

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/33 vom 17. Juni 2024

Sg Versicherungsgericht, 2024-06-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2023_33

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/33 du 17 juin 2024

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/33 del 17 giugno 2024

Regeste

Art. 17 und 30 AVIG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen qualitativ ungenügender Arbeitsbemühungen. An die Qualität der Bewerbungen sollen keine überzogenen Erwartungen gestellt werden. Bewirbt sich eine versicherte Person trotz ausführlicher Instruktion weitgehend in einer Form und auf Stellen, welche eine Anstellung zum Vornherein als aussichtslos erscheinen lassen, bemüht sie sich nicht genügend um zumutbare Arbeit, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen qualitativ ungenügenden Arbeitsbemühungen zur Folge hat (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 17. Juni 2024, AVI 2023/33 und AVI 2023/34).

Volltext

Entscheid vom 17. Juni 2024 Besetzung Versicherungsrichterin Corinne Schambeck (Vorsitz), Versicherungsrichterinnen Marie Löhner und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren Geschäftsnr. AVI 2023/33, AVI 2023/34 Parteien A.____, Beschwerdeführerin, gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegner, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitsbemühungen) Sachverhalt A.____ meldete sich am 13. September 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (vgl. act. G5.1/A78). Das Erstgespräch bei der Personalberaterin des RAV fand am 19. September 2022 statt. Dabei wurde auch eine Wiedereingliederungsstrategie (WES) vereinbart, wonach die Versicherte monatlich acht Bewerbungen machen sollte (vgl. act. G5.1/A78). Mit E-Mail vom 28. April 2023 wies die Personalberaterin die Versicherte an, ab 1. Mai 2023 mindestens vier Bewerbungen für "leichte Betriebsmitarbeiterstellen" zu tätigen und im Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" auszuweisen. Die restlichen vier Bewerbungen seien weiterhin als Reinigungsarbeiterin zu machen (act. G5.1/A77). Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 28. Juni 2023 wurden die eingereichten Arbeitsbemühungen für die Kontrollperioden April und Mai 2023 besprochen. Am Beratungsgespräch vom 24. Juli 2023, welches via Zoom abgehalten wurde, wurde eine neue WES festgelegt und der Versicherten zur Unterschrift per Mail zugeschickt. Die Versicherte retournierte die unterzeichnete WES am 31. Juli 2023 (vgl. act. G5.1/A78 und Aktenverzeichnis zu act. G5.1). In der WES vom 24. Juli 2023 wurden unter den Berufsdaten als Beruf/Tätigkeit "Reinigungsangestellte" und "Betriebsarbeiterin" festgehalten und als Skills diverse Reinigungstätigkeiten aufgeführt. Betreffend Arbeitsbemühungen wurde vereinbart, dass die Versicherte jeden Monat acht gezielte und überprüfbare Arbeitsbemühungen tätige, wobei die Bewerbungen in der Produktion sowie in der Reinigung getätigt werden müssten (4 x Reinigung / 4 x Produktion; act. G5.1/A3). Am 4. August 2023 reichte die Versicherte das Formular

"Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat Juli 2023 ein (act. G5.1/A4). Mit Verfügung vom 29. August 2023 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) die Versicherte für drei Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte es aus, die Versicherte habe sich in der Kontrollperiode Juli 2023 in qualitativ ungenügender Weise um eine neue Stelle beworben. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 28. Juni 2023 sei die Versicherte darauf hingewiesen worden, dass von ihr aufgrund der möglichen Arbeitszeiten eine realistische Stellensuche erwartet werde. Gemäss Vereinbarung mit der Personalberatung würden monatlich mindestens acht zielgerichtete Arbeitsbemühungen erwartet. Im Juli 2023 hätten nur vier Bewerbungen die Vorgaben gemäss dieser Vereinbarung erfüllt, weshalb die Stellensuche gesamthaft als qualitativ ungenügend beurteilt werde (act. G5.1/A20). Am 4. September 2023 reichte die Versicherte das Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat August 2023 ein (act. G5.1/A21). Mit Verfügung vom 21. September 2023 stellte das AWA die Versicherte für sieben Tage in der Anspruchsberechtigung ein, weil diese sich in der Kontrollperiode August 2023 erneut in qualitativ ungenügender Weise um eine neue Stelle beworben habe. Namentlich habe sie ihre Bewerbungsschreiben nicht auf die Inserate angepasst und die Anforderungen der Stellenangebote nicht beachtet (act. G5.1/A40). Am 25. September 2023 erhob die Versicherte mit zwei separaten Eingaben Einsprache gegen die Verfügungen vom 29. August 2023 und vom 21. September 2023. Sie machte geltend, sie habe die vereinbarten je acht Bewerbungen geschrieben, vier in der Reinigung und vier als Betriebsmitarbeiterin, wie von der Personalberatung verlangt. Ihr sei nicht bewusst gewesen, dass sie sich als Produktionsmitarbeiterin hätte bewerben sollen. Die Personalberatung habe ihr gesagt, sie habe keine Erfahrung in der Produktion, sie solle sich für leichte Betriebsarbeiten bewerben, habe dann aber im System "Produktionsmitarbeiterin" hinterlegt. Der Fehler liege demnach bei der Personalberatung. Sie habe sich intensiv mit den Anforderungen und Aufgaben dieser Positionen auseinandergesetzt und ihre Bewerbungen entsprechend angepasst (act. G5.1/A43 und G5.1/A44). Mit Entscheid vom 24. Oktober 2023 (act. G5.1/A55) wies das AWA die Einsprache der Versicherten gegen die Verfügung vom 29. August 2023 ab. Mit Entscheid vom 25. Oktober 2023 (act. G5.1/A54) hiess es die Einsprache gegen die Verfügung vom 21. September 2023 teilweise gut und stellte die Versicherte ab 1. September 2023 lediglich für drei Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung der beiden Einspracheentscheide führte das AWA namentlich aus, wenn die Versicherte die Bezeichnung "Betriebsmitarbeiterin" falsch verstanden hätte, hätte es an ihr gelegen, bei den Beratungsgesprächen nachzufragen. Da im Juli 2023 protokolliert worden sei, dass sie auf die Stellensuche in der Produktion aufmerksam gemacht worden sei, könne sie nicht behaupten, es handle sich um einen Fehler bei der Stellenbezeichnung ihrer Personalberatung. Bei der Stellensuche hätte ihr ebenfalls auffallen müssen, dass der Begriff "Betriebsmitarbeiterin" immer bei Stellenausschreibungen in der Produktion verwendet werde. Die Stellensuche im Juli und August 2023 sei qualitativ ungenügend. Die Einstellungen seien demnach zu Recht erfolgt. Weil zum Verfügungszeitpunkt der erstmals sanktionierten ungenügenden Arbeitsbemühungen (Kontrollperiode Juli 2023) am 29. August 2023 die Kontrollperiode August 2023 bereits vorüber gewesen sei und die Versicherte somit keine Gelegenheit gehabt habe, ihr Verhalten im August 2023 noch zu ändern, werde die zweite Einstellung auf drei Tage herabgesetzt (act. G5.1/A54 f.). Am 20. November 2023 (Datum Postaufgabe) erhebt die Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführerin) gegen die Einspracheentscheide vom 24. und 25. Oktober 2023 je

