

# **SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/6 vom 28. Juli 2022**

Sg Versicherungsgericht, 2022-07-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2022\\_6](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2022_6)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/6 du 28 juillet 2022

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/6 del 28 luglio 2022

## **Regeste**

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 27 Abs. 1 ATSG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge ungenügender Arbeitsbemühungen. Keine Arbeitsbemühungen während befristetem Arbeitsverhältnis. Verletzung der Aufklärungspflicht durch das RAV verneint. Abweisung der Beschwerde (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 28. Juli 2022, AVI 2022/6).

## **Volltext**

Entscheid vom 28. Juli 2022 Besetzung Versicherungsrichterinnen Corinne Schambeck (Vorsitz) und Karin Huber-Studerus, Versicherungsrichter Joachim Huber; a.o. Gerichtsschreiber Marco Schmid Geschäftsnr. AVI 2022/6 Parteien A.\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, gegen RAV B.\_\_\_\_, Beschwerdegegner, vertreten durch Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitsbemühungen) Sachverhalt A.\_\_\_\_ meldete sich am 22. Juni 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum B.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an (act. G 3.1/A25 und A57). Am 7. Oktober 2021 schloss sie mit der C.\_\_\_\_ AG (nachfolgend: Personalvermittlerin) einen Einsatzvertrag ab dem 1. Oktober 2021 für einen maximal 3-monatigen Arbeitseinsatz bei der D.\_\_\_\_ AG als Sachbearbeiterin ab (act. G 3.1/A62). Die Abmeldung beim RAV erfolgte am 12. Oktober 2021 (act. G 3.1/A56). Mit Schreiben vom 20. Dezember 2021 kündigte die Personalvermittlerin der Versicherten auf den 22. Dezember 2021 (act. G 3.1/A73). Die Versicherte meldete sich in Folge beim RAV erneut zur Arbeitsvermittlung ab dem 23. Dezember 2021 an (act. G 3.1/A71). Mit Verfügung vom 18. Januar 2022 stellte das RAV die Versicherte ab dem 3. Januar 2022 für 15 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung ein. Das RAV begründete die Verfügung damit, die Versicherte sei in einem temporären Arbeitsverhältnis angestellt gewesen. Bei bis auf 3 Monate befristeten oder häufig wechselnden kürzeren Temporäreinsätzen bestehe eine dauerhafte Pflicht zur Stellensuche. Die Versicherte könne im Zeitraum vor ihrer Kündigung keine Arbeitsbemühungen vorweisen, weshalb sie ihre Schadensminderungspflicht verletzt habe (act. G 3.1/A72). Gegen die Verfügung vom 18. Januar 2022 erhob die Versicherte am 24. Januar 2022 Einsprache. Sie machte geltend, ihr sei von ihrer Arbeitgeberin versprochen worden, dass sie nach drei Monaten eine Festanstellung erhalten werde. Zudem sei ihr gar nicht bewusst gewesen, dass sie in dieser Zeit hätte Bewerbungen schreiben sollen. Sie habe vorher nie temporär gearbeitet, weshalb es ihr auch nicht klar gewesen sei, dass das Arbeitsverhältnis so schnell aufgelöst werden könne. Sie habe sich jedoch sofort nach der Kündigung um Arbeit bemüht, diesbezüglich reichte sie den Nachweis für 8 Arbeitsbemühungen zwischen dem 22. Dezember 2021 und dem 29. Dezember 2021 ein (act. G 3.1/A78). Sie bat zudem darum, ihre familiäre Situation

