

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/12 vom 27. Februar 2024

Sg Versicherungsgericht, 2024-02-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2023_12

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/12 du 27 février 2024

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/12 del 27 febbraio 2024

Regeste

Art. 15 Abs. 1 AVIG Vermittlungsfähigkeit eines bisher stets in saisonalen Arbeitsverhältnissen beim gleichen Arbeitgeber erwerbstätigen Beschwerdeführers. Der Beschwerdegegner verneinte die Vermittlungsfähigkeit mangels Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle und insbesondere mangels nachprüfbarer Bewerbungen auf Dauerstellen zu Recht. Abweisung der Beschwerde (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 27. Februar 2024, AVI 2023/12).

Volltext

Entscheid vom 27. Februar 2024 Besetzung Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Tanja Petrik-Haltiner; Gerichtsschreiberin Beatrix Zahner Geschäftsnr. AVI 2023/12 Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Frischknecht, Gmünder Frischknecht & Partner, Bahnhofstrasse 7, 9630 Wattwil, gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegner, Gegenstand Vermittlungsfähigkeit Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherter) meldete sich am 28. Dezember 2022 erneut beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Wiederanmeldung; act. G3.1/A1), nachdem sein befristetes Arbeitsverhältnis geendet hatte (vgl. act. G3.1/A9 und A44 [Erstgespräch vom 4. Januar 2023]). Anlässlich des Erstgesprächs vom 4. Januar 2023 gab der Versicherte an, voraussichtlich ab März 2023 wieder bei derselben Arbeitgeberin beginnen zu können. Er sei bereits seit Jahren immer wieder bei derselben Arbeitgeberin tätig, wobei es sich jeweils um befristete Anstellungen handle (Erstgespräch vom 4. Januar 2023; act. G3.1/A44). Mit Verfügung vom 3. Februar 2023 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (nachfolgend: AWA) fest, der Versicherte sei ab dem 28. Dezember 2022 nicht vermittlungsfähig. Der Versicherte sei in der Vergangenheit wiederholt saisonal bei derselben Arbeitgeberin angestellt gewesen. Mit Verfügung vom 2. Februar 2022 sei er ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass künftig die getätigten Arbeitsbemühungen vor Antragsstellung darüber entscheiden würden, ob sich sein Wille, eine Dauerstelle auch ausserhalb des Bausektors zu finden, darin widerspiegle. Der Versicherte könne zwar vor Antragsstellung Arbeitsbemühungen nachweisen, doch seien diese vor allem in qualitativer Hinsicht nicht genügend, da es sich erneut ausschliesslich um telefonische und persönliche Bemühungen gehandelt habe, obwohl er ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass vorwiegend schriftliche Bemühungen erwartet würden (act. G3.1/A26). Gegen diese Verfügung liess der Versicherte, vertreten durch die Orion Rechtsschutz-Versicherung AG, am 6. März 2023 Einsprache erheben. Es sei nicht zutreffend, dass die Saisontätigkeit seine gewünschte Lebensform sei. Er habe die vom AWA geforderten Stellenbemühungen getätigt, doch sei

