

# SO\_GERICHTE VSBES.2024.78 vom 9. April 2024

SO Obergericht, 2024-04-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2024.78](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2024.78)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2024.78 du 9 avril 2024

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2024.78 del 9 aprile 2024

## Erwägungen

### E. 2

2.1 Die Beschwerdegegnerin stellte die Beschwerdeführerin mit Einspracheentscheid vom 9. April 2024 ab dem 3. Januar 2024 für zehn Tage in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ein. Zur Begründung führte sie zusammenfassend aus, dass die Beschwerdeführerin für die Zeit vor ihrer Antragsstellung (3. Oktober 2023 ■ 2. Januar 2024) lediglich fünf Arbeitsbemühungen nachweisen könne. Realistisch betrachtet hätte sie ab November 2023 davon ausgehen müssen, dass die mittlerweile vor über drei Monaten erfolgte mündliche Stellenzusage durch einen potenziellen Arbeitgeber zumindest für den Moment nicht realisierbar sei. Der Umstand, dass sie aufgrund dieser Zusage erst relativ spät mit der Arbeitssuche begonnen habe, sei zwar nachvollziehbar. Es hätte jedoch erwartet werden dürfen, dass sie spätestens ab November 2023 ihre Arbeitsbemühungen intensivieren würde, um die drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern. Lediglich drei Bewerbungen im Zeitraum von zwei Monaten seien ungenügend (vgl. AWA-Nr. 8 ff.; A.S. 1 ff.).

2.2 Strittig und nachfolgend zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdegegnerin zu Recht die Beschwerdeführerin für zehn Tage in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentschädigung eingestellt hat.

### E. 3.1

3.1.1 Die versicherte Person, welche Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, muss 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 (Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG, SR 837.0]). Die versicherte Person muss sich gezielt um Arbeit bemühen, und zwar in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung (Art. 26 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 837.02]). Was die Quantität der persönlichen Arbeitsbemühungen anbelangt, können keine eindeutigen Zahlenwerte angegeben werden. Eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen ist nicht möglich. Das Quantitativ beurteilt sich vielmehr nach den konkreten Umständen. Die Verwaltungspraxis verlangt in der Regel zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat, wobei es sich nicht um eine starre Grenze handelt, sondern die subjektiven und objektiven Umstände des Einzelfalls, namentlich die persönlichen Umstände und Möglichkeiten der versicherten Person wie Alter, Schul- und Berufsbildung sowie die Usancen des für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarktes zu berücksichtigen sind. Zudem ist auch zu berücksichtigen wie lange eine Arbeitslosigkeit bereits dauert und wie die Chancen der betreffenden Person auf dem Arbeitsmarkt stehen. Insgesamt gilt es bei der Würdigung des Verhaltens des

Versicherten unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens alle Umstände des konkreten Einzelfalls einzubeziehen (Urteil des Bundesgerichts 8C\_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen; siehe auch BGE 139 V 524 E. 2.1.4 S. 528, Urteil des Bundesgerichts 8C\_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.3).

3.1.2 Die Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen, setzt bereits mit der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ein. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (BGE 141 V 365 E. 2.2 S. 367, 139 V 524 E. 2.1.2 S. 526). Gemäss den Weisungen des SECO (AVIG-Praxis ALE, Rz. B314) ist jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor der Anspruchsstellung zur Stellensuche verpflichtet, wobei diese Pflicht insbesondere schon während der Kündigungsfrist und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens während den drei letzten Monaten zu erfüllen ist. 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 drei Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (siehe hierzu auch: Urteil des Bundesgerichts 8C\_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3).

3.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG). Die Pflicht zur Arbeitssuche ergibt sich direkt aus der im Gesetz verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht (BGE 139 V 524 E. 4.2 S. 530). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt deshalb weder eine Mahnung resp. Aufklärung noch eine Vereinbarung mit dem Personalberater des RAV über eine Mindestanzahl von Bewerbungen voraus (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 132 sowie S. 223; BGE 139 V 524 E. 2.1.2 S. 526, 124 V 225 E. 5b S. 233). Auch eine bloss leichte Fahrlässigkeit ist zu sanktionieren, eine Beschränkung auf Grobfahrlässigkeit und Vorsatz sieht das Gesetz hier nicht vor (BGE 124 V 225 E. 4d S. 232 f.).

4. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und ■ im Beschwerdefall ■ das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die bloss Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429).

5. Den vorliegenden Akten ist folgender entscheidender Sachverhalt zu entnehmen:

5.1 Der Beschwerdeführerin wurde am 23. Februar 2023 ihre unbefristete Teilzeitstelle (Arbeitspensum von zuletzt 45 %) als Empfangsmitarbeiterin/Rezeptionistin und Sachbearbeiterin Finanz- und Rechnungswesen bei der B.\_\_\_\_ auf den 31. Mai 2023

gekündigt (vgl. AWA-Nr. 110 f., 138). Gemäss diversen Arztzeugnissen war sie vom 5. Februar 2023 bis am 31. Mai 2023 zu 100 % (vgl. AWA-Nr. 161 ff.), vom 1. Juni bis am 30. Juni 2023 zu 50 % (vgl. AWA-Nr. 121) und vom 1. Juli bis am 31. Juli 2023 zu 30 % (vgl. AWA-Nr. 116) arbeitsunfähig geschrieben