu verwenden wollte, seine Englischkenntnisse mit einem Sprachaufenthalt zu verbessern und damit seine Chancen auf eine Arbeitsstelle zu erhöhen. Die dahingehende Behauptung ist umso weniger glaubhaft, als es dem Beschwerdeführer sogar gelang, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen für stundenweise Aushilfeinsätze ab 16. August 2022 bis 31. Dezember 2024 im B._____ (AWA-act. 17), er indes dessen ungeachtet am 9. Oktober 2022 ins Ausland abreiste und damit auf weitere Einsätze verzichtete. Damit unterstrich er seine Absicht, dem Sprachaufenthalt gegenüber

der Arbeitstätigkeit Vorrang einräumen zu wollen, womit er seine Chancen auf eine Anstellung zum vornherein und bereits ab Beginn der Stellensuche erheblich reduzierte. Zugute zu halten ist ihm zwar, dass er seine Stellensuche auch auf Hilfsarbeiten ausserhalb seines angestammten kaufmännischen Tätigkeitsfeldes ausgedehnt hat, was indes – auch in Anbetracht der Kumulation von sehr kurzfristiger Stellensuche für einen zusätzlich sehr beschränkten Zeitraum – in der Gesamtwürdigung nicht ausreicht, um entgegen der Vorinstanz die Vermittlungsfähigkeit ab dem Anmeldedatum (2. August 2022) zu begründen.

4.3 Es erübrigen sich angesichts des Gesagten Weiterungen einerseits dazu, ob der Versicherte – bei grundsätzlich von langer Hand absehbarem Abschluss der Berufslehre im Juli 2022 – seiner Schadenminderungspflicht genügt hat, indem er erst Anfang Juli 2022 mit der Stellensuche für eine Anschlusslösung begann, sowie andererseits auch dazu, inwiefern er als Sanktion hierfür sowie auch für das verspätete Einreichen der Arbeitsbemühungen für den Monat September 2022 selbst bei grundsätzlich bejahter Anspruchsberechtigung zunächst als Sanktion Einstelltage zu gewärtigen gehabt hätte.

5. Nach dem Ausgeführten hat das AWA die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers für die Zeit ab 2. August 2022 bis Ende September 2022 zu Recht verneint. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 2. November 2022 ist zu bestätigen, wobei auf dessen einlässliche Begründung im Übrigen vollumfänglich verwiesen werden kann. Die Beschwerde ist als unbegründet abzuweisen.

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. ^fbis ATSG). Eine Parteientschädigung ist dem unterliegenden Beschwerdeführer nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG), ebenso wenig wie der obsiegenden Sozialversicherung (Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Beschwerdeführer (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), an den Beschwerdegegner, an den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 7. November 2023

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Die Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am