es extrem schwierig, eine Arbeit zu finden. Hätte er die diesbezüglichen Pflichten verletzt, wäre der RAV-Berater verpflichtet gewesen, ihn entsprechend abzumahnern. Es könne ihm somit nicht vorgeworfen werden, dass er keine ununterbrochenen Arbeitsbemühungen für eine Festanstellung getätigt habe (act. G3.1/A38). Mit Entscheid vom 22. März 2023 wies das AWA die Einsprache ab mit der Begründung, dass der Versicherte seit 2010 immer wieder in saisonal befristeten Arbeitsverhältnissen bei derselben Arbeitgeberin gearbeitet habe. Nach der erneuten Anmeldung zur Stellenvermittlung am 28. Dezember 2022 habe der Versicherte bereits am 30. Dezember 2022 wieder einen saisonalen Arbeitsvertrag mit Arbeitsbeginn 11. April 2023 unterzeichnet. Bereits mit Verfügungen vom 12. Dezember 2011, 30. Januar 2013, 28. Januar 2014, 17. Dezember 2014, 11. Januar 2016, 1. Februar 2018 und 2. Februar 2022 sowie auch in einem mit den Anmeldeunterlagen ausgehändigten Merkblatt "Vermittlungsfähigkeit von Personen, die aus saisonalen Gründen arbeitslos sind oder temporär gearbeitet haben" sei der Versicherte wiederholt darauf hingewiesen worden, dass nur vermittlungsfähig sei, wer sich um eine Dauerstelle bemühe und versuche, den wechselnden saisonalen Anstellungen zu entkommen. Aus den vom Versicherten eingereichten Arbeitsbemühungen sei indessen zu entnehmen, dass er sich erst mit der erneuten Anmeldung zur Stellenvermittlung intensiv um eine neue Stelle beworben habe. In den letzten drei Monaten vor der Wiederanmeldung habe er sich persönlich oder telefonisch überwiegend als Bauarbeiter, Gerüstmonteur und Hilfsarbeiter beworben. Dabei habe es sich nicht um Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen gehandelt, sondern um sogenannte Blindbewerbungen. Dies gehe aus dem angegebenen Absagegrund "keine Stelle" klar hervor. Verlangt seien zudem schriftliche Bewerbungen. Die getätigten Arbeitsbemühungen genügten somit weder in quantitativer noch qualitativer Hinsicht. Eine Beanstandung der ungenügenden Arbeitsbemühungen durch die Personalberatung für den vorliegenden Zeitraum vor Arbeitslosigkeit hätte am Bewerbungsverhalten des Versicherten vor Antragsstellung nichts geändert, zumal dieser in den vergangenen Jahren wiederholt und ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass überwiegend schriftliche Bewerbungen für Dauerstellen erwartet würden. Damit sei die Vermittlungsfähigkeit zu Recht verneint worden (act. G3.1/A40). Gegen diesen Einspracheentscheid vom 22. März 2023 lässt der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer), nun vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Frischknecht, am 21. April 2023 Beschwerde erheben. Er lässt beantragen, der Einspracheentscheid vom 22. März 2023 sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge vollumfänglich aufzuheben und die Vermittlungsfähigkeit und damit seine Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ab 28. Dezember 2022 seien zu bestätigen. Zur Begründung macht er geltend, er habe zusätzlich zu den gegenüber dem RAV dokumentierten Arbeitsbemühungen weitere Bewerbungen getätigt. Diese habe er nicht aufgeführt, weil der zuständige RAV-Mitarbeiter drei Bewerbungen pro Monat als ausreichend bezeichnet habe. Nehme die versicherte Person eine geeignete, aber nicht unmittelbar freiwerdende Stelle an, habe sie die ihr aufgrund der Schadenminderungspflicht obliegenden Massnahmen getroffen. Es könne ihr nicht zugemutet werden, mit dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zuzuwarten und dadurch eine länger dauernde Arbeitslosigkeit zu riskieren. Seine getätigten Bewerbungen bezögen sich nicht auf befristete Stellen, sondern auf auch berufsfremde Dauerstellen. Es treffe somit nicht zu, dass er bewusst jedes Jahr kurze Unterbrüche der Erwerbstätigkeit und damit einhergehende Verdiensteinbussen freiwillig in Kauf nehme. Da er trotz intensiver Bemühungen ausschliesslich Absagen erhalten habe, sei ihm nichts anderes übrig geblieben, als befristete Arbeitsverträge mit der B. ___ AG abzuschliessen. Diese seien weder Beweis noch Indiz

