

GR_GERICHTE S 2022 20 vom 4. Juli 2022

GR Gerichte, 2022-07-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2022 20](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2022_20)

FR: GR_GERICHTE S 2022 20 du 4 juillet 2022

IT: GR_GERICHTE S 2022 20 del 4 luglio 2022

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, geboren am 1. August 1995, war zuletzt als Eisenleger beschäftigt und meldete am 28. Oktober 2021 einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % per 1. Dezember 2021 beim Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend KIGA) an. Dies aufgrund der am 12. Oktober 2021 per 30. November 2021 ausgestellten Kündigung der B._____ GmbH.

E. 2

Zuvor war A._____ im Jahr 2019 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der C._____ GmbH angestellt gewesen, welche ihm per Ende Jahr 2019 gekündigt hatte. Danach war er ab 1. Februar 2020 als Eisenleger unbefristet bei der D._____ GmbH tätig, jedoch wurde ihm per Ende 2020 gekündigt.

E. 3

Anlässlich eines Gesprächs mit der zuständigen Personalberaterin des KIGA am 11. Februar 2021 teilte A._____ mit, dass er seit dem 1. Februar 2021 wieder im Bausektor (B._____ GmbH, E._____) tätig sei. Folglich wies ihn die Personalberaterin darauf hin, dass bei saisonalen oder sonst befristeten Anstellungen Arbeitsbemühungen für die letzten drei Monate vor Eintritt der neuen Arbeitslosigkeit erwartet würden. In der Regel würden pro Monat mindestens fünf Arbeitsbemühungen verlangt, wobei insgesamt mindestens fünf Bemühungen auf Jahresarbeitsstellen nachzuweisen seien.

E. 4

Mit Verfügung vom 21. Dezember 2021 stellte das KIGA die Anspruchsberechtigung von A._____ auf Arbeitslosenentschädigung für 18 Tage ein, da er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht habe. Straferhöhend wirkte sich dabei aus, dass er bereits (früher) wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Beginn der Arbeitslosigkeit sanktioniert werden musste.

- 3 -

E. 5

Gegen diese Verfügung erhob A._____ Einsprache, welche am 7. Januar 2022 fristgerecht beim KIGA einging, und sinngemäss verlangte, dass die Verfügung vom 21. Dezember 2021 über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 18 Tagen aufgehoben werde. Die Begründung ging dahin, dass er aufgrund seines unbefristeten Arbeitsvertrags

nicht gewusst habe, arbeitslos zu werden. Er habe im Oktober die Kündigung erhalten und im Oktober angefangen, Arbeit zu suchen. Mit Entscheid vom 19. Januar 2022 wies das KIGA die Einsprache ab.

E. 5.1

In materieller Hinsicht ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist, weil er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat. Dabei geht es um die Rechtmässigkeit der Anspruchseinstellung an sich wie auch um die ausgesprochene Einstellungsdauer von 18 Tagen.

E. 5.2

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit der Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können. Nach Art. 26 Abs. 1 AVIV muss sich die versicherte Person gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Dabei muss sie nach Abs. 2 den Nachweis der Arbeitsbemühungen für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen. Die Arbeitsbemühungen werden nicht mehr berücksichtigt, wenn sie die Frist verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend macht. Dabei überprüft die zuständige Amtsstelle die Arbeitsbemühungen monatlich (Abs. 3). Wie das Bundesgericht in BGE 139 V 524 in diesem Zusammenhang festhielt, ergibt sich die Pflicht der Versicherungsleistung beanspruchenden Person, sich regelmässig um Stellen zu bewerben, für die Zeit vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung nicht aus Art. 26 AVIV, sondern ist Folge aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_522/2018 vom 25. Juni 2019 E.4.3.2).