Beschwerde und beantragt sinngemäss die Aufhebung der Einspracheentscheide und das Absehen von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Zur Begründung führt sie aus, die Personalberatung habe ihr gesagt und per Mail geschrieben, sie solle sich als Betriebsmitarbeiterin bewerben, aber im System hinterlegt, sie müsse sich als Produktionsmitarbeiterin bewerben. Sie behaupte, Betriebs- und Produktionsmitarbeiterin sei dasselbe. Dennoch werde sie bestraft, weil sie sich als Betriebsmitarbeiterin beworben habe. Das AWA (nachfolgend: Beschwerdegegner) führe neue Gründe an, u.a., sie hätte die Bewerbungen nicht auf das Inserat angepasst. Es behaupte, sie sei von der Personalberatung informiert worden, was aber nicht stimme (jeweils act. G1 AVI 2023/33 und AVI 2023/34). Am 22. November 2023 gibt das Versicherungsgericht der Beschwerdeführerin Gelegenheit, die elektronisch unterzeichneten Beschwerden eigenhändig zu unterschreiben und nochmals einzureichen (jeweils act. G2 AVI 2023/33 und AVI 2023/34). Am 28. November 2023 (Postaufgabe) reicht die Beschwerdeführerin die eigenhändig unterzeichneten, angepassten Beschwerdeschriften ein und macht geltend, ihr werde vorgeworfen, sich zu wenig um Arbeit bemüht zu haben. Es sei jedoch ein Missverständnis mit der Personalberatung entstanden, da sie in der Annahme, Produktions- und Betriebsmitarbeiterin sei dasselbe, Bewerbungen als Betriebsmitarbeiterin verfasst habe. Mit E-Mail vom 28. April 2023 habe die Personalberatung ihr eindeutig mitgeteilt, sie müsse sich als Betriebsmitarbeiterin bewerben. Die Personalberatung sei heute noch der Auffassung, Produktions- und Betriebsmitarbeiterin sei dasselbe. Sie habe bei mehreren Beratungsgesprächen explizit nachgefragt, ob diese Positionen gleichzusetzen seien, und stets die Bestätigung der Personalberatung erhalten. Daher sei für sie nicht nachvollziehbar, weshalb sie bestraft werde, obwohl die falsche Zuordnung durch die Personalberatung erfolgt sei (jeweils act. G3 AVI 2023/33 und AVI 2023/34). Mit Beschwerdeantworten vom 18. Januar 2024 beantragt der Beschwerdegegner, die Beschwerden seien abzuweisen. Zur Begründung verweist er im Wesentlichen auf die Einspracheentscheide und führt weiter aus, die Beschwerdeführerin sei ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass die Bewerbungen realistisch sein müssten. Dennoch habe sie sich im Juli und August 2023 um Stellen beworben, bei denen keine realistischen Anstellungschancen bestanden hätten (jeweils act. G5 AVI 2023/33 und AVI 2023/34). Die Beschwerdeführerin hat keine Replik eingereicht (vgl. jeweils act. G6 und G7 AVI 2023/33 und AVI 2023/34). Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten zur Begründung ihrer Anträge sowie den Inhalt der übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Erwägungen In den Verfahren AVI 2023/33 und AVI 2023/34 wurden Beschwerden gegen Entscheide derselben Vorinstanz erhoben. Es stehen sich damit dieselben Parteien gegenüber, es stellen sich dieselben Rechtsfragen und es liegt ein ähnlicher Sachverhalt zugrunde. In beiden Fällen geht es um die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen. Dementsprechend haben die Parteien auch in beiden Fällen weitgehend identische Eingaben gemacht (vgl. die jeweiligen act. G1, G3 und G5; vgl. auch die Einsprachen und Einspracheentscheide, act. G5.1/A43 f. und G5.1/A55 f.) und der Beschwerdegegner hat die Vorakten in einfacher Ausführung eingereicht, da diese beide Sachverhalte umfassen. Dass zwei Verfügungen erlassen wurden, ist einzig der Tatsache geschuldet, dass es einmal um die Arbeitsbemühungen der Beschwerdeführerin in der Kontrollperiode Juli und einmal um jene in der Kontrollperiode August 2023 geht. Die Voraussetzungen für eine Vereinigung der Verfahren sind folglich erfüllt (vgl. BGE 128 V 192 E. 1). Im Sinne der Prozessökonomie werden die Verfahren AVI 2023/33 und AVI 2023/34 hiermit vereinigt. Die vereinigte Behandlung führt nicht zu einer "Verschmelzung"