dafür, dass es sich bei den saisonalen Arbeitsverhältnissen um die von ihm gewünschte Lebensform handle. Dagegen spreche auch der lange Arbeitsweg von mindestens einer Stunde. Er habe sich nicht erst mit der erneuten Anmeldung zur Stellenvermittlung am 28. Dezember 2022, sondern bereits seit Mai 2022 um eine unbefristete Anstellung bemüht. Entgegen dem Einspracheentscheid könne der Absagegrund "keine Stelle" nicht dahingehend interpretiert werden, dass es sich um so genannte "Blindbewerbungen" gehandelt habe. Er habe sich auch auf ausgeschriebene Stellen beworben. Das AWA (nachfolgend: Beschwerdegegner) habe ihm in der Verfügung vom 2. Februar 2022 keine Vorgaben betreffend Anzahl Bewerbungen gemacht und bezüglich Form der Arbeitsbemühungen lediglich festgehalten, dass diese nachzuweisen und überprüfbar sein müssten. Er habe sich wie vom zuständigen Berater vorgeschrieben beworben (act. G 1). Mit Beschwerdeantwort vom 24. Mai 2023 beantragt der Beschwerdegegner, die Beschwerde sei abzuweisen. Er bringt vor, mit Verfügung vom 2. Februar 2022 sei dem Beschwerdeführer aufgrund des Vertrauensschutzes die Vermittlungsfähigkeit trotz quantitativ und qualitativ ungenügender Arbeitsbemühungen für die Zeit vor der Wiederanmeldung zugesprochen worden. Der Beschwerdeführer habe in der Zeit vor der Anmeldung am 28. Dezember 2022 lediglich telefonische und persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen können, obwohl er in der Verfügung vom 2. Februar 2022 darauf hingewiesen worden sei, dass er schriftliche Bewerbungen tätigen müsse, sollte er nach seiner saisonalen Tätigkeit erneut Antrag auf Arbeitslosenentschädigung stellen. Die zusätzlich zwischen Mai und Dezember 2022 getätigten Bewerbungen seien mangels Angabe eines Datums oder einer Kontaktperson wohl kaum überprüfbar und könnten daher nicht berücksichtigt werden. Zudem sei nicht nachvollziehbar, wie der Beschwerdeführer auf die Anzahl von (lediglich) drei erforderlichen Arbeitsbemühungen pro Monat komme. Hätte der Beschwerdeführer eine Stelle nicht erhalten, weil ein geeigneterer Bewerber verfügbar oder die Stelle bereits vergeben gewesen wäre, hätte dies der potentielle Arbeitgeber so deklariert. Es sei daher davon auszugehen, dass der Absagegrund "keine Stelle" mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bedeute, dass keine Stelle ausgeschrieben gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe für die Zeit vor der Wiederanmeldung weder qualitativ noch quantitativ genügende Bewerbungen nachweisen können, weshalb die Beschwerde abzuweisen sei (act. G 3). Mit Replik vom 21. Juni 2023 bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, in der Verfügung vom 2. Februar 2022 seien nicht ausschliesslich, sondern lediglich "vor allem" schriftliche Bewerbungen verlangt worden. Die von ihm getätigten persönlichen und telefonischen Arbeitsbemühungen seien entgegen dem Beschwerdegegner überprüfbar. Seine Arbeitsbemühungen seien sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht genügend. Dass er sich nicht mehr im Detail an jede Kontaktperson und an jedes Bewerbungsdatum zu erinnern vermöge, entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung und dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und sei ihm nicht anzulasten. Die zusätzlichen Bewerbungen im Zeitraum von Mai bis Dezember 2022 seien deshalb zu berücksichtigen. Dass drei Bewerbungen pro Monat ausreichen würden, sei ihm vom zuständigen RAV-Mitarbeiter mitgeteilt worden. Es seien ihm keinerlei konkreten Vorgaben betreffend der Anzahl der Arbeitsbemühungen gemacht worden. Bezüglich der verwendeten Formulierung "keine Stelle" sei zu berücksichtigen, dass er der deutschen Schriftsprache nur bedingt mächtig und entsprechend nicht fähig sei, sich sprachlicher Feinheiten und Differenzierungen zu bedienen (act. G 5). Der Beschwerdegegner verzichtet stillschweigend auf eine Duplik (act. G 7). Erwägungen Umstritten ist die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ab 28. Dezember 2022. Eine der gesetzlichen

Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]). Die arbeitslose Person ist vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Die Vermittlungsfähigkeit setzt sich aus den zwei objektiven Elementen der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsberechtigung sowie aus dem subjektiven Element der Vermittlungsbereitschaft zusammen (vgl. Th. Nussbaumer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 261; BGE 136 V 103, E. 7.3). Die Vermittlungsfähigkeit beurteilt sich prospektiv, hier ab Antragsstellung am 28. Dezember 2022, und aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass des Einspracheentscheids (hier: 22. März 2023) entwickelt haben. Sie ist unter Berücksichtigung der im Zeitpunkt der Gesuchseinreichung vorgelegenen und bis zum Erlass des Einspracheentscheids eingetretenen Verhältnisse zu prüfen (vgl. BGE 120 V 287 f. E. 2; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Januar 2022, 8C_494/2021, E. 2.2 und 3.3.3). Wird eine versicherte Person jeweils auf den Winter hin entlassen und im Frühling zwischen denselben Parteien wieder ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, muss davon ausgegangen werden, dass sie freiwillig bereit ist, Arbeitsverhältnisse einzugehen, die mit beschäftigungslosen Zeiten verbunden sind. Die Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle ist ein wesentliches Merkmal der Vermittlungsbereitschaft gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG (ARV 2013, Nr. 8 S. 178). Dazu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht (Urteil des Bundesgerichts vom 27. Januar 2022, 8C_494/2021, E. 2.2; BGE 119 V 47 f. E. 1 b; Urteil des Bundesgerichts vom 22. Februar 2013, 8C_937/2012 E. 3.2). Die bisherigen Arbeitsbemühungen können Aufschluss darüber geben, ob die versicherte Person tatsächlich eine Festanstellung anstrebte und im Hinblick darauf all jene Vorkehrungen getroffen hat, die zwecks Vermeidung von Arbeitslosigkeit vernünftigerweise von ihr erwartet werden durften (ARV 2013, Nr. 8, E. 4 S. 181). Davon abzugrenzen ist die Rechtsprechung, wonach arbeitslose Versicherte nicht bestraft werden sollen, die eine geeignete, aber nicht unmittelbar freie Stelle finden und annehmen. Solchen Versicherten ist es nicht zuzumuten, im Hinblick auf einen – theoretisch zwar möglichen, praktisch jedoch wenig wahrscheinlichen – früheren Stellenantritt mit dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zuzuwarten und dadurch das Risiko einer allenfalls noch längeren Arbeitslosigkeit auf sich zu nehmen. In solchen Fällen ist die Frage nach einer allfälligen Vermittlungsunfähigkeit wegen des bevorstehenden Antrittes der neuen Stelle nicht mehr zu prüfen (Urteile des Bundesgerichts vom 13. September 2019, 8C_337/2019, E. 3.3, und vom 24. Dezember 2004, C 157/04, E. 2.3). Das zuständige RAV führte bereits in der Verfügung betreffend Vermittlungsfähigkeit vom 12. Dezember 2011 im Wesentlichen aus, es bleibe unbestritten, dass der Beschwerdeführer vorwiegend saisonalen Tätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber nachgehe. Während der Beschäftigungslücken zwischen den saisonalen Tätigkeiten entstehende saisonbedingte Lohneinbussen nehme er bereits bei Annahme der Saisonanstellung in Kauf. Folge er weiterhin diesem Arbeitsrhythmus ohne sich nachweislich auch während seiner Anstellung in ausreichendem Masse um eine dauerhafte Arbeitsstelle zu bemühen, zeige er an, dass er nicht an einer Dauerstelle interessiert sei und die befristeten Arbeitsstellen mit dazwischen berufstypischem Arbeitsausfall der Wahl seiner Lebensgestaltung entspreche. Künftig werde bei erneuter Antragsstellung die Vermittlungsfähigkeit geprüft und bei identischem Verhalten voraussichtlich verneint werden (act. G 3.1/A50). Ähnlich lautende Verfügungen