- 7 -

E. 5.3

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Grundsätzlich sanktioniert Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere der Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen. Diese Verknüpfung soll Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 133 V 89 E.6.1.1). Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteil des Verwaltungsgerichts [VGU] S 2019 135 vom 18. Mai 2020 E.3.3 und Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts

[EVGE] C 115/01 vom 13. Mai 2002 E.1b m.w.H.). In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 125 V 193 E.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_867/2017 vom 20. September 2018 E.3.2). 6. Lehre und Rechtsprechung haben sowohl quantitative wie auch qualitative Kriterien entwickelt, die im Einzelfall die Beurteilung, ob jemand genügend

- 8 - persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen kann, erleichtern. So schützte das Bundesgericht die Praxis, wonach in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen im Monat als genügend erachtet werden (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 9C_376/2021 vom 19. Januar 2022 E.4.3.3, BGE 141 V 365 E.4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E.2.1.4; KUPFER BUCHER, in: STAUFFER/CARDINAUX (Hrsg.), Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 222 Ziff. 2.3; Praxis über die Arbeitslosenentschädigung [AVIG-Praxis ALE] vom Januar 2022, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Rz. B315). Das Bundesgericht betonte aber auch, dass eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen nicht möglich sei. Die Anzahl der erforderlichen Stellenbewerbungen richte sich nach den konkreten Umständen. Es handle sich um Richtwerte für den Regelfall, die aber stets unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten (objektiven wie subjektiven) Umstände und Möglichkeiten, worunter etwa das Alter, die Schulbildung, allfällige Sprachschwierigkeiten, die Berufsbildung sowie auch die Arbeitsmarktlage fallen, zu beurteilen sind (vgl. zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts 8C_708/2019 vom 10. Januar 2020 E.3.2, 8C_737/2017 vom 8. Januar 2018 E.2.2, 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1, EVGE C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E.2.2; sowie KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 221 Ziff. 2.3; AVIG-Praxis ALE, Rz. B316). Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als 3 Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, werden nur die 3 letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob sich die Person um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B314).

- 9 -

E. 6

Gegen diesen Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 18. Februar 2022 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit dem Begehren, die Verfügung des KIGA vom 21. Dezember 2021 sei aufzuheben. Ebenso stellte er sinngemäss das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege. Begründend tat der Beschwerdeführer im Wesentlichen dar, dass er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden habe und somit vor der Kündigung und damit dem Wissen, arbeitslos zu werden, nicht habe eine Stelle suchen können.

E. 7

Mit Vernehmlassung vom 1. März 2022 führte das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) aus, dass der Beschwerdeführer wiederholt arbeitslos gewesen sei, da er im Bausektor nur saisonal arbeiten konnte. Wiederholt sei der Beschwerdeführer auch

sanktioniert worden, nachdem er gegen Ende der Bausaison zu spät mit der Arbeitssuche begonnen hatte, ob- schon ihm seit längerem bewusst sein musste, dass er im Bausektor saisonal beschäftigt wurde, selbst wenn man ihm zu Beginn der Bausaison einen unbefristeten Arbeitsvertrag ausgestellt habe. Weiter führte der Be- schwerdegegner aus, dass die zuständige Personalberaterin des KIGA den Beschwerdeführer zu Beginn der Bausaison 2021 noch einmal aus- drücklich auf das entsprechende Regelwerk aufmerksam gemacht habe. Trotz all dieser Umstände habe der Beschwerdeführer im vorliegenden

- 4 - Fall erst im Oktober 2021 mit der Arbeitssuche begonnen, wobei er erneut nur zehn Arbeitsbemühungen vorgewiesen habe. Da es dem Beschwer- deführer bewusst sein musste, im Dezember 2021 arbeitslos zu werden, hätte er schon im September 2021 (also 3 Monate vorher) mit der Arbeits- suche beginnen müssen. Auf die weiteren Ausführungen in den Rechtsschriften, den angefochtenen Einspracheentscheid sowie die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. II. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1. Nach Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslo- senversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den All- gemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann ge- gen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfü- gungen

(Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Verwal- tungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Ein- spracheentscheid wurde vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ge- geben ist. Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kan- tons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Entscheids ist der Be- schwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen

- 5 - Aufhebung oder Änderung auf (Art. 59 ATSG). Seine Beschwerdelegiti- mation ist daher zu bejahen und auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist einzutreten. 2. Anzumerken ist, dass der Beschwerdeführer im Rechtsbegehren die Ver- fügung des KIGA vom 21. Dezember 2021 aufgehoben haben möchte. Diese wurde jedoch durch den Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 ersetzt, womit sich die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid rich- tet, wie der Beschwerdeführer im Rubrum korrekterweise erwähnt. 3. Nach Art. 43 Abs. 3 lit. a VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in ein- zelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 5'000.-- nicht über- schreitet und keine Fünferbesetzung (Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers von CHF 6'606.-- (vgl. Ak- ten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 1). Dieser Verdienst wird zum Tag- geldsatz von 70 % entschädigt (Art. 22 Abs. 2 AVIG). Der Beschwerdefüh- rer hat demzufolge Anspruch auf ein Taggeld von CHF 213.10 (ermittelt aus: CHF 6'606.-- x 0.7: 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Bei einer vom Be- schwerdegegner verfügten und vom Beschwerdeführer angefochtenen Einstellungsdauer von 18 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von total CHF 3'835.80 (18 x CHF 213.10), was unterhalb der Grenze von

CHF 5'000.-- liegt, weshalb hier die einzelrichterliche Spruchkompetenz gegeben ist. 4. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 19. Januar 2022, worin dieser den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung für 18 Tage einstellte wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen in der Zeitspanne von Anfang September 2021 bis Ende November 2021. Dabei ist der Sachverhalt bis zum Zeitpunkt des

- 6 - Erlasses des angefochtenen Einspracheentscheids vom 19. Januar 2022 massgebend (BGE 132 V 215; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_71/2017 vom 20. April 2017 E.8.2.1).

E. 7.1

Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst wie schon dargelegt die Last der versicherten Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (Urteil des Bundesgerichts 8C_768/2014 vom 23. Februar 2015 E.2.2).

E. 7.2

Nach Art. 7 AVIV gilt eine Tätigkeit als Saisontätigkeit, wenn der Versicherte ausdrücklich ein auf die Saison begrenztes Arbeitsverhältnis eingegangen ist (lit. a) oder das Arbeitsverhältnis nach seiner Art und Dauer einer Saisonanstellung gleichkommt (lit. b). Der Beschwerdeführer trat am 1. April 2019 die unbefristete Stelle als Eisenleger bei der C._____ GmbH an (Bg-act. 8). Diese kündigte dem Beschwerdeführer per 31. Dezember 2019 (Bg-act. 9). Vor dem Stellenantritt bei der C._____ GmbH war der Beschwerdeführer in seiner Anspruchsberechtigung für vier Tage eingestellt worden, da er für die Zeit vor Beginn der Arbeitslosigkeit nur gerade sechs persönliche Arbeitsbemühungen nach dem 14. November 2018 vorweisen konnte (Bg-act. 5). Per 1. Februar 2020 wurde er am 21. Januar 2020 von der D._____ GmbH mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Eisenleger angestellt (Bg-act. 10). Das Arbeitsverhältnis wurde wiederum ordentlich aus betriebsbedingten Gründen per 31. Dezember 2020 gekündigt (Bg-act. 11). Nach der Kündigung durch die D._____ GmbH auf den 31. Dezember 2020 konnte der Beschwerdeführer erst ab dem 3. Dezember 2020 nur gerade zehn persönliche Arbeitsbemühungen vorweisen. Somit wurde er in seiner Anspruchsberechtigung wiederum eingestellt, dieses Mal für neun Tage (Bg-act. 6). Der Beschwerdeführer wurde daraufhin per 1. Februar 2021 von der B._____ GmbH mit unbefristetem Arbeitsvertrag als Eisenleger angestellt (Bg-act. 12). Die Kündigung dieses Arbeits-

- 10 - verhältnisses per 30. November 2021 wurde dem Beschwerdeführer am

E. 7.3

Mit Schreiben vom 16. Dezember 2021 wurde der Beschwerdeführer zur Stellungnahme aufgefordert, da er vor Beginn der Arbeitslosigkeit erst ab dem 4. Oktober 2021 nur gerade zehn persönliche Arbeitsbemühungen vorgenommen habe. In seiner Stellungnahme vom 20. Dezember 2021 (Bg-act. 17) hielt er fest, dass er erst im Oktober 2021 gewusst habe, dass er Ende November 2021 arbeitslos werde, und so keine Arbeit hätte suchen sollen ohne zu wissen, dass er die Kündigung bekomme.