der beiden Streitgegenstände (Entscheide betreffend Kontrollperiode Juli und betreffend Kontrollperiode August 2023), denn ein Zusammenzug der einzeln verfügbaren Einstellungen ist nicht zulässig. Den Parteien steht es folglich frei, diesen Entscheid nur bezüglich des einen oder des anderen Streitgegenstandes anzufechten. Die Einstellungen werden daher nachfolgend einzeln nach Kontrollperiode und unter Berücksichtigung der jeweils konkreten Umstände geprüft. Die Erwägungen und Dispositivziffern werden entsprechend den beiden Streitgegenständen aufgeteilt. 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 Schadenminderungspflicht muss die versicherte Person mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamts 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; Entscheid des Bundesgerichts vom 14. November 2018, 8C_209/2018, E. 3.3). Gemäss Art. 26 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) hat sich die versicherte Person gezielt um Arbeit zu bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Ob sich eine versicherte Person genügend um Arbeit bemüht hat, hängt einerseits von objektiven Kriterien ab, wie der in Frage kommenden Branche und der Arbeitsmarktlage, und andererseits von der subjektiven Situation der arbeitslosen Person, namentlich von deren Alter, geografischen Mobilität, allfälligen Sprachschwierigkeiten oder Behinderungen (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., 2016, N 845). Bei der Beurteilung der Frage, ob die Bemühungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht genügend sind, steht der verfügbaren Behörde ein gewisser Ermessensspielraum zu, wobei die persönlichen Arbeitsbemühungen einer versicherten Person in der Regel streng beurteilt werden (vgl. Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 138). Vorab ist auf den Einwand der Beschwerdeführerin einzugehen, sie habe sich wie angewiesen als Betriebsmitarbeiterin beworben. Sie interpretiert diesen Begriff anders als ihre Personalberatung und der Beschwerdegegner. Soweit sie geltend macht, sie habe das Berufsinformationszentrum (BIZ) konsultiert und dieses habe ihr bestätigt, dass eine Bewerbung als Küchenhilfe/Servicehilfe/Haushaltshilfe als gleichwertig mit Betriebsmitarbeiterin angesehen werden könne (vgl. act. G5.1/A43), bleibt diese Behauptung unbelegt. Die (nachträgliche) Einschätzung des BIZ ist für die vorliegende Angelegenheit ohnehin nicht relevant. Von Bedeutung ist vielmehr, wie die Beschwerdeführerin die Anweisung ihrer Personalberatung im Juli und August 2023 verstanden hat bzw. in guten Treuen verstehen durfte. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, was sich vor dem Juli 2023 ereignet hat. Im Februar 2023 meldete die Personalberatung die Beschwerdeführerin für ein Einsatzprogramm bei B.____ für die Abendschicht (18:30 bis 21:00 Uhr) an, nachdem sie mit ihr besprochen hatte, dass dies ihre

