

200 22 724 ALV
LOU/IMD/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 30. Januar 2023

Verwaltungsrichter Loosli
Gerichtsschreiber Imhasly

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Rechtsdienst, Lagerhausweg 10, 3018 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 8. November 2022



Sachverhalt:

A.

Der 1988 geborene A._____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 21. April 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Dossier RAV-Region Oberland [act. IIA] pag. 225 f.) und stellte am 23. Mai 2022 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Mai 2022 (Akten des AVA, Dossier Arbeitslosenkasse B._____ [act. II] pag. 158 ff.). Mit Schreiben vom 3. Juni 2022 (act. IIA pag. 175) stellte das AVA fest, dass der Versicherte bislang keine Arbeitsbemühungen für die Zeit vor Beginn des Leistungsbezugs eingereicht hatte und gab ihm Gelegenheit, dies nachzuholen bzw. die fehlenden Arbeitsbemühungen zu begründen. Nachdem sich der Versicherte innert gesetzter Frist nicht hatte vernehmen lassen, verfügte das AVA am 29. Juni 2022 (act. IIA pag. 167 f.) die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für fünfzehn Tage ab dem 1. Mai 2022 aufgrund erstmalig fehlender Arbeitsbemühungen vor Antragsstellung. In teilweiser Gutheissung der dagegen erhobenen Einsprache (Akten des AVA, Dossier Rechtsdienst [act. IIB] pag. 14 ff.) reduzierte das AVA mit Einspracheentscheid vom 8. November 2022 (act. IIB pag. 1 ff.) die Anzahl der Einstelltage von fünfzehn auf zwölf; dies unter Verweis auf ein Bewerbungsschreiben vom 29. April 2022, welches als Arbeitsbemühung vor Versicherungsbeginn angesehen werden könne.

B.

Hiergegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 26. November 2022 Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben.

Mit Beschwerdeantwort vom 9. Dezember 2022 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 8. November 2022 (act. IIB pag. 1 ff.). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von zwölf Tagen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit.

1.3 Bei einer Einstelldauer von zwölf Tagen und einem Taggeldanspruch von Fr. 227.60 (act. II pag. 49) liegt der Streitwert mit Fr. 2'731.20 unter Fr. 20'000.--, womit die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

1.4 Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

2.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG müssen Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen wollen, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere sind sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufs. Sie müssen ihre Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 139 V 524 E. 2.1.1 S. 525 und E. 2.1.4 S. 528).

2.2 Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20 Abs. 1 lit. d AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E. 2.1.2 S. 526; SVR 2020 ALV Nr. 23 S. 72 E. 4.3).

Die Situation eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist mit derjenigen eines unbefristeten während der Kündigungsfrist vergleichbar. Daher muss sich die versicherte Person bei einer befristeten Anstellung schon vor deren Auslaufen, nämlich mindestens in den drei letzten Monaten, um eine neue Stelle bemühen, sofern ihr der Arbeitgeber die Verlängerung des Vertrages nicht rechtsverbindlich zugesichert hat (BGE 141 V 365 E. 2.2 S. 367; Entscheidung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht {BGer}] vom 10. Dezember 2004, C 210/04, E. 2.2.3).

2.3 In quantitativer Hinsicht werden in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369, 139 V 524 E. 2.1.4 S. 528). Dabei ist allerdings nicht schematisch auf eine rein quantitative Grenze abzustellen. Vielmehr ist die Qualität des Vorgehens der versicherten Person mit Blick auf die konkreten Umstände zu prüfen, wobei mitunter eine gezielte Arbeitssuche und gut dargestellte Bewerbungen besser sind als zahlreiche Arbeitsbemühungen (Entscheid des BGer vom 8. Januar 2018, 8C_737/2017, E. 2.2).

2.4 Bei der Schadenminderungspflicht der versicherten Person handelt es sich um einen allgemeinen Grundsatz des Sozialversicherungsrechts (BGE 129 V 460 E. 4.2 S. 463; SVR 2020 EL Nr. 6 S. 23 E. 7.3.1). Einer versicherten Person sind im Rahmen der Schadenminderungspflicht Massnahmen zuzumuten, die ein vernünftiger Mensch in der gleichen Lage ergreifen würde, wenn er keinerlei Entschädigung zu erwarten hätte (BGE 140 V 267 E. 5.2.1 S. 274).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer arbeitete ab 14. Dezember 2020 als "... " bei der C. _____ Dabei handelte es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches mehrfach bis zum 31. Dezember 2021 verlängert wurde (vgl. act. II pag. 107-109, 114-116, 159). Diese Tätigkeit übte der Beschwerdeführer sodann auch zwischen dem 1. Januar und dem 30. April 2022 aus, wobei er für diesen Zeitraum bei der D. _____ AG als Temporärmitarbeiter angestellt war und mittels Einsatzvertrag vom 25. November 2021 an

die C._____ delegiert wurde (act. II pag. 80). Im entsprechenden Vertrag wurde die Befristung der Einsatzdauer auf den 30. April 2022 vereinbart.

