

200 23 615 ALV  
KNB/IMD/WSI

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 16. November 2023**

Verwaltungsrichter Knapp  
Gerichtsschreiber Imhasly

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch **B.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 7. Juli 2023



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Die 1990 geborene A.\_\_\_\_\_ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) meldete sich am 7. Juni 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) ... zur Arbeitsvermittlung an (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Dossier RAV-Region Seeland-Berner Jura [act. II] pag. 300 f.) und stellte gleichzeitig Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 20. Juni 2022 (Akten des AVA, Dossier Arbeitslosenkasse ... [act. IIB] pag. 142 ff.). Der zuständige RAV-Berater vermittelte der Versicherten ein Vorstellungsgespräch bei der C.\_\_\_\_\_ SA in ... (vgl. act. II pag. 21), welches am 19. Oktober 2022 stattfand. Gemäss E-Mail der C.\_\_\_\_\_ SA vom 26. Oktober 2022 (act. II pag. 200) an den RAV-Berater sei das Gespräch sehr gut gewesen und die Versicherte wäre in die nächste Runde gekommen, was bedeutet hätte, einen halben Probetag zu absolvieren. Die Versicherte habe diesen aber am 25. Oktober 2022 abgesagt. Mit Schreiben vom 16. November 2022 (act. II pag. 157) gewährte das RAV ... der Versicherten die Möglichkeit, sich bezüglich Stellenablehnung zu äussern, was diese, vertreten durch B.\_\_\_\_\_, am 25. November 2022 tat (act. II pag. 151 f.). Mit Verfügung vom 7. Dezember 2022 (act. II pag. 145 ff.) stellte das RAV ... die Versicherte wegen erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren Stelle ab dem 16. November 2022 für 42 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (act. II pag. 71 f., 117 ff.) wies das AVA nach Einholen von Stellungnahmen der C.\_\_\_\_\_ SA (act. II pag. 24 ff.), des zuständigen RAV-Beraters (act. II pag. 21) und der Versicherten (act. II pag. 11 ff., 15 ff.) mit Einspracheentscheid vom 7. Juli 2023 (act. II pag. 5 ff.) ab.

### **B.**

Hiergegen erhob die Versicherte, weiterhin vertreten durch B.\_\_\_\_\_, mit Eingabe vom 5. September 2023 Beschwerde mit dem sinngemässen

Antrag, der angefochtene Entscheid sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners aufzuheben.

Mit Beschwerdeantwort vom 2. Oktober 2023 schliesst der Beschwerdegegner auf 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. Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie 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 7. Juli 2023 (act. II pag. 5 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht

wegen erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ab dem 16. November 2022 für 42 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

**1.3** Bei einer Einstelldauer von 42 Tagen und einem Taggeldanspruch von Fr. 166.40 (act. IIB pag. 83) liegt der Streitwert mit Fr. 6'988.80 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 muss der Versicherte zur Schadenminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG).

**2.2** Eine Arbeit ist gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG unter anderem dann unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt. Der Begriff "Fähigkeiten" umfasst die körperlichen, geistigen und fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeit darf eine versicherte Person bezüglich ihrer Fähigkeiten unterfordern, jedoch nicht überfordern (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Weisungen AVIG Arbeitslosenentschädigung [AVIG-Praxis ALE], B285 [abrufbar unter: <[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)>; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Art. 16 N. 25; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: ULRICH MEYER [Hrsg.], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2356 N. 295).

**2.3** Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Diese Bestimmung betrifft auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen Stelle. Gemäss Rechtsprechung ist der Einstellungsstatbestand auch dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Mithin erfasst der Tatbestand grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt. Die arbeitslose versicherte Person hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b S. 38; SVR 2022 ALV Nr. 20 S. 67 E. 3.1).