Chancen, eine Anstellung in der Produktion zu erhalten, erhöhen würde, weil sie bisher für dieses Arbeitsfeld noch keine Erfahrung mitbringe (vgl. Verlaufsprotokoll, Beratungsgespräch vom 2. Februar 2023 und Aktennotiz vom 8. Februar 2023, act. G5.1/A78). Anlässlich des folgenden Beratungsgesprächs vom 9. März 2023 teilte die Beschwerdeführerin der Personalberatung mit, dass sie nicht mehr in der Produktion nach Stellen suchen wolle, da sie keine Chance habe. Sie wolle auch nicht ins Einsatzprogramm gehen, da ihr Ehemann ihr gesagt habe, dass dies eine schlechte Arbeit sei (vgl. Verlaufsprotokoll, Beratungsgespräch vom 9. März 2023, act. G5.1/A78). Mit E-Mail vom 28. April 2023 informierte die Personalberatung die Beschwerdeführerin, da sie seit September 2022 auf Stellensuche sei und bis heute noch keine passende Anstellung erzielt habe, sei das Berufsfeld mit Betriebsmitarbeiterin erweitert worden. Es sei wichtig, dass die Beschwerdeführerin erste Berufserfahrungen als Betriebsmitarbeiterin sammle und so ihren Horizont erweitern könne. Aus diesem Grund werde das Einsatzprogramm wieder aufgelegt, damit ihre Fähigkeiten sowie die Deutschkenntnisse verbessert werden könnten. Ab 1. Mai 2023 solle die Beschwerdeführerin mindestens vier Bewerbungen für "leichte Betriebsmitarbeiterstellen" tätigen, die übrigen vier weiterhin in der Reinigung (vgl. act. G5.1/A77). In der WES vom 24. Juli 2023 wurde sodann festgehalten, dass die Versicherte jeden Monat vier Bewerbungen in der Produktion tätigen müsse (4 x Reinigung / 4 x Produktion). Diese WES wurde mit der Beschwerdeführerin am 28. Juli 2023 besprochen und sie hat sie am 31. Juli 2023 unterzeichnet (act. G5.1/A3). Der Beschwerdeführerin lag somit ab Ende Juli 2023 schriftlich vor, dass sie sich in der Produktion bewerben musste. Für die Bewerbungen im Monat Juli 2023 kann diese WES aufgrund des geschilderten zeitlichen Ablaufs noch nicht massgebend sein. Allerdings kann die Beschwerdeführerin zumindest für den Monat August 2023 nicht glaubhaft darlegen, die Anforderungen gemäss der WES seien ihr unbekannt gewesen. Mit der Argumentation, sie habe sich nur deshalb nicht in der Produktion beworben, weil sie die Personalberatung falsch verstanden habe, dringt sie somit zumindest für den Monat August 2023 nicht durch. Auch wenn die Auslegung der Begrifflichkeit der Betriebsmitarbeiterin im Einspracheverfahren wie auch in der Beschwerdeschrift im Vordergrund stand, erfolgten die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung vorliegend nicht wegen Missachtung einer Weisung (vgl. diesbezüglich Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), sondern weil die Beschwerdeführerin sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht habe (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG; vgl. act. G5.1/A20 und G5.1/A40). Der Beschwerdegegner erachtet die Bewerbungen der Beschwerdeführerin als qualitativ ungenügend, wobei als Aspekt der Qualität berücksichtigt wird, ob die Beschwerdeführerin sich auf Stellen beworben hat, bei denen eine realistische Chance auf Anstellung bestand. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang weniger, ob die Beschwerdeführerin sich auf Stellen in der Produktion beworben hat, sondern ob sie sich auf Stellen beworben hat, welche sie in Anbetracht des von ihr angestrebten Pensums sowie der gewünschten Arbeitszeiten auch tatsächlich hätte antreten können. Streitig und zu prüfen ist nachfolgend dementsprechend, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperioden Juli und August 2023 in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Im Rahmen dieser Prüfung ist zu erörtern, ob die Bewerbungen der Beschwerdeführerin für diese Kontrollperioden qualitativ genügend waren. Im Juli 2023 bewarb die Beschwerdeführerin sich unter anderem für eine Anstellung in einer Wäscherei, bei welcher das Arbeitspensum je nach Saison stark schwankte und im Jahresdurchschnitt zwischen 60 und 100 % betrug, hohe Flexibilität bei den Arbeitszeiten