zu berücksichtigen, als Mutter von zwei kleinen Kindern könne sie die finanziellen Folgen einer Einstellung von 15 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung nicht tragen (act. G 3.1/A77). Mit Einspracheentscheid vom 10. Februar 2022 hiess das RAV die Einsprache teilweise gut. Es hielt weitgehend an der Begründung der Verfügung vom 18. Januar 2022 fest und führte aus, die Versicherte sei aufgrund der Schadensminderungspflicht dazu verpflichtet gewesen, während dem Temporäreinsatz Stellen zu suchen. Aus den Akten sei nicht erstellt, dass ihr eine Vollzeitstelle angeboten worden sei. Ihr Arbeitsvertrag lege zudem klar fest, dass der Einsatz innerhalb von 2 Arbeitstagen gekündigt werden könne und eine Verlängerung des Arbeitsvertrags in jedem Fall schriftlich bestätigt werden müsse. Die Versicherte habe damit rechnen müssen, spätestens ab Ende Dezember 2021 wieder arbeitslos zu werden. Die Versicherte sei zudem sowohl mündlich im Beratungsgespräch vom 12. Oktober 2021 als auch schriftlich mit der Abmeldebestätigung am gleichen Tag über ihre Pflichten aufgeklärt worden. Da die Versicherte eine Bewerbung vor dem Bezug der Arbeitslosenentschädigung vorweisen könne, sei jedoch nicht von fehlenden, sondern bloss ungenügenden Arbeitsbemühungen auszugehen. Die Versicherte sei deshalb ab dem 23. Dezember 2021 für 9 statt 15 Tage in ihren finanziellen Leistungen einzustellen (act. G 3.1/A86). Gegen den Einspracheentscheid vom 10. Februar 2022 erhebt die Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 2. März 2022 Beschwerde. Sie beantragt sinngemäss die ersatzlose Aufhebung der Verfügung. Dazu bringt sie vor, sie sei erst im Rechtsmittelverfahren darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie sich während der temporären Arbeitsstelle bewerben müsse. Sie habe das erste Mal in einem temporären Arbeitsverhältnis gearbeitet. Mit Schreiben von Bewerbungen habe sie nie Mühe gehabt. Es wäre deshalb für sie wenig Aufwand gewesen, in diesem Zeitraum Bewerbungen zu schreiben. Dass sie nun eingestellt werde, sei auf den Fehler ihres Beraters zurückzuführen, welcher sie nicht über ihre Pflichten aufgeklärt habe (vgl. act. G 1). Mit Beschwerdeantwort vom 31. März 2022 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verweist er im Wesentlichen auf den Einspracheentscheid vom 10. Februar 2022. Die Beschwerdeführerin sei entgegen ihren Aussagen am 12. Oktober 2021 darüber informiert worden, dass aufgrund des temporären Arbeitsverhältnisses bei einer Wiederanmeldung die üblichen Arbeitsbemühungen, für die letzten drei Monate vor der Anmeldung, nachgewiesen werden müssen. Bereits während des Telefonats vom 10. Oktober 2021 sei die Beschwerdeführerin auf diesen Umstand hingewiesen worden. Der Personalberater habe diesbezüglich protokolliert, dass "die Kundin die Arbeitsbemühungen weiterhin für sich dokumentieren" werde. Die Beschwerdeführerin könne deshalb nicht geltend machen, sie sei nicht über ihre Pflichten gegenüber dem RAV während ihrer temporären Anstellung informiert worden (act. G 3). Die Beschwerdeführerin verzichtet stillschweigend auf eine weitere Stellungnahme (vgl. act. G 4 und 5). Erwägungen Nach Art. 30 Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Im Rahmen der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadensminderungspflicht muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufs. Dabei hat sie alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten voll auszuschöpfen (vgl. Gerhard

Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, 1987, Art. 17 N 12). Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Bei der Beurteilung, ob diese Bemühungen genügend oder ungenügend sind, kommt es nicht auf deren Erfolg an, sondern auf die Tatsache und die Intensität des Bemühens. Zu berücksichtigen ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bemühungen (BGE 124 V 225 E. 4a mit Hinweis). Die versicherte Person hat schon vor Eintritt der Arbeitslosigkeit angemessene Anstrengungen zur Stellensuche zu unternehmen, wenn sie um die zu erwartende Arbeitslosigkeit weiss. Sie hat sich deshalb bereits während der Kündigungsfrist bzw. in den letzten Monaten eines befristeten Arbeitsverhältnisses um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (ARV 1993/94 Nr. 9 S. 87 E. 5b, Nr. 26 S. 184 E. 2b). Gleiches gilt in Fällen, in denen jemand nicht (mehr) in einem Arbeitsverhältnis steht, z.B. eine Ausbildung abschliesst oder sich beruflich neu orientiert und sich schliesslich bei der Arbeitslosenversicherung anmeldet. In all diesen Fällen einer sich abzeichnenden Arbeitslosigkeit muss die versicherte Person gegenüber der zuständigen Amtsstelle bei der Anmeldung ihre Bemühungen um Arbeit nachweisen und sich die vor der Meldung auf dem Arbeitsamt unterlassenen Stellenbewerbungen entgegenhalten lassen (vgl. Art. 20a Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02] und Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich, 1998, S. 136 f.). Die Pflicht, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, beginnt grundsätzlich ab dem Zeitpunkt, ab dem die versicherte Person Kenntnis davon hat, von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein. Dies trifft üblicherweise während der Kündigungsfrist zu (vgl. BGE 139 V 524 E. 4.2). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsverhältnissen mit häufigem Wechseln ist einerseits das Ende des Arbeitsverhältnisses meistens schon im Voraus klar, zweitens muss aufgrund der kurzen Kündigungsfristen grundsätzlich immer von einer drohenden Arbeitslosigkeit ausgegangen werden. Deshalb müssen in diesen Fällen Arbeitsbemühungen mindestens während der letzten 3 Monate nachgewiesen werden (vgl. Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft vom Januar 2022, AVIG-Praxis Arbeitslosenentschädigung [nachfolgend: AVIG-Praxis ALE], B314). Die Sanktion für fehlende oder ungenügende Arbeitsbemühungen einer versicherten Person ist nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Im Sozialversicherungsrecht gilt das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Hiernach ist ein bestimmter Sachverhalt nicht bereits dann bewiesen, wenn er bloss möglich ist, hingegen genügt es, wenn das Gericht aufgrund der Würdigung aller relevanter Sachumstände zur Überzeugung gelangt ist, dass er der wahrscheinlichste aller möglichen Geschehensabläufe – bei zwei möglichen Sachverhaltsvarianten: die wahrscheinlichere – ist (Urteil des Bundesgerichts vom 7. September 2020, 8C\_371/2020, E. 4.2 mit Hinweisen). Umstritten und im vorliegenden Verfahren zu klären ist, ob die Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht verpflichtet war, sich während des befristeten Arbeitsverhältnisses um zumutbare Arbeit zu bemühen. Bejahendenfalls ist zu prüfen, ob die verhängte Sanktion unter Berücksichtigung aller Umstände verhältnismässig und angemessen ist. Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. Oktober 2021 über die C. \_\_\_ AG befristet für maximal 3 Monate als Sachbearbeiterin bei der D. \_\_\_ AG angestellt. Gemäss dem Einsatzvertrag vom 7. Oktober 2021 betrug die Kündigungsfrist 2 Arbeitstage (act. G 3.1/A62). Mit Schreiben vom 20. Dezember 2021 wurde ihr per 22. Dezember 2021 gekündigt (act. G 3.1/A73). Aufgrund der kurzen Kündigungsfrist und des befristeten Arbeitsvertrags musste die Beschwerdeführerin – wie in E. 1.3 ausgeführt – grundsätzlich

jederzeit mit einer drohenden Arbeitslosigkeit rechnen. Es war zudem absehbar, dass der Arbeitsvertrag spätestens Ende Dezember 2022 aufgelöst wird und die Beschwerdeführerin spätestens auf diesen Zeitpunkt eine neue Stelle suchen musste. Die Beschwerdeführerin bringt allerdings vor, ihr sei von ihrer Arbeitgeberin eine Vollzeitstelle offeriert worden, weshalb sie nicht mit einer Kündigung gerechnet habe. Aus dem Verlaufsprotokoll geht hervor, dass dies auch mit dem Personalberater des RAV thematisiert wurde (siehe act. G 3.1/A57). Im Bericht zum Beratungsgespräch vom 12. Oktober 2021 hielt letzterer fest, der Vertrag sei temporär mit Aussicht auf Festanstellung. Eine Stelle gilt dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen ist. Dabei wird die Schriftform nach Art. 320 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches; Fünfter Teil: Obligationenrecht (OR; SR 220) für das verbindliche Zustandekommen eines Arbeitsvertrages nicht vorausgesetzt, weshalb sich die versicherte Person gegebenenfalls auch auf eine mündliche Vereinbarung berufen kann (Urteil des Bundesgerichts vom 10. Mai 2013, 8C\_1021/2012, E. 5.3.3). Eine mündliche Vereinbarung erlangt zwar nach Art. 320 Abs. 1 OR Gültigkeit, die mündliche Form erschwert jedoch im Streitfall den Nachweis der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag bzw. der Zusicherung. Blosser Hoffnung erweckende Vorverhandlungen zwischen der versicherten Person und dem potentiellen Arbeitgeber stellen noch keine Zusicherung dar (vgl. Gerhards, a.a.O., N 15 zu Art. 30). Dem Einsatzvertrag ist zu entnehmen, dass eine Verlängerung des Vertrags nur in schriftlicher Form gültig ist (act. G 3.1/A62). Somit haben die Vertragsparteien diesbezüglich mündliche Vertragsabänderungen wegbedungen. Die Beschwerdeführerin konnte sich deshalb nicht auf allfällige mündliche Zusicherungen verlassen und musste deshalb bis zum Vorliegen eines schriftlichen Vertrags mit der Kündigung nach der 3-monatigen Einsatzdauer rechnen. Eine schriftliche Vertragsverlängerung hat die Beschwerdeführerin nicht vorgewiesen. Die Behauptung der Beschwerdeführerin bleibt somit beweislos. Die Folgen der Beweislosigkeit wirken sich zu ihren Lasten aus. Sie wäre deshalb nach Art. 17 Abs. 1 AVIG verpflichtet gewesen, sich während der befristeten Anstellung auf eine unbefristete Vollzeitstelle oder zumindest wieder eine Temporärstelle zu bewerben. Dass sie in diesem Zeitraum nur eine Bewerbung schrieb, stellt eine Verletzung der Schadensminderungspflicht dar, welche eine Einstellung in den finanziellen Leistungen zu rechtfertigen vermag. Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, ihr sei nicht klar gewesen, dass sie während des temporären Arbeitsverhältnisses eine Stelle suchen müsse. Ihr RAV-Personalberater habe sie auf diese Pflichten nicht hingewiesen. Es sei die Pflicht des Beraters sich zu versichern, dass die von ihm betreuten Personen die notwendigen Merkblätter erhalten haben und falls dies nicht der Fall sei, diese nachzusenden. Sie habe das erste Mal in einem temporären Arbeitsverhältnis gearbeitet und nicht gewusst, dass die Zusammenarbeit so schnell aufgelöst werden könne. Die Beschwerdeführerin bringt damit sinngemäss vor, der Beschwerdegegner habe seine Aufklärungs- bzw. Beratungspflichten gemäss Art. 27 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) verletzt. Gemäss Art. 27 ATSG sind die Versicherungsträger und Durchführungsorgane der einzelnen Sozialversicherungen verpflichtet, im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches die interessierten Personen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären (Abs. 1). Jede Person hat Anspruch auf unentgeltliche Beratung über ihre Rechte und Pflichten, wobei Art. 27 Abs. 1 ATSG grundsätzlich eine allgemeine und permanente Aufklärungspflicht der Versicherungsträger und Durchführungsorgane stipuliert, die nicht erst auf persönliches Verlangen der interessierten Personen zu erfolgen hat (BGE 131 V 372 E. 4.1). Dabei

