

1. Kammer als Versicherungsgericht

# URTEIL

vom 5. April 2005

in der verwaltungsrechtlichen Streitsache

betreffend Vermittlungsfähigkeit

1. ... wurde 1982 geboren und ist gelernter Automechaniker. Zuletzt arbeitete er vom 3. Juni 2004 bis zum Ende der Arbeitsüberlastung seiner Arbeitgeberin (... AG) als Allrounder im Baugewerbe. Am 12. August 2004 meldete er sich bei der Arbeitslosenkasse Graubünden und machte einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung von 100% geltend. Mit Schreiben vom 2. September 2004 teilte der Versicherte der Arbeitslosenkasse mit, dass er die Aufnahme zur Berufsmatura zugesichert bekommen habe und am 18. Oktober 2004 mit der achtmonatigen Ausbildung beginnen könne. Nach der Berufsmatura sei ihm noch keine Anstellung zugesichert worden. Aus diesem Grund melde er sich am 18. Oktober 2004 von der Arbeitslosenkasse nicht ab.
2. Mit Verfügung vom 22. September 2004 lehnte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) die Anspruchsberechtigung für die Zeit vom 12. August bis 17. Oktober 2004 wegen fehlender Vermittlungsfähigkeit ab. Dies, weil er dem Arbeitsmarkt nur während rund zwei Monaten zur Verfügung stehe. Dagegen erhob der Versicherte am 30. September 2004 Einsprache mit dem Antrag, dass er als zu 60% vermittlungsfähig eingestuft werde solle, da die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt bei den Temporärstellen viel besser seien als bei den Festanstellungen.
3. Am 21. Oktober 2004 wies das KIGA seine Einsprache ab. Daraufhin erhob der Versicherte am 10. November 2004 Beschwerde beim Verwaltungsgericht

mit dem gleichen Antrag, ihn als zu 60% vermittlungsfähig einzustufen. Er habe seine Arbeitslosigkeit durch zumutbare Arbeit, die teilweise körperlich und psychisch belastend gewesen sei, um sieben Tage verkürzt. Weiter sei er, nachdem er arbeitslos geworden sei, bereits ab Februar 2004 bei verschiedenen Temporärbüros angemeldet gewesen und habe bei verschiedenen Firmen wochenweise gearbeitet. Dazwischen habe er weiter Arbeit gesucht, sei bei vier Temporärbüros angemeldet gewesen und habe diesen am 21. September 2004 auch mitgeteilt, dass er jede Arbeit annehmen würde.

4. In ihrer Vernehmlassung vom 3. Dezember 2004 beantragte das KIGA die Abweisung der Beschwerde. Es begründete dies wiederum mit der fehlenden Vermittlungsfähigkeit des Versicherten. Ein Versicherter, der im Hinblick auf anderweitige Verpflichtungen oder besonderen persönlichen Umständen lediglich während einer relativ kurzen Zeit erwerblich tätig sein könne, dürfe nur zurückhaltend als vermittlungsfähig anerkannt werden. Seien dem Versicherten bei der Auswahl des Arbeitsplatzes so enge Grenzen gesetzt, dass das Finden einer Stelle sehr ungewiss sei, liege keine Vermittlungsfähigkeit vor. Im Einzelfall sei entscheidend, ob eine Arbeitgeberin die versicherte Person mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit für die zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde. In den gesuchten Tätigkeiten Automechaniker, Fabrikarbeiter und Hilfsarbeiter sei die Möglichkeit einer Anstellung für die rund zwei Monate nicht gegeben. Das KIGA verwies dazu auf die Rechtsprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG), wonach beispielsweise ein Bankangestellter, der dem Arbeitsmarkt nur für ca. 2 ½ Monate zur Verfügung stand, als nicht vermittlungsfähig gegolten habe. Dass der Versicherte trotz Anmeldung bei vier Temporärbüros nur sieben Tage arbeiten konnte, zeige gerade auf, dass die Möglichkeit einer Anstellung für die rund zwei Monate nicht gegeben sei.

Auf die weiteren Ausführungen der Parteien wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

### Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Anfechtungsobjekt ist vorliegend der Einspracheentscheid vom 21. Oktober 2004 und die zugrunde liegende Verfügung des KIGA vom 22. September 2004. Streitig und zu prüfen ist der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit vom 12. August 2004 bis 17. Oktober 2004.
  