**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).

**2.5** Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 S. 367; SVR 2022 ALV Nr. 20 S. 67 E. 3.1).

### **3.**

**3.1** Aufgrund der Akten erstellt und zu Recht unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin am 19. Oktober 2022 an einem Vorstellungsgespräch

bei der C.\_\_\_\_\_ SA für eine Stelle als ... teilnahm, den Bewerbungsprozess in der Folge jedoch von sich aus abbrach (act. II pag. 200; Beschwerde, S. 3). Die Beschwerdeführerin begründet dies mit der Unzumutbarkeit der Stelle. Zusammenfassend macht sie geltend, sie verfüge nicht über die erforderlichen Fachkompetenzen und die Erfahrung, um dem Anforderungsprofil der Stelle gerecht zu werden. Mit überwiegender Wahrscheinlichkeit wäre es mit Annahme der Stelle zu einer Überforderungssituation gekommen.

**3.2** Gemäss Arbeitsplatzbeschreibung werden für die Stelle als ... bei der C.\_\_\_\_\_ SA die folgenden Qualifikationen vorausgesetzt: Ausbildung: EFZ verkürzt oder gleichwertige Ausbildung; Berufserfahrung: im gewerblichen Bereich / Dienstleistungsbereich, in der Personalvermittlung. Als Hauptaufgaben werden u.a. die Kundengewinnung und -betreuung, Sourcing, Rekrutierung und Bindung von temporären Arbeitskräften sowie Reporting genannt; detailliert werden die damit zusammenhängenden administrativen Aufgaben beschrieben. An Kompetenzanforderungen werden angeführt: Branchenwissen im zugeordneten Bereich, Beherrschung der Rechtsprechung (Arbeitsrecht...), des Verwaltungswesens und der Geschäftsdaten im Bereich Temporärarbeit, Beherrschung der internen Unternehmensabläufe und die Fähigkeit, die Produktivität im Blick zu behalten (C.\_\_\_\_\_ intern und beim Kunden), Word, Excel, Outlook und EASYTEMP (act. II pag. 27 f.). Die Beschwerdeführerin verfügt über ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) im Bereich ... (act. II pag. 177). Nach Abschluss dieser Grundbildung arbeitete sie als ... in einem .... Danach war sie zunächst als ... bei der D.\_\_\_\_\_ im ... und sodann als Fach... im Bereich ... bei derselben Arbeitgeberin tätig. Im Anschluss arbeitete sie als .../... in einem ..., als ... in einem ..., als .../... in einem ... und zuletzt als ... in einer ... (act. II pag. 154 f.).

Mit ihrer Ausbildung und Berufserfahrung erfüllte die Beschwerdeführerin zwar nicht alle formellen Anforderungen, welche die C.\_\_\_\_\_ SA an Bewerberinnen für die Stelle als ... stellte. Es ist jedoch notorisch, dass es sich bei solchen Arbeitsplatzbeschreibungen (act. II pag. 27 f.) um den Beschrieb einer Ideallösung handelt und Arbeitsverträge mitunter auch mit