sowie gute mündliche Deutschkenntnisse gefragt waren (vgl. act. G5.1/A8). Der Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin wurde demgegenüber auf 70 % festgelegt und sie war lediglich von 17:30 bzw. 18:00 bis 23:00 Uhr für Arbeit verfügbar (vgl. act. G5.1/A78 und G5.1/A79). Ebenfalls im Juli 2023 bewarb die Beschwerdeführerin sich für eine Stelle als Mitarbeiterin Bar & Service, für welche nebst anderen Anforderungen kommunikationssicheres Deutsch oder fließendes Englisch vorausgesetzt waren (act. G5.1/A12). Ihre Englisch- und Deutschkenntnisse sind bescheiden (Englisch A1; Deutsch A2 bis B1, vgl. act. G5.1/62, G5.1/73 und G5.1/75). Gute Sprachkenntnisse wären für diese Stelle auch deshalb wichtig gewesen, weil die Beschwerdeführerin keine Berufserfahrung hat und die Einarbeitung dementsprechend wohl kommunikativ anspruchsvoll gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin bewarb sich im Juli 2023 auch für eine Stelle als Reinigungsmitarbeiterin 70 bis 100 %, für welche ein Führerschein erforderlich gewesen wäre (act. G5.1/A14). Da die Beschwerdeführerin keinen Führerschein hat (vgl. act. G5.1/A78, Beratungsgespräch vom 28. Juni 2023), war diese Bewerbung wenig realistisch. An die Qualität von Bewerbungen dürfen keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Eine versicherte Person darf sich grundsätzlich auch auf Stellen bewerben, wenn sie die Anforderungen gemäss Stelleninserat nicht vollumfänglich erfüllt, solange eine Anstellung nicht zum Vornherein als geradezu ausgeschlossen erscheint. Geht nämlich keine Bewerbung ein, welche alle Wunschkriterien erfüllt, ziehen potentielle Arbeitgeber oft auch Bewerber in Betracht, welche lediglich die wichtigsten Stellenanforderungen erfüllen, oder ein bestehendes Manko kann durch eine kreative Lösung ausgeglichen werden. So könnte beispielsweise die Sprachbarriere durch einen Mitarbeiter mit derselben Muttersprache überbrückt werden, bis die Beschwerdeführerin selbst ihre Sprachkenntnisse genügend verbessern kann, oder ein Team aus einer Person mit und einer Person ohne Führerausweis gebildet werden, wenn zur Erreichung der Arbeitsorte ein Motofahrzeug erforderlich ist. Auch wenn die Beschwerdeführerin keine perfekte Kandidatin für die ausgeschriebenen Stellen, auf die sie sich im Juli 2023 beworben hat, war, waren die Bewerbungen deshalb objektiv nicht zum Vornherein völlig aussichtslos. Subjektiv ist zu berücksichtigen, dass die Qualität der Stellenbewerbungen zwar schon anlässlich des Beratungsgesprächs Ende Juni 2023 thematisiert wurde, jedoch erst anlässlich des Beratungsgesprächs vom 24. Juli 2023 in Aussicht gestellt wurde, dass es bei einer Wiederholung (Bewerbungen ausserhalb Reinigung/Produktion bzw. Bewerbungsschreiben nicht auf Stelle angepasst) zu einer Meldung an den Rechtsdienst kommen werde (act. G5.1/A78), und auch erst im Rahmen dieses Gesprächs Ende Juli 2023 eine neue WES besprochen wurde. Eine Umsetzung dieser Anweisungen bzw. der neuen WES noch im Juli 2023 konnte aufgrund der kurzen verbleibenden Zeit innerhalb dieser Kontrollperiode nicht mehr erwartet werden. Insgesamt können die acht Bewerbungen im Juli 2023 deshalb in qualitativer Hinsicht als gerade noch genügend angesehen werden. Für die Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode Juli 2023 ist daher von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen. Damit ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 24. Oktober 2023 betreffend die Kontrollperiode Juli 2023 gutzuheissen und dieser Einspracheentscheid aufzuheben. Für den August 2023 hat die Beschwerdeführerin sich unter anderem als Produktionsmitarbeiterin Küche 80 % beworben (act. G5.1/A22) und damit für ein Arbeitspensum, das den vom RAV festgesetzten Beschäftigungsgrad von 70 % übersteigt. Zu ihren Aufgaben hätte unter anderem die Bereitstellung des Frühstücksangebotes gehört. Die Beschwerdeführerin kann einem Arbeitgebenden aber nur abends zur Verfügung stehen. Zudem wurde in diesem