3.2 Bei der Prüfung der Arbeitsbemühungen vor der Anspruchsstellung (vgl. E. 2.1 hiervor) ist praxisgemäss auf die Kündigungsfrist abzustellen, wobei derjenige Zeitpunkt ausschlaggebend ist, in dem die versicherte Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist (vgl. dazu Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], AVIG-Praxis ALE Randziffer B314; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>). Mit Abschluss des auf den 30. April 2022 befristeten Einsatzvertrages am 25. November 2021 (act. II pag. 80) musste dem Beschwerdeführer zu jenem Zeitpunkt bewusst sein, dass er Gefahr lief, ab dem 1. Mai 2022 arbeitslos zu sein. Folglich sind vorliegend – wie vom RAV in der Verfügung vom 29. Juni 2022 (act. IIA pag. 167 f.) zutreffend festgehalten und vom Beschwerdegegner im angefochtenen Einspracheentscheid bestätigt – die Arbeitsbemühungen zwischen Februar und April 2022 massgebend (vgl. auch E. 2.2 hiervor). Es ist unbestritten geblieben, dass der Beschwerdeführer für diesen Zeitraum lediglich eine Arbeitsbemühung vorweisen konnte (vgl. act. IIB pag. 4). Mit Blick auf die Praxis, wonach durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat als genügend erachtet werden (vgl. E. 2.3 hiervor), sind die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers im massgebenden Zeitraum offenkundig ungenügend.

3.3 Als Entschuldigungsgrund für die ungenügenden Arbeitsbemühungen bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, er sei "ungefähr Ende März Anfang April" von seiner Vorgesetzten angefragt worden, nach Ablauf der Befristung am 30. April 2022 bis mindestens Ende Juli 2022 weiterhin für die C._____ im "... " (...) zu arbeiten. Er habe zugesagt, worauf er am 6. April 2022 zum ... gewechselt sei. Bereits in der zweiten Woche April habe sich gezeigt, dass die ... nicht ausgelastet sei, weswegen es nicht zu einer Verlängerung der Anstellung gekommen sei. Er sei davon ausgegangen, eine Anstellung bis Ende Juli 2022 zu erhalten, weshalb er sich nicht um eine andere Arbeit bemüht habe.

Aus dieser Begründung vermag der Beschwerdeführer nichts für sich abzuleiten, fehlt es doch an einer rechtsverbindlichen Zusage der Arbeitgeberin,

das (befristete) Arbeitsverhältnis über den 30. April 2022 hinaus zu verlängern. Der Beschwerdeführer kann keine entsprechenden Unterlagen beibringen. Insbesondere ergibt sich aus dem bereits im Einspracheverfahren eingereichten undatierten Auszug einer "WhatsApp"-Nachricht (act. IIA 110) nicht, dass dem Beschwerdeführer die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses zugesichert worden wäre. Vielmehr bringt darin die Vorgesetzte des Beschwerdeführers lediglich ihr Bedauern zum Ausdruck, dass es mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht geklappt hat. Darüber hinaus ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer angibt, die Verlängerung sei ungefähr Ende März oder Anfang April zum Thema geworden. Wie vorstehend dargelegt, hätte sich der Beschwerdeführer jedoch bereits ab Februar 2022 um eine andere Arbeitsstelle bemühen müssen (vgl. E. 3.2 hiavor), was er – abgesehen von einer Bewerbung am 29. April 2022 – unbestrittenermassen nicht getan hat. Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer für die ungenügenden Arbeitsbemühungen im Zeitraum von Februar bis April 2022 keine überzeugenden Entschuldigungsgründe vorzubringen vermag. Mit dem Beschwerdegegner ist im Ergebnis von ungenügenden Arbeitsbemühungen im massgebenden Beobachtungszeitraum auszugehen. Der Beschwerdeführer ist damit seiner Schadenminderungspflicht (E. 2.4 hiavor) nur ungenügend nachgekommen, womit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist.

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von zwölf Einstellungstagen.

4.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und nicht nach der tatsächlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (BGE 113 V 154; SVR 2006 ALV Nr. 20 S. 71 E. 3.1 f.). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369). Die Dauer der Einstellung beträgt 1 bis 15

Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit. a - c AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG).

Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

4.2 Die verfügte Einstelldauer von zwölf Tagen liegt im oberen Bereich des leichten Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV). Unter Berücksichtigung des "Einstellrasters" gemäss AVIG-Praxis ALE (Randziffer D79 Ziff. 1.A/3), welches für ungenügende Arbeitsbemühungen während einer Kündigungsfrist von drei Monaten (was auf den hier zur Diskussion stehenden Beobachtungszeitraum analog anwendbar ist [vgl. E. 2.2 hiervor]) eine Sanktion von neun bis zwölf Einstelltagen vorsieht, ist die verfügte Sanktion von zwölf Einstelltagen nicht zu beanstanden. Der Beschwerdegegner hat damit den gesamten Umständen vollumfassend Rechnung getragen. Insbesondere hat er berücksichtigt, dass die Verwaltung im Rahmen der Verfügung vom 29. Juni 2022 (act. IIA pag. 167 f.) fälschlicherweise von einem gänzlichen Fehlen von Arbeitsbemühungen ausgegangen war und hat in der Folge mit Blick auf die Arbeitsbemühung vom 29. April 2022 die Sanktion um drei Einstelltage reduziert. Insgesamt ist kein triftiger Grund ersichtlich, der ein Eingreifen in das Ermessen des Beschwerdegegners rechtfertigen würde (vgl. E. 4.1 hiervor).

5.

Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von zwölf Tagen weder vom Grundsatz noch von der Dauer her beanstanden. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen.

6.

6.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. f^{bis} ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBI 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.