2. a) Gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. f des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG; SR 837.0) hat der Versicherte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung sofern er unter anderem vermittlungsfähig ist. Dies ist der Versicherte gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG dann, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehören demnach die objektive Arbeitsfähigkeit, sowie subjektiv die Bereitschaft des Versicherten, seine Arbeitskraft entsprechend seinen persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (vgl. BGE 120 V 385 E. 3a; BGE 125 V 51 E. 6a).
  
- b) Sowohl das EVG wie auch das Verwaltungsgericht haben schon mehrfach festgehalten, dass umgekehrt aber immer dann nicht von der Vermittlungsfähigkeit einer versicherten Person auszugehen ist, wenn deren freie oder zumindest genau einkalkulierbare Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt aufgrund tatsächlicher oder rechtlicher Bindungen nicht mehr bejaht werden kann. Von fehlender Vermittlungsfähigkeit wird insbesondere dann gesprochen, wenn der Versicherte aus persönlichen Gründen seine Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt. Ein Versicherter, der im Hinblick auf anderweitige Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während einer relativ kurzen Zeitspanne erwerblich tätig sein kann oder will, kann nur mit Zurückhaltung als vermittlungsfähig anerkannt werden. Sind denn einem Versicherten bei der Auswahl des Arbeitsplatzes so enge Grenzen gesetzt, dass das Finden einer Stelle sehr ungewiss ist, muss die Vermittlungsfähigkeit verneint werden. Der Grund für die Einschränkung in den

Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle (BGE 120 V 385 E. 3a; ARV 1992 Nr. 10 S. 123; PVG 1996 Nr. 98).

- c) Versicherte, die auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert haben und deshalb für eine neue Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nur noch während relativ kurzer Zeit zur Verfügung stehen, gelten in der Regel nicht als vermittlungsfähig, da in einem solchen Fall die Aussichten, angestellt zu werden, verhältnismässig gering sind. Entscheidend für die Beurteilung des Einzelfalles ist dabei, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass eine Arbeitgeberin die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde. Zu prüfen sind jeweils die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die Stellensuchenden in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse so wie aller anderen Umstände (vgl. ALV-Praxis 96/3, Blatt 5/1-3). Massgebend ist dabei einzig der Zeitraum ab Anmeldung der Arbeitsvermittlung bis zum Zeitpunkt der zur Diskussion stehenden Disposition, d.h. der Zeitraum vor der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung kann nicht berücksichtigt werden (vgl. EVG C 235/97 Erw. 2c. betr. VGE 171/97).
- d) Die Vermittlungsfähigkeit von Temporärarbeitnehmern bestimmt sich nach Art. 14 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV; 837.02). Danach gelten Versicherte, die vor ihrer Arbeitslosigkeit temporär beschäftigt waren, nur dann als vermittlungsfähig, wenn sie bereit und in der Lage sind, eine Dauerstelle anzunehmen.

Aufgrund der Bereitschaft des Beschwerdeführers eine Dauerstelle anzunehmen, ist er nicht als Temporärarbeitnehmer im Sinne der Verordnung zu verstehen. Wegen der besseren Aussichten auf dem Temporärstellenmarkt beantragte er eine Vermittlungsfähigkeit von 60%. Weil es sich bei der Vermittlungsfähigkeit aber um eine Anspruchsvoraussetzung handelt, schliesst der Begriff eine graduelle Abstufung aus. Entweder ist der Beschwerdeführer vermittlungsfähig oder er ist es nicht (vgl. Thomas Locher,

Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, §16 N 21; sowie BGE 125 V 51 E. 6a).

