

## **BGer C\_14/2006 vom 6. September 2006**

Bundesgericht, 2006-09-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_C\\_14\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_14_2006)

FR: TF C\_14/2006 du 6 septembre 2006

IT: TF C\_14/2006 del 6 settembre 2006

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Im angefochtenen Entscheid werden die Bestimmungen über die Pflicht zur Stellensuche ( Art. 17 Abs. 1 AVIG ), die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen ( Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ) und die vom Verschuldensgrad abhängige Dauer der Sanktion ( Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 2 AVIV ) zutreffend dargelegt. Gleiches gilt für die Rechtsprechung zur erforderlichen Qualität und Quantität der Arbeitsbemühungen ( BGE 124 V 231 Erw. 4a mit Hinweis) sowie zur Aufklärungs- und Beratungspflicht nach Art. 27 Abs. 2 ATSG ( BGE 131 V 472 ; Urteile W. vom 28. Oktober 2005, C 157/05, Erw. 4, und H. vom 29. September 2005, C 199/05, Erw. 2.2).

#### **E. 2.1**

Es steht fest und ist unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer während der von Februar bis Juli 2004 dauernden Kündigungsfrist durchschnittlich um vier Arbeitsstellen pro Monat und in den Kontrollmonaten August und September 2004 um je fünf Arbeitsstellen beworben hat.

#### **E. 2.2**

Bereits in der an die Vorinstanz gerichteten Beschwerdeschrift hat der Versicherte anerkannt, dass die von ihm getätigten Arbeitsbemühungen in quantitativer Hinsicht nicht genügen. Er macht indessen geltend, dass ihn das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) über die Anzahl der von ihm erwarteten Bewerbungen hätte aufklären müssen und die Unterlassung dieser Information eine Verletzung der Beratungspflicht nach Art. 27 Abs. 2 ATSG darstelle.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Denn die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen stellt eine elementare Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder - im Falle ungenügender Arbeitsbemühungen - Verwarnung seitens der Verwaltung befolgt werden muss, was sich schon daraus ergibt, dass die versicherte Person bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren diesbezüglichen Obliegenheiten nachkommen und sich schon während der Kündigungsfrist um einen neuen Arbeitsplatz bewerben muss (Urteil S. vom 1. Dezember 2005, C 144/05, Erw. 5.2.1 mit Hinweisen). Nach der Rechtsprechung vermag denn auch ein Versicherter nichts zu seinen Gunsten abzuleiten, wenn ihm der Berater oder die Beraterin des RAV nicht bereits bei der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung, sondern erst anlässlich der ersten Besprechung bekanntgibt, wie viele Bewerbungen von ihm monatlich erwartet werden (nicht veröffentlichtes Urteil W. vom 23. Mai 2006, C 50/06). Ebenso wenig liegt eine Verletzung der Beratungspflicht ( Art. 27 Abs. 2 ATSG ) im Falle des hier am Recht stehenden Versicherten vor, hätte dieser doch bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt ohne weiteres selber erkennen können und müssen,

dass die von ihm getätigten Arbeitsbemühungen in quantitativer Hinsicht bei weitem ungenügend waren.

### **E. 2.3**

Bei dieser Sachlage ist die verfügte Einstellungsdauer von 9 Tagen, welche im mittleren Bereich eines leichten Verschuldens liegt, nicht zu beanstanden.

Demnach erkennt das Eidg. Versicherungsgericht:

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