

200 24 473 ALV  
FRC/FRN/WSI

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil der Einzelrichterin vom 23. Oktober 2024**

Verwaltungsrichterin Frey  
Gerichtsschreiberin Franzen

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 26. Juni 2024



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der 1989 geborene A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 20. Juli 2023 (Dossier RAV-Region ... [act. IIA] 221. f.) beim RAV ... (nachfolgend RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung per 1. September 2023.

Mit Schreiben vom 12. April 2024 (act. IIA 69) gab das RAV dem Versicherten die Möglichkeit, Stellung zu nehmen bezüglich Nichteinreichen von Unterlagen bzw. fehlende Unterlagen (aktualisierter Lebenslauf, Personalreglement) einzureichen. Mit E-Mail vom 22. April 2024 (act. IIA 62-66) reichte der Versicherte verschiedene Unterlagen ein. Mit E-Mail vom 23. April 2024 (act. IIA 62) wies das RAV den Versicherten erneut darauf hin, dass verschiedene Unterlagen nicht aktuell seien bzw. fehlten. Mit Verfügung vom 15. Mai 2024 (act. IIA 58-59) stellte das RAV den Versicherten wegen erstmaligem Nichteinreichen von Unterlagen für vier Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ab 23. April 2024 ein. Die hiergegen erhobene (undatierte) Einsprache des Versicherten (Eingangsdatum: 29. Mai 2024; act. IIA 51) wies das Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst (nachfolgend Beschwerdegegner), mit Entscheid vom 26. Juni 2024 (act. IIA 40-42) ab.

### **B.**

Dagegen erhob der Versicherte am 3. Juli 2024 beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, der angefochtene Entscheid und mit ihm die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von vier Tagen sei aufzuheben.

Mit Beschwerdeantwort vom 19. August 2024 schloss 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. 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 des Beschwerdegegners vom 26. Juni 2024 (act. IIA 40-42). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentschädigung im Umfang von vier Tagen wegen erstmaligem Nichteinreichen von Unterlagen.

**1.3** Bei streitigen vier Einstelltagen liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.-, weshalb 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** 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).

**2.3** Mit der Verknüpfung von Schadenminderungspflicht und Sanktion will das AVIG Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung unterliegt ausschliesslich den spezifischen Bestimmungen der Arbeitslosenversicherung (nicht Art. 43 Abs. 3 ATSG).

## **3.**

**3.1** Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer relevante Unterlagen nicht beim Beschwerdegegner eingereicht hat. Den Akten ist folgendes zu entnehmen:

**3.1.1** Der Beschwerdeführer wurde von seiner Personalberaterin am 15. November 2023 darauf hingewiesen, dass er sich auf Stellen mit einem Pensum von 80-100 % bewerben soll (act. IIA 128). Im Rahmen einer Arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) überarbeitete er unter anderem seine Bewerbungsunterlagen, wobei er schriftlich detailliert darauf hingewiesen wurde, wie diese zu verbessern sind (act. IIA 118-120, 94). Aus dem Schlussbericht der AMM vom 21. Dezember 2023 geht denn auch hervor, dass sich für den Beschwerdeführer mehrere Vorstellungsgespräche ergeben haben und sein Bewerbungsdossier nun arbeitsmarktgerecht sei (act. IIA 94). Gemäss der Wiedereingliederungsvereinbarung vom 11. Januar 2024 (act. IIA 87-88) wurde als Ziel ein Stellenantritt bis Ende Februar 2024 vereinbart. Als Zwischenziele wurden Vorstellungsgespräche bzw. die Erzielung von Zwischenverdiensten definiert. Zudem wurde vereinbart, dass mindestens acht Bewerbungen pro Monat zu tätigen sind. Der Beschwerdeführer fand in der Folge eine Anstellung bei der B.\_\_\_\_\_ mit einem 60 %-Pensum. Den diesbezüglichen Arbeitsvertrag mit Anstellungsbeginn ab 12. Februar 2024 und Anstellungsende per 31. Dezember 2024 unterzeichnete der Beschwerdeführer am 30. Januar 2024 (act. IIA 65-66). Mit E-Mails vom 18. und 20. März 2024 (act. IIA 76, 72) forderte die Personalberaterin den Beschwerdeführer auf, ihr das aktuelle Bewerbungsdossier zuzustellen sowie die Kündigungsfrist der aktuellen Anstellung bei der B.\_\_\_\_\_ mitzuteilen. Sie hielt überdies fest, dies habe sie bereits anlässlich des Telefongesprächs vom 12. März 2024 eingefordert. Mit Schreiben vom 27. März 2024 (act. IIA 75) teilte das RAV dem Beschwerdeführer mit, dass er bis dato die erforderlichen Unterlagen – das aktualisierte Bewerbungsdossier sowie den Arbeitsvertrag – immer noch nicht eingereicht habe. Wenn er diese bis am 6. April 2024 nicht einreiche, könne dies eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge haben. Am 12. April 2024 (act. IIA 69) erteilte das RAV letztmals die Gelegenheit, bis am 22. April 2024 die erforderlichen Unterlagen einzureichen, woraufhin der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 22. April 2024 (act. IIA 62-68) verschiedene Unterlagen zustellte. In der Folge machte die Personalberaterin den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 23. April 2024 (act. IIA 62) darauf aufmerksam, dass der Lebenslauf nicht aktuell und das Personalreglement der B.\_\_\_\_\_ nicht eingereicht worden sei, welches aber benötigt werde zwecks Angaben zur Kündigungsfrist.