4. a) Vorliegend ist nunmehr die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers zu prüfen. In subjektiver Hinsicht verlangt die in Art. 17 AVIG festgehaltene Schadenminderungspflicht, dass die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen muss, um ihre Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu verkürzen. Insbesondere muss sie sich um Arbeit bemühen, wenn nötig auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Bezüglich der Qualität der Arbeitsbemühungen ist festzuhalten, dass es sich in diesem Fall um kurzfristig zu besetzende Aushilfsstellen handeln musste, bei denen keine oder nur eine unbedeutende Einarbeitungszeit erforderlich war. Sobald eine Einarbeitung notwendig war, hätte es kaum eine Arbeitgeberin gegeben, die bereit gewesen wäre, jemanden lediglich für zwei Monate einzustellen. Hinweise bezüglich der Arbeits- und Vermittlungsbereitschaft finden sich in den Formularen „Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen“. Die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers bestanden dabei darin, dass er neben seinem bisherigen Beruf als Automechaniker, Stellen in unterschiedlichen Bereichen suchte. Aus den eingereichten Unterlagen ist ersichtlich, dass er sich unter anderem als Mechaniker, Industrie-Allrounder, Hilfs- oder Fabrikarbeiter und als Küchen- oder Servicemitarbeiter bewarb. Ferner war er bei verschiedenen Stellenvermittlungsbüros angemeldet, denen er seine Bereitschaft mitteilte, jede Stelle anzunehmen. Der Beschwerdeführer deckte in seiner Bereitschaft, Arbeit anzunehmen eine grosse Bandbreite an Tätigkeiten ab. Er zeigte eine grosse Flexibilität und konnte somit auch auf kurzfristige Angebote des Arbeitsmarktes reagieren. Hinzu kommt, dass bei den gesuchten Tätigkeiten ein rascher Einsatz möglich war und für eine allfällige Arbeitgeberin kaum ein Einarbeitungsaufwand angefallen wäre. Dies zeigen auch die Möglichkeiten für temporäre Arbeitseinsätze auf, welche sich dem Beschwerdeführer boten (eine Woche als Industrie-Allrounder und je ein Tag als Bauarbeiter bzw. Zügelmann). Der Beschwerdeführer hat somit in Ausübung seiner Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen, um seine Arbeitslosigkeit zu verkürzen.

- b) Auch in objektiver Hinsicht ist die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers zu bejahen. Die vorliegende Situation ist nicht mit derjenigen eines Bankangestellten zu vergleichen, wie es die Vorinstanz mit Hinweis auf die Rechtsprechung des EVG in ihrer Begründung getan hat (vgl. ALV-Praxis 96/3, Blatt 5/1-3). Bei der Tätigkeit eines Bankangestellten kann nicht von einer kurzen Aushilfsstelle ohne vorherige Einarbeitungszeit gesprochen werden, denn in diesem Bereich sind auch ausgebildete und gut qualifizierte Personen nicht von heute auf morgen einsetzbar. Es besteht dort ein viel grösseres Missverhältnis zwischen der Einarbeitungszeit und der gesamten Zeit, in der der Arbeitnehmer zur Verfügung steht. Im Bankensektor ist es daher viel schwieriger, eine Arbeitgeberin zu finden, welche eine Person während einer nur kurzen zur Verfügung stehenden Zeit einstellen würde. Gerade Banken benötigen nicht im selben Ausmass Aushilfskräfte, wie dies beispielsweise Baufirmen oder Industrieunternehmen tun, wo es je nach Auftragslage zu saisonalen Schwankungen bzw. zu Arbeitsüberlastungen kommen kann und die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Folge steigt. Dass der Beschwerdeführer in der streitigen Periode in den genannten Sparten Arbeit fand, bestätigt eben diese Tatsache. Dabei hätte durchaus eine realistische Möglichkeit bestanden, dass er einen oder mehrere Arbeitseinsätze hätte leisten können, die sich über eine längere Zeit - z.B. über Wochen - erstreckt hätten, zumal er ja bereit war, jede Art von Arbeit anzunehmen.
- c) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vorliegend mit einer ausreichenden Wahrscheinlichkeit angenommen werden konnte, dass mögliche Arbeitgeberinnen bereit gewesen wären, den Beschwerdeführer für die zur Verfügung stehende Zeit von zwei Monaten einzustellen. Er hat somit für die Zeit vom 12. August 2004 bis zum 17. Oktober 2004 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung aufgrund der bestehenden vollen Vermittlungsfähigkeit.
5. Das Verwaltungsgericht ist - wie ausgeführt - vom Antrag des Beschwerdeführers abgewichen und hat vorliegend eine 100%-ige Vermittlungsfähigkeit festgestellt. Gestützt auf Art. 61 lit. d des

Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) wurde dem KIGA am 10. Februar 2005 die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, welche dieses mit Schreiben vom 21. Februar 2005 wahrgenommen hat. Darin verweist das KIGA noch einmal auf die Rechtsprechung, die auch auf den vorliegenden Fall passe und folglich anzuwenden sei.

6. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG und Art. 11 der kantonalen Verordnung über das Verfahren in Sozialversicherungsstreitsachen (VVS) ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Sozialversicherungsstreitigkeiten – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos.

**Demnach erkennt das Gericht:**

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen, die angefochtene Verfügung aufgehoben und die Vermittlungsfähigkeit des Versicherten zu 100% vom 12. August 2004 bis 17. Oktober 2004 festgestellt.
2. Es werden keine Kosten erhoben.