Bewerberinnen abgeschlossen werden, welche die gewünschten Voraussetzungen nicht zu hundert Prozent erfüllen. Die C.\_\_\_\_\_ SA war offensichtlich – in Kenntnis des Lebenslaufs – der Ansicht, dass die Beschwerdeführerin für eine Anstellung in Frage kam und die Voraussetzungen der Stelle erfüllte, hätte sie sie doch ansonsten nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dieses Gespräch vom 19. Oktober 2022 ist gemäss Rückmeldung der C.\_\_\_\_\_ SA in der E-Mail vom 26. Oktober 2022 (act. II pag. 200) an den zuständigen RAV-Berater sehr gut gewesen und die Beschwerdeführerin wäre in "die nächste Runde" gekommen. In der Stellungnahme vom 15. November 2022 (act. II pag. 159) sagte die C.\_\_\_\_\_ SA aus, die Beschwerdeführerin hätte gute Chancen für eine Anstellung gehabt. Einer weiteren Stellungnahme (undatiert; Posteingang bei der Beschwerdegegnerin am 11. April 2023; act. II pag. 37) ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin in den Augen des Personalverantwortlichen der C.\_\_\_\_\_ SA die Voraussetzung für die Anstellung als ... tatsächlich erfüllt hätte, da auch eine intensive Einschulung durchgeführt werde. Unter diesen Umständen wäre die Beschwerdeführerin aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht gehalten gewesen, sich mit ihren Bedenken bezüglich der Anforderungen betreffend die Stelle als ... an die C.\_\_\_\_\_ SA zu wenden, anstatt den Bewerbungsprozess im Anschluss an das Bewerbungsgespräch vom 19. Oktober 2022 ohne weiteres abubrechen. Dies insbesondere mit Blick darauf, dass die Arbeitsplatzbeschreibung der C.\_\_\_\_\_ SA für ... ein an die individuellen Kompetenzen angepasstes Eingliederungsprogramm vorsieht (act. II pag. 28, Fussnote 1). Insofern ist denn auch das Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht behilflich bzw. eine blosse "Schutzbehauptung", wonach während des Bewerbungsgesprächs eine angepasste Einführung auf ihr Ausbildungsniveau nicht erwähnt worden sei (Beschwerde, S. 7 unten), wurde ihr doch die Arbeitsplatzbeschreibung anlässlich des Bewerbungsgesprächs unbestrittenermassen ausgehändigt (vgl. act. II pag. 151). Im Übrigen wäre es gerade an ihr gewesen, die ihr wichtige Einarbeitung zu thematisieren und nicht einfach den Bewerbungsprozess abubrechen.

Ebenfalls nichts für sich ableiten kann die Beschwerdeführerin aus dem Argument, wonach Tatsache sei, dass die C.\_\_\_\_\_ SA zu keinem Zeitpunkt festhalte, dass sie die Stellenzusage erhalten hätte (Beschwerde, S. 7 oben). Denn der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt nicht ein verbindliches Angebot des potentiellen Arbeitgebers voraus, vielmehr erfasst der Einstellungsgrund prinzipiell jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2519 f. N. 850). Dass die C.\_\_\_\_\_ SA im Anschluss an die Absage nicht mehr versuchte, die Beschwerdeführerin davon zu überzeugen, an einem Probetag teilzunehmen (vgl. Beschwerde, S. 6 unten) ist nachvollziehbar. Aus diesem Verhalten der potentiellen Arbeitgeberin ergibt sich nichts zu Gunsten der Beschwerdeführerin. Vielmehr hätte sie anlässlich des Bewerbungsgesprächs vom 19. Oktober 2022 von sich aus einen (oder sogar mehrere) Probetag(e) ausbedingen können bzw. aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht – bei Bedenken – ausbedingen müssen.

Nach dem Dargelegten erfolgte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung vom Grundsatz her zu Recht.

#### **4.**

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 42 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). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45

Abs. 4 lit. a und b AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Wird die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, so wird die Einstellungsdauer angemessen verlängert. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt (Art. 45 Abs. 5 AVIV).

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 42 Tagen liegt im mittleren Bereich des schweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Unter Berücksichtigung des "Einstellrasters" gemäss AVIG-Praxis ALE (Randziffer D79 Ziff. 2.B/1), welches bei einer erstmaligen Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle bzw. eines Zwischenverdienstes eine Sanktion von 31 bis 45 Einstelltagen vorsieht, ist die gegenüber der Beschwerdeführerin ausgesprochene Sanktion nicht zu beanstanden. Es ist kein triftiger Grund ersichtlich, der ein Eingreifen in die Ermessensausübung der Verwaltung rechtfertigen könnte, zumal sie korrekterweise auch dem Umstand Rechnung trug, dass die Beschwerdeführerin bereits im Juni 2022 wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Antragstellung für acht Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden war (Verfügung vom 26. Juli 2022 [act. II pag. 289 f.; Einspracheentscheid vom 6. September 2022 [act. II pag. 256 ff.]).

## **5.**

Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 42 Tagen nicht beanstanden. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 7. Juli 2023 (act. II pag. 5 ff.) ist damit abzuweisen.

**6.**

**6.1** In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> 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):
  - B. \_\_\_\_\_ z.H. der Beschwerdeführerin
  - 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.