**3.1.2** In Bezug auf den ihm zur Last gelegten Sachverhalt machte der Beschwerdeführer in der undatierten Einsprache (act. IIA 51) sowie im vorliegenden Beschwerdeverfahren sinngemäss geltend, er erhalte regelmässig Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und die Angabe der Anstellung bei der B.\_\_\_\_\_ könne stigmatisierend wirken. Zudem sei es lediglich die Meinung der Personalberaterin, dass seine Bewerbungsunterlagen ungenügend seien ohne Angabe der aktuellen Anstellung.

**3.1.3** In der Stellungnahme vom 6. Juni 2024 (act. IIA 46) hielt das AVA, Arbeitsvermittlung daraufhin fest, es wäre grundsätzlich die Pflicht des Beschwerdeführers gewesen, den Lebenslauf zu aktualisieren, statt lediglich festzuhalten, dass er zuletzt bis August 2023 gearbeitet habe. Der Arbeitsvertrag sowie das Personalreglement liegen jedoch vor. Mit E-Mail vom 13. Juni 2024 (act. IIA 45) fragte die Personalberaterin beim AVA, Arbeitsvermittlung an, ob es eine Möglichkeit gebe, die Sanktion rückgängig zu machen. Der Beschwerdeführer habe erklärt, dass er aktuell noch bei der B.\_\_\_\_\_ arbeite und er sich bei anderen (ähnlichen) Institutionen bewerbe. Er habe die aktuelle Arbeitgeberin nicht im Lebenslauf aufgeführt, da er dort (noch) angestellt sei, er sich anderswo habe bewerben müssen und sich die Institutionen untereinander kennten. Zwischenzeitlich habe er aber die B.\_\_\_\_\_ informiert und könne den Lebenslauf entsprechend anpassen. Die Personalberaterin hielt deshalb fest, dass sie aufgrund dessen keine Sanktion ausgelöst hätte.

**3.1.4** Soweit der Beschwerdegegner im Einspracheentscheid vom 26. Juni 2024 (act. IIA 40) festhielt, beim Arbeitsvertrag habe das Personalreglement gefehlt, kann dem nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer hat den relevanten Auszug des Personalreglements (Ziff. 2.4. Auflösung), in dem die Kündigungsfristen aufgeführt sind, zusammen mit dem Arbeitsvertrag innert angesetzter Frist eingereicht bzw. am 24. April 2024 der Personalberaterin mitgebracht (act. IIA 64-66, 5).

**3.2** Vorliegend ist somit einzig zu beurteilen, ob der Beschwerdeführer seinen Lebenslauf hätte aktualisieren und die befristete Anstellung bei der B.\_\_\_\_\_ (60 %-Pensum) hätte angeben müssen.

**3.2.1** Der Arbeitsvertrag wurde am 30. Januar 2024 – mit Anstellungsbeginn ab 12. Februar 2024 und Anstellungsende am 31. Dezember 2024 – unterzeichnet. Der Beschwerdeführer hat seine Anstellung wohl gekündigt (act. IIA 44) – soweit ersichtlich – aus persönlichen Gründen (Kinderbetreuung). Am 24. Juni 2024 unterzeichnete er einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der C.\_\_\_\_\_ mit Anstellungsbeginn am 1. August 2024 und einem 60-70 %-Pensum (act. IIA 35-37). Die Vertragsunterzeichnung erfolgte somit vor Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids vom 26. Juni 2024 (act. IIA 40-42). Unbestrittenermassen hat sich der Beschwerdeführer nach dem Dargelegten intensiv um eine neue Anstellung bemüht, was nicht zuletzt dadurch erwiesen ist, dass er nicht nur mehrere Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhielt, sondern auch zwei Anstellungen finden konnte.