E. 7.4

Den Akten ist zu entnehmen, dass alle drei Arbeitsverhältnisse als Eisenleger in den Jahren 2019, 2020 und 2021 gemäss den im Recht liegenden Arbeitsverträgen unbefristet waren (Bg-act. 8, 10, 12) und dass alle jeweils gegen Ende des jeweiligen Jahres gekündigt wurden (Bg-act. 9, 11, 13). Dabei handelte es sich durchwegs um Stellen im Bausektor, welche als Saisontätigkeiten im Sinne von Art. 7 Abs. 1 lit. b AVIV qualifiziert werden können. Die Arbeitsverhältnisse mit der C._____ GmbH und der D._____ GmbH wurden jeweils per 31. Dezember 2019 respektive 2020 beendet. Dasjenige der B._____ GmbH wurde auf den 30. November 2021 gekündigt, woraufhin der Beschwerdeführer per 1. Dezember 2021 Arbeitslosentgelt beanspruchte (Bg-act. 3). Vorliegend hätte der Beschwerdeführer aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen als Eisenleger und des expliziten - 11 - Hinweises auf das Regelwerk bei saisonalen Stellen (Bg-act. 7) schon im September 2021 Arbeitsbemühungen tätigen müssen, wenn er Arbeitslosenentschädigung per 1. Dezember 2021 beanspruchen wollte. Der Beschwerdeführer begann aber erst anfangs Oktober 2021 im Nachgang zur mündlich ausgesprochenen Kündigung am 4. Oktober 2021 mit der Arbeitssuche. Nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen lag der Eintritt der Arbeitslosigkeit somit in einem vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers (vgl. VGU S 2019 135 E.3.3). Selbst wenn davon auszugehen wäre, dass der Beschwerdeführer nicht hätte wissen müssen, dass das Arbeitsverhältnis schon per 30. November anstatt wie zuvor per 31. Dezember beendet wird, hat der Beschwerdeführer sich zu wenig persönlich um Arbeit bemüht, was nachfolgend begründet wird.

E. 7.5

Im konkreten Fall gilt es den Zeitraum vom 1. September 2021 bis zum 1. Dezember 2021, d.h. drei Monate vor der erneuten Anspruchsanmeldung am 28. Oktober 2021 per 1. Dezember 2021, auf das quantitative Erfordernis genügender Arbeitsbemühungen hin zu prüfen, da dem Beschwerdeführer von der B._____ GmbH per 30. November 2021 gekündigt wurde. Auf den Umstand, dass Arbeitsbemühungen für die letzten drei Monate vor Eintritt der erneuten Arbeitslosigkeit erwartet würden, wurde der Beschwerdeführer wie schon dargelegt beim Beratungsgespräch am 11. Februar 2021 hingewiesen (Bg-act. 7). Im Monat September 2021 wurden seitens des Beschwerdeführers unbestrittenermassen und aktenkundig keine Arbeitsbemühungen unternommen. Für den Monat Oktober 2021 sind fünf Bewerbungen anhand des Formulars "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" mit nachfolgenden Eintragungsdaten [4.10., 6.10., 11.10., 13.10. und 22.10] aktenkundig (Bg-act. 15). Diese fünf Bewerbungen für Vollzeitstellen wurden alle persönlich vorgenommen. Das Formular war datiert vom 30. November 2021 und wurde vom Beschwerdeführer unterzeichnet. Im Übrigen ist das Formular vom RAV

- 12 - E._____ visiert und trägt dessen Eingangsstempel vom 30. November 2021 (Bg-act. 15). Somit hat der Beschwerdeführer zwar fünf Bewerbungen eingereicht, aber zu spät, hätten sie doch bis am 5. November 2021 eingereicht werden sollen (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Da der Beschwerdeführer keinen entschuldbaren Grund für diese Verspätung angab und ein solcher nicht aus den Akten ersichtlich ist, sind die Arbeitsbemühungen für den Monat Oktober 2021 nicht zu berücksichtigen. Für den Monat November 2021 sind fünf Bewerbungen anhand des Formulars "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" mit nachfolgenden Eintragungsdaten [6.11., 17.11., 23.11., 28.11. und 30.11.] aktenkundig (Bg-act. 16). Diese fünf Bewerbungen für Vollzeitstellen wurden wiederum alle persönlich vorgenommen. Das Formular ist datiert vom 30. November 2021 und trägt die Unterschrift des Beschwerdeführers. Auf dem Formular ist der Stempel "RAV E._____ 30.