genügt gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung die Abgabe von Merkblättern und Informationsbroschüren mit den nötigen Informationen zu den Rechten und Pflichten der Versicherten (Thomas Nussbaumer, in: Ulrich Meyer (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht XIV, 3. Auflage, 2016, S. 2363 N 324). Wird die Aufklärungspflicht nicht wahrgenommen, ist die dadurch geschädigte Person gleich zu behandeln, wie bei einer falsch erteilten Auskunft (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Auflage, 2020, N 37 zu Art. 27). Es finden deshalb im Fall einer Aufklärungspflichtverletzung die gleichen Voraussetzungen wie bei Verletzung des Vertrauensschutzes nach Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) Anwendung (vgl. BGE 131 V 472 E. 5). Im Verlaufsprotokoll des RAV wird beim Austrittsgespräch vom 12. Oktober 2021 im Abschnitt "Stellensuche" festgehalten: "die Kundin dokumentiert weiterhin für sich die Arbeitsbemühungen" (act. G 3.1/A57). Des Weiteren wurde der Beschwerdeführerin mit der Abmeldebestätigung vom 12. Oktober 2021 ein Merkblatt mit dem Titel "Information zur Abmeldung" zugestellt. Darauf ist festgehalten: "Bei einem befristeten oder temporären Arbeitsverhältnis (auch bei "try and hire") sowie bei Unterbruch der Arbeitslosigkeit aus anderen Gründen müssen Sie dem RAV in der Regel für die letzten drei Monate vor der Anmeldung wieder die üblichen Arbeitsbemühungen nachweisen können" (act. G 3.1/A56). Die Abmeldebestätigung inkl. dem Merkblatt wurde der Beschwerdeführerin zudem am 8. April 2021 bereits einmal zugestellt (act. G 3.1/A20). Auch auf dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen", welches durch die Versicherten monatlich auszufüllen ist, wird darauf hingewiesen, dass bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Pflicht besteht, sich bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit persönlich um Arbeit zu bemühen (z.B. act. G 3.1/A50). Wie bereits erwähnt (E. 3.2) genügt es, wenn das RAV die Merkblätter zur Verfügung stellt. Dass die Beschwerdeführerin diese nicht erhalten haben soll, wird von ihr nicht dargetan. Überdies wurde sie auch mündlich auf ihre Pflichten hingewiesen (act. G 3.1/A57). Damit war sie hinreichend über ihre Pflichten bezüglich Stellensuche informiert worden. Selbst wenn die Beschwerdeführerin nicht über die Pflicht zur Stellensuche vor der Anmeldung hingewiesen worden wäre, würde sich nichts zu ihren Gunsten ergeben. Das Bundesgericht hat bezüglich der Aufklärungspflicht bei der Stellensuche festgehalten, dass sich die versicherte Person während der Zeit vor der Anmeldung auch unaufgefordert um Stellen zu bemühen habe. Gemäss dem Bundesgericht können sich Versicherte insbesondere nicht mit der Begründung exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet waren und nicht darauf aufmerksam gemacht worden seien (BGE 139 V 524 E. 2.1.2; vgl. auch Chopard, a.a.O., S. 137). Diese Eingrenzung der Aufklärungspflicht durch das Bundesgericht scheint nachvollziehbar, denn gemäss Art. 20a Abs. 3 AVIV haben versicherte Personen, bereits beim Erstgespräch, den Nachweis der Arbeitsbemühungen zu erbringen, in einem Zeitpunkt also, in dem die Informations- und Beratungspflicht noch gar nicht zur Anwendung kommen konnte. Eine weitverstandene Aufklärungspflicht nach Art. 27 ATSG wäre in diesem Zeitraum gar nicht umsetzbar. Nach Abmeldung beim RAV hätte es somit in der Verantwortung der Beschwerdeführerin gelegen, sich über allfällige Pflichten bei einer Wiederanmeldung zu informieren. Nachdem sie aber bereits mittels Merkblatt "Informationen zur Abmeldung" darauf aufmerksam gemacht wurde, liegt insgesamt keine Verletzung der Beratungspflicht nach Art. 27 ATSG vor. Es bleibt zu prüfen, ob die Einstelldauer von 9 Tagen gemäss dem erstellten Sachverhalt angemessen ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des

Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat im Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung ein Einstellraster erlassen, in welchem die häufigsten Einstellgründe aufgeführt sind. Der Einstellraster soll die Gleichbehandlung der versicherten Personen auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen (vgl. AVIG-Praxis ALE/D72 ff.). Dieser Raster entbindet die verfügende Stelle jedoch nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven (z.B. die Befristung der Stelle) und subjektiven Gegebenheiten (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (BGE 130 V 125 E. 3.5; Urteil des Bundesgerichtes vom 10. Juni 2021, 8C\_24/2021, E. 3.2.1 mit Hinweisen). Das SECO sieht im Fall von fehlenden oder ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist, eine Sanktion abhängig von der Dauer der Kündigungsfrist vor. Bei einmonatiger Kündigungsfrist liegt der Einstellraster zwischen 3 bis 4 Einstelltagen, bei zweimonatiger Kündigungsfrist bei 6 bis 8 Einstelltagen und bei 3-monatiger Frist bei 9 bis 12 Einstelltagen (AVIG-Praxis ALE/D79). Die Situation bei Temporärstellen gestaltet sich jedoch anders. Aufgrund der kurzen Kündigungsfrist müssen die Arbeitnehmer grundsätzlich jederzeit mit einer Kündigung rechnen. Die Einstelldauer bemisst sich deshalb bei Temporärstellen gemäss bundesrechtlicher Rechtsprechung nicht nach der Länge der Kündigungsfrist, sondern wird analog einer 3-monatigen Kündigungsfrist bemessen (vgl. BGE 141 V 365, E. 4.5). Der Beschwerdegegner stellte die Beschwerdeführerin mit Einspracheentscheid vom 10. Februar 2022 ab dem 23. Dezember 2021 für 9 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung ein. Der Beschwerdegegner orientierte sich dabei am SECO-Einstellraster, welches für ungenügende Arbeitsbemühungen einen Rahmen von 9 bis 12 Einstelltagen vorsieht. Schadensmindernd berücksichtigte sie, dass die Beschwerdeführerin eine Bewerbung vorweisen konnte und von ihr nur während 2.5 Monaten Stellenbemühungen erwartet wurden, da die Beschwerdeführerin vor Antritt der Stelle von der Stellensuche befreit worden sei (vgl. act. G 3.1/A86). Der Beschwerdegegner hat somit die objektiven und subjektiven Gegebenheiten ausreichend berücksichtigt. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass die Einstellung des Taggelds für die Beschwerdeführerin eine finanzielle Härte bedeutet. Der Beschwerdegegner übte sein Ermessen mit den festgesetzten an der unteren Grenze im Einstellraster liegenden 9 Einstelltagen korrekt aus und demgemäss ist das vorliegende Einstellmass nicht zu beanstanden. Nach dem Gesagten wurde die Beschwerdeführerin zu Recht in ihrer finanziellen Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Einstellung von 9 Tagen erweist sich unter Berücksichtigung der vorliegenden Verhältnisse als korrekt. Folglich ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 10. Februar 2022 abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.