erliess das RAV am 30. Januar 2013 (act. G 3.1/A51), am 28. Januar 2014 (act. G 3.1/A52), am 17. Dezember 2014 (act. 3.1/A53), am 11. Januar 2016 (act. G 3.1/54) und am 1. Februar 2018 (act. G 3.1/A55). In der Verfügung betreffend Vermittlungsfähigkeit vom 2. Februar 2022 führte das RAV aus, bisher sei das Vorgehen des Beschwerdeführers fälschlicherweise akzeptiert worden. Die Vermittlungsfähigkeit sei deshalb gestützt auf den Vertrauensschutz (nochmals) zu bejahen. Sollte der Beschwerdeführer erneut eine Saisonanstellung antreten, müsse er ununterbrochen Arbeitsbemühungen für eine Festanstellung tätigen und nachweisen. Sollte er im Fall einer Wiederanmeldung keine intensiven und überprüfbaren (d.h. vor allem schriftlichen) Arbeitsbemühungen für eine Dauerstelle vorweisen können, werde davon ausgegangen, dass es sich bei der Saisontätigkeit um seine gewünschte Lebensform handle. Der Beschwerdeführer müsste diesfalls das Risiko, jeweils nach Ende der Saison arbeitslos zu sein, selber tragen. Die Vermittlungsfähigkeit würde dann bei einer erneuten Anmeldung verneint werden (act. G 3.1/A56). Zu prüfen ist, ob mit dem Beschwerdegegner davon auszugehen ist, dass der Beschwerdeführer keine Dauerstelle anstrebte und daher ab 28. Dezember 2022 nicht vermittlungsfähig war. In der anlässlich des Erstgesprächs vom 4. Januar 2023 unterzeichneten Wiedereingliederungsstrategie wurden 8 gezielte und überprüfbare Arbeitsbemühungen pro Monat vereinbart (act. G 3.1/A6). Die Behauptung des Beschwerdeführers, der zuständige RAV-Mitarbeiter habe drei Bewerbungen pro Monat als ausreichend bezeichnet, steht dazu im Widerspruch. Es fällt zudem auf, dass der Beschwerdeführer dies erstmals in der Beschwerde geltend macht. Der Beschwerdeführer hatte sich in den Monaten Mai bis Juli 2022 bei jeweils drei Unternehmen als Gerüstmonteur beworben. Ab August 2022 hatte er sich auch als (Tief-)Bauarbeiter und als Hilfsarbeiter beworben und ab Oktober und November 2022 jeweils fünf Arbeitsbemühungen verzeichnet. Die Anfragen waren bis auf je zwei persönliche im Oktober und November 2022 ausschliesslich telefonisch erfolgt. Diese Arbeitsbemühungen reichte er am 9. Januar 2023 (also nach dem Erstgespräch) monatsweise mit am 4. Januar 2023 unterzeichneten Formularen "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" ein. Als Absagegrund wurde durchgängig "keine Stelle" angegeben (act. G 3.1/A11 ff.) In der Beschwerde werden erstmals 15 weitere getätigte Arbeitsbemühungen geltend gemacht. Dabei handelt es sich um Stellen als Hilfsarbeiter, Produktionsmitarbeiter, Bauarbeiter und als Allrounder/Fahrer. Die Bewerbungen sollen wiederum telefonisch und persönlich erfolgt sein. Daten oder weitere Einzelheiten zu diesen Bewerbungen wurden nicht angegeben. Der Beschwerdeführer beantragt zum Beweis dieser zusätzlichen Bewerbungen die Einholung schriftlicher Auskünfte bei den entsprechenden Betrieben (act. G1). Mit Verfügung vom 2. Februar 2022 war der Beschwerdeführer aufgefordert worden, überprüfbare, d.h. vor allem schriftliche Arbeitsbemühungen für eine Dauerstelle vorzuweisen. Zweck der verlangten Schriftlichkeit war und ist, dem Beschwerdegegner die Überprüfung zu ermöglichen, ob sich der Beschwerdeführer – wie zu Recht verlangt – um realistischerweise in Frage kommende Dauerstellen beworben hat. Insofern sind die geltend gemachten Arbeitsbemühungen bereits mangels Schriftlichkeit ungenügend, unabhängig davon, welcher Anteil an schriftlichen Bewerbungen für die Erfüllung des Quantum "vor allem" erforderlich gewesen wäre. Insoweit erübrigt sich das Einholen der beantragten schriftlichen Auskünfte. Zudem setzt die Nachprüfbarkeit telefonischer oder persönlicher Bewerbungen Angaben zu deren Zeitpunkt, zu den Kontaktpersonen der angefragten Unternehmen, zur Art der Bewerbung (Spontanbewerbung oder nicht) und zur gesuchten Stelle (Dauerstelle oder nicht) voraus. Der Beschwerdeführer hat keine schriftliche