November" angebracht (Bg-act. 16). Mit diesem Nachweis hat der Beschwerdeführer somit rechtzeitig fünf berücksichtbare Arbeitsbemühungen eingereicht.

E. 7.6

Zusammenfassend ergibt sich, dass für den massgebenden Zeitraum von September 2021 bis November 2021 insgesamt fünf anrechenbare Bewerbungen seitens des Beschwerdeführers eingereicht wurden (fünf im Monat November 2021). Somit steht fest, dass die benötigte Anzahl von mindestens 15 Arbeitsbemühungen klar verfehlt wurde. So ist der quantitative Nachweis, sich persönlich genügend um eine neue zumutbare Arbeitsstelle bemüht zu haben, misslungen. Der Beschwerdeführer hat damit gegen seine Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AVIG verstossen, womit die Einstellung seiner Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG gerechtfertigt ist. 8. Es bleibt damit noch die Rechtmässigkeit der Einstellungsdauer von 18 Tagen zu prüfen.

- 13 - 8.1. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis

E. 12

Oktober 2021 schriftlich zugestellt (Bg-act. 13, 17), nachdem ihm diese am 3. Oktober 2021 mündlich mitgeteilt worden war (Bg-act. 17). Am 11. Februar 2021 war der Beschwerdeführer im Beratungsgespräch mit der RAV-Mitarbeiterin explizit auf das Regelwerk bei saisonalen Stellen hingewiesen worden, wonach Arbeitsbemühungen für die letzten 3 Monate vor Eintritt der erneuten Arbeitslosigkeit erwartet werden. In der Regel werden pro Monat mindestens fünf Arbeitsbemühungen verlangt, wobei insgesamt mindestens fünf Bemühungen auf Jahresarbeitsstellen nachzuweisen sind (Bg-act. 7).

E. 15

Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). 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). Vorliegend geht es konkret um die verfügte Einstellungsdauer von 18 Tagen, womit der Beschwerdegegner das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer qualifizierte. 8.2. Da es sich bei der Einstellungsdauer typischerweise um einen Ermessensentscheid handelt, bei dem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist für das Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (siehe BGE 137 V 71 E.5.2, 126 V 75 E.6; Urteile des Bundesgerichts 8C_332/2019 vom

E. 18

September 2019 E.3.3, 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E.3.3.2, 8C_138/2017 und 8C_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1). Der Beschwerdeführer hat sich gemäss den vorliegenden Akten bereits zum dritten Male persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Denn bereits im Jahr 2018 sowie im Jahr 2020 hat der Beschwerdeführer diese Pflicht versäumt, weshalb er zuvor bereits mit vier Einstelltagen (Verfügung vom 21.

Januar 2019; Bg-act. 5) bzw. mit neun Einstelltagen (Verfügung vom 12. Februar 2021; Bg-act. 6) sanktioniert worden war. Das Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE, Rz. D79/1.C3 sieht für drittmais ungenügende Arbeitsbemühungen bei leichtem bis mittelschwerem Verschulden 10-19 Einstelltage vor.

- 14 - An der Ausübung des Ermessens des Beschwerdegegners gibt es daher nichts zu beanstanden und somit ist die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 18 Tage rechtens. 9. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 ist demnach zu schützen, was zur Abweisung der dagegen erhobenen Beschwerde führt. 10. Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist; sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und Mutwilligkeit oder Leichtsinns nicht vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen. 11. Der obsiegende Beschwerdegegner hat keinen Anspruch auf Ersatz der Parteikosten (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). 12. Ausgangsgemäss ist der Antrag des Beschwerdeführers auf unentgeltliche Rechtspflege hinfällig. III.

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