**3.2.2** In der Weisung AVIG ALE (Arbeitslosenentschädigung, Stand 1. Januar 2024) finden sich in den Rz. B313 ff. (Persönliche Arbeitsbemühungen, Pflicht zur Stellensuche) keine konkreten Vorschriften zur Gestaltung des Lebenslaufs. Die Anzahl und die Qualität der Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers werden vom Beschwerdegegner nicht beanstandet. Soweit dieser vorbringt, den Angaben zum aktuellen Arbeitgeber könne mitunter die praktische Erfahrung, die Dauer der geleisteten Arbeitstätigkeit und die Verantwortungsbereiche des Beschwerdeführers entnommen werden und dienen einem zukünftigen Arbeitgeber bei der Entscheidungsfindung, ob diese Person auch wirklich in sein Unternehmen passen würde (Beschwerdeantwort S. 3), kann er nichts daraus zu seinen Gunsten ableiten. Denn es ist gerichtsnotorisch, dass bei einer Bewerbung während eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses aus Gründen der Vertraulichkeit Angaben zum aktuellen Arbeitgeber weggelassen und/oder um Diskretion gebeten wird. Es wäre dem Beschwerdeführer aber bspw. möglich gewesen, seine aktuelle Anstellung zu umschreiben – ohne die Arbeitgeberin namentlich zu nennen – und darauf hinzuweisen, dass aufgrund des ungekündigten Arbeitsverhältnisses keine weiteren Angaben gemacht werden können.

**3.2.3** Um Sanktionen im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne nach sich zu ziehen, müssen die ungenügenden Arbeitsbemühungen schliess-

lich kausal für die verlängerte Arbeitslosigkeit sein. Dies ist nicht der Fall, wenn der Versicherte trotzdem innert nützlicher Frist eine neue Stelle findet (Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht] vom 11. Juni 2011, E. 3a, THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: ULRICH MEYER [Hrsg.], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2518 N. 844). Es stellt sich somit die Frage, ob durch die vom Beschwerdegegner geforderte Anpassung des Lebenslaufs die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers früher hätte beendet werden können. Der Beschwerdeführer hätte bei der B. \_\_\_\_\_ sein Pensum "ab sofort" – dies erklärte er gegenüber der Personalberaterin am 13. Juni 2024 – auf 80 % erhöhen können (act. IIA 2, 4), aufgrund der Anforderungen an die Kinderbetreuung und der von der B. \_\_\_\_\_ gewünschten Einsätze kam es jedoch bereits beim Beschäftigungsgrad von 60 % zu Konflikten (act. IIA 2). Per 1. August 2024 trat er deshalb eine neue unbefristete 60-70 %-Stelle an bei der C. \_\_\_\_\_ mit Aussicht auf eine weitere Pensumserhöhung (act. IIA 35-37, 3). Vor diesem Hintergrund ist nicht überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass durch die vom Beschwerdegegner geforderte Anpassung des Lebenslaufs die Arbeitslosigkeit früher beendet bzw. die Anstellung in einem höheren Beschäftigungsgrad früher hätte erfolgen können. Entsprechend bat auch die Personalberaterin um die Aufhebung der Sanktion (act. IIA 2-3, 45). Des Weiteren ist wie bereits erwähnt (vgl. E. 3.2.1 hiervor) unbestritten, dass der Beschwerdeführer zahlreiche Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhalten hat, was ebenfalls für eine genügende Qualität seiner Arbeitsbemühungen spricht.

**3.2.4** Der Beschwerdeführer wurde mithin zu Unrecht (ab dem 23. April 2024 im Umfang von vier Tagen) in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

**3.3** Demnach ist die Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. Juni 2024 ist aufzuheben.

**4.**

**4.1** 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.

**4.2** Trotz seines Obsiegens hat der nicht vertretene Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sein Aufwand den Rahmen dessen nicht überschreitet, was der Einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung persönlicher Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (vgl. BGE 127 V 205 E. 4b S. 207; SVR 2019 KV Nr. 7 S. 51 E. 9.2.1).

**Demnach entscheidet die Einzelrichterin:**

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern vom 26. Juni 2024 aufgehoben.
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

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

**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.