Bewerbung und ebenso wenig ein zu den von ihm geltend gemachten Bewerbungen zugehöriges Stelleninserat vorgelegt. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass er sich auch als Produktionsmitarbeiter, Allrounder/Fahrer und als Bauarbeiter beworben haben will. Es ist sodann davon auszugehen, dass der Inhalt der Gespräche mit den angefragten Unternehmen mangels bekannter Daten und fehlender Eruiierbarkeit der seitens des Unternehmens gesprächsführenden Personen nicht mehr ermittelt werden kann. Der Beschwerdeführer macht in diesem Zusammenhang geltend, es entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung sowie dem gewöhnlichen Lauf der Dinge, dass er sich nach mehreren Monaten nicht mehr an eine Kontaktperson und das Bewerbungsdatum zu erinnern vermöge (vgl. act. G 5 S. 5). Wenn sich selbst der Beschwerdeführer an diese Daten nicht mehr erinnern kann, erscheint es ausgeschlossen, dass sich die Betriebe daran erinnern können sollen. Schliesslich ist der im Sozialversicherungsrecht geltende Grundsatz der Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen durch die Mitwirkungspflicht eingeschränkt. Diese auferlegt den Parteien, soweit dies vernünftigerweise gefordert werden kann, die aufgrund der Natur der Streitsache für geltend gemachte Tatsachen geeigneten Beweismittel beizubringen (BGE 125 V 195 E. 2). Der Beschwerdeführer wusste um die Obliegenheit, überprüfbare Bemühungen um eine Dauerstelle beizubringen. Es hätte deshalb an ihm gelegen, die zur Überprüfung der getätigten Arbeitsbemühungen notwendigen Informationen beizubringen. In antizipierender Beweiswürdigung kann von der Einholung schriftlicher Auskünfte bei den vom Beschwerdeführer bezeichneten Betrieben abgesehen werden. Es ist vielmehr von ungenügenden Arbeitsbemühungen um eine Festanstellung auszugehen. Gegen die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vorhandene Absicht des Beschwerdeführers, eine Dauerstelle der saisonalen Erwerbstätigkeit vorzuziehen, spricht neben den ungenügenden Arbeitsbemühungen auch Folgendes: Der Beschwerdeführer schloss den neuen befristeten Arbeitsvertrag mit der B.____ AG bereits zwei Tage nach der Anmeldung beim RAV ab (act. G 3.1/A31). Anlässlich des Erstgesprächs äusserte der Beschwerdeführer zwar, dass er gerne in der Nähe und als Festangestellter arbeiten würde, statt täglich von C.____ nach D.____ zu fahren. Am 1. März 2023 notierte der Berater indes, der Beschwerdeführer könne per 1. April 2023 wieder bei der B.____ AG zu arbeiten beginnen. Er setze vor allem dort auf eine Festanstellung, da ihn die Arbeitgeberin bereits über viele Jahre hinweg sehr gut kenne (act. G 3.1/A44). Davon kann der Beschwerdeführer, nachdem er bei der B.____ AG seit Jahren keine Festanstellung erhalten hat, wohl nicht ernsthaft ausgehen. Sodann bewarb er sich zunächst vorwiegend um offensichtlich nicht ausgeschriebene Stellen im Gerüstbau. Damit korrespondiert der in diesen Fällen vermerkte Absagegrund "keine Stelle". Entgegen den diesbezüglichen Ausführungen seines Rechtsvertreters sind seine Deutschkenntnisse auch nicht dürftig, sondern entsprechen dem Niveau B1 (vgl. act. G 3.1/A23). Deshalb ist aus dem Nichtvorhandensein einer offenen Stelle bzw. den fehlenden Stellenausschreibungen mit dem Beschwerdegegner zu schliessen, dass es sich bei den Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers überwiegend wahrscheinlich um Spontanbewerbungen handelte. Der Beschwerdeführer hat denn auch kein einziges Stelleninserat beigebracht. Für eine ausgeschriebene Stelle dürften zudem nur schriftliche Bewerbungen Aussicht auf Erfolg haben. Überdies vermerkte der RAV-Berater beim Erstgespräch vom 4. Januar 2023, dass das Bewerbungsdossier noch nicht komplett vorhanden sei (act. G3.1/A44), was ebenfalls dagegen spricht, dass der Beschwerdeführer bereit war, sich wie gefordert schon vor Eintritt der Arbeitslosigkeit schriftlich auf ausgeschriebene Dauerstellen zu bewerben. In Gesamtwürdigung dieser Umstände ist mit

überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer nicht wirklich beabsichtigte, eine Dauerstelle zu suchen und anzunehmen, sondern stattdessen erneut einzig auf eine Wiederanstellung bei der bisherigen Arbeitgeberin setzte, bei der er denn auch schon mehr als 10 Jahre saisonal beschäftigt wird. Auch kann er sich nicht darauf berufen, dass seine Vermittlungsfähigkeit in früheren Jahren anerkannt wurde und er Arbeitslosenentschädigung erhielt, da der Beschwerdegegner ihn über die Sach- und Rechtslage mit Verfügung vom 2. Februar 2022 umfassend in Kenntnis gesetzt und informiert hat, von welchen Rahmenbedingungen er künftig auszugehen hat. Nach dem Gesagten ist der Beschwerdegegner zu Recht davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer seine Bereitschaft, eine Dauerstelle anzunehmen, nicht ausreichend nachgewiesen hat und demzufolge ab 28. Dezember 2022 als vermittlungsunfähig gelten muss. Die Beschwerde ist daher 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.