Stelleninserat dazu aufgefordert, im Rahmen des Bewerbungsschreibens drei Fragen zu beantworten (Was ist dir an deinem neuen Team besonders wichtig? / Wie würdest du unsere Gäste begeistern? / Was sollten wir unbedingt über Dich wissen?). Die Beschwerdeführerin hat keine dieser Fragen in ihrem Bewerbungsschreiben aufgegriffen (act. G5.1/A31). Diese Bewerbung war deshalb von Anfang an aussichtslos. Ebenfalls im August 2023 hat die Beschwerdeführerin sich unter anderem bei drei (Alters-)Wohnheimen als Mitarbeiterin Hauswirtschaft/Hausdienst/Reinigung und Wäscherei beworben (act. G5.1/A23 und G5.1/A25 f.), bei denen jeweils die Reinigung von Bewohnerzimmern zu ihren Hauptaufgaben gehört hätte. Diese findet grundsätzlich tagsüber statt, sodass es unwahrscheinlich erscheint, dass die von der Beschwerdeführerin gewünschten Arbeitszeiten ab 17:30 bzw. 18:00 Uhr bei diesen Anstellungen möglich gewesen wären. Ausserdem wurden gute mündliche Deutschkenntnisse sowie Berufserfahrung verlangt. In einem vierten Altersheim bewarb die Beschwerdeführerin sich im August 2023 als Mitarbeiterin Service (act. G4.1/A27). Von den Anforderungen gemäss Inserat fehlten ihr Berufserfahrung sowie gute kommunikative Fähigkeiten, gute Deutschkenntnisse und Verständigung in Mundart. Gemäss Stellenbeschreibung versorgte die Gastronomie, für welche die Beschwerdeführerin sich bewarb, täglich die Bewohner, Angehörige sowie externe Gäste und Mitarbeitende. Im Inserat wird denn auch als Vorteil hervorgehoben, dass die Tätigkeit wenig Abenddienst beinhalte (act. G4.1/A27). Aus dieser Stellenanzeige war somit ersichtlich, dass die angebotenen Arbeitszeiten nicht mit der möglichen Arbeitszeit der Beschwerdeführerin (abends) übereinstimmten. Eine ähnliche Problematik liegt auch bezüglich der Bewerbung der Beschwerdeführerin im August 2023 für eine Stelle in einem Pflegezentrum als Mitarbeiterin Cafeteria und Küchenhilfe (act. G5.1/A29) vor. In diesem Stelleninserat wurden Erfahrung im Service und Küchenbereich sowie gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift gefordert, über welche die Beschwerdeführerin nicht verfügt. Zudem wurde Flexibilität bei Arbeitseinsätzen und Ferienplanung verlangt, was der Beschwerdeführerin angesichts ihrer eingeschränkten Arbeitszeiten kaum möglich gewesen wäre. Auf der im Inserat verlinkten Internetseite des Pflegezentrums ist sodann zu lesen, dass die Cafeteria täglich von 7:00 bis 18:00 Uhr geöffnet ist ([https://www.\[...\]/](https://www.[...]/), abgerufen am 8. März 2024). Es ist denn auch nicht ungewöhnlich, dass eine Cafeteria in einem Pflegeheim nur tagsüber geöffnet ist. Der Beschwerdeführerin hätte somit klar sein müssen, dass ihre Bewerbung für diese Stelle chancenlos war. Die Beschwerdeführerin verwendete für sämtliche Bewerbungen identische Bewerbungsschreiben (mit Ausnahme der Adresse der potentiellen Arbeitgebenden, des Betreffs und der Anrede; siehe act. G5.1/A15 ff. und act. G5.1/A30 ff.), sodass die Bewerbungsschreiben etwas oberflächlich und unspezifisch anmuten. Sie hob insbesondere weder unter Bezugnahme auf die konkreten Stelleninserate hervor, weshalb sie für die jeweiligen Stellen besonders geeignet wäre, noch legte sie dar, wie sie trotz fehlender Qualifikationen in der Lage wäre, die jeweilige Arbeit auszuführen. Auch wenn (mit Ausnahme des klar mangelhaften Bewerbungsschreibens wegen der fehlenden Beantwortung der konkret im Inserat gestellten Fragen für die Bewerbung als Produktionsmitarbeiterin Küche 80 %; act. G5.1/A22) fraglich ist, ob jedes Bewerbungsschreiben für sich allein genommen zwingend als qualitativ ungenügend eingestuft werden müsste, so besteht in dieser Hinsicht jedenfalls noch Verbesserungspotential. Dies gilt umso mehr, als die Personalberatung die Beschwerdeführerin explizit aufforderte, ihre Bewerbungsschreiben jeweils zu individualisieren (vgl. act. G5.1/A78). Nach dem Gesagten waren mehrere Bewerbungen der Beschwerdeführerin für die Kontrollperiode August 2023 nicht nur wenig

erfolgsversprechend, sondern von Anfang an objektiv aussichtslos. Auch subjektiv hätte die Beschwerdeführerin nach den letzten beiden Beratungsgesprächen, insbesondere dem Gespräch vom 24. Juli 2023, und der Unterzeichnung der neuen WES per Ende Juli 2023 nicht mehr Bewerbungen für Stellen verfassen dürfen, deren Anforderungsprofil sie weitgehend nicht erfüllte. Die Personalberatung hat die Beschwerdeführerin bereits vor dem August 2023 mehrfach darauf hingewiesen, dass ihre Stellensuche realistisch sein bzw. die Inserate passen und mit den möglichen Arbeitszeiten der Beschwerdeführerin kompatibel sein müssen (vgl. beispielhaft act. G5.1/A78, Beratungsgespräche vom 9. März, vom 27. April, vom 28. Juni und vom 24. Juli 2023). Ausserdem hat sie sie am 28. Juni 2023 angewiesen, die Bewerbungsschreiben auf jede Stelle persönlich auszustellen, also anhand der Inserate zu individualisieren. Am 24. Juli 2023 wiederholte sie diese Aufforderung und stellte in Aussicht, dass andernfalls eine Meldung an den Rechtsdienst erfolgen werde (act. G5.1/A78). Diese Kriterien waren im August 2023 nicht bei allen Bewerbungen der Beschwerdeführerin erfüllt. Hätte die Beschwerdeführerin, wie in der WES vereinbart, Bewerbungen für Stellen als Produktionsmitarbeiterin verfasst, hätte dies die Qualität ihrer Bewerbungen insgesamt deutlich verbessern können, zumal grundlegende Sprachkenntnisse bei solchen Anstellungen häufig ausreichen und Schichtarbeit nicht unüblich ist, was den möglichen Arbeitszeiten der Beschwerdeführerin entgegengekommen wäre. Unabhängig davon, ob die Beschwerdeführerin den Begriff der Betriebsmitarbeiterin anders ausgelegt hat als ihre Personalberatung und was an den Beratungsgesprächen besprochen wurde, hatte ein Teil ihrer Bewerbungen von vornherein keine realistische Chance, in einer Anstellung zu münden, sei es aufgrund der vorgegebenen Arbeitszeiten, fehlender Berufs- oder Deutschkenntnisse oder fehlender Personalisierung der Bewerbungsschreiben. Dies hätte der Beschwerdeführerin bei zumutbarer Aufmerksamkeit auch bewusst sein müssen. Nach dem Gesagten hat die Beschwerdeführerin für die Kontrollperiode August qualitativ ungenügende Arbeitsbemühungen eingereicht und damit die Schadenminderungspflicht nach Art. 17 AVIG verletzt. Daher hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht mit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sanktioniert. Zu prüfen bleibt, ob die vom Beschwerdegegner für die Kontrollperiode August 2023 verfügbaren drei Einstelltage angemessen sind. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je 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). Gestützt darauf hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mittels Weisung (AVIG-Praxis ALE [Arbeitslosenentschädigung]) ein Einstellraster erlassen (vgl. AVIG-Praxis ALE, D72 ff.). Gemäss diesem Einstellraster sind nach erstmals ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode drei bis vier Einstelltage zu verfügen (AVIG-Praxis ALE, D79, Ziff. 1.C). Das Einstellraster des Seco entbindet die verfügbare Stelle jedoch nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Entscheid des Bundesgerichts vom 22. August 2011, 8C_285/2011, E. 3.2.1 mit Hinweisen). Dabei setzt das kantonale Gericht sein eigenes Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung. Vielmehr muss es sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. Entscheid des Bundesgerichts vom 8. Februar 2023, 8C_555/2022, E. 4.3, mit Hinweisen). Vorliegend hat der Beschwerdegegner für die Kontrollperiode August 2023 das Minimum

an Einstelltagen gemäss Seco-Raster verwendet und damit den konkreten Umständen Rechnung getragen. Eine Reduktion der Anzahl Einstelltage im Sinne einer Unterschreitung des Seco-Rasters ist vorliegend nicht angezeigt, zumal die Qualität der Bewerbungen bereits für frühere Kontrollperioden, besonders für den Juli 2023, thematisiert worden war und die Beschwerdeführerin demnach wissen musste, dass sie darauf besonders achten musste. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 24. Oktober 2023 betreffend die Kontrollperiode Juli 2023 gutzuheissen und dieser Einspracheentscheid aufzuheben. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 25. Oktober 2023 betreffend die Kontrollperiode August 2023 ist hingegen abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Entscheid Die Verfahren AVI 2023/33 und AVI 2023/34 werden vereinigt. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 24. Oktober 2023 betreffend die Kontrollperiode Juli 2023 wird gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 24. Oktober 2023 wird aufgehoben. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 25. Oktober 2023 betreffend die Kontrollperiode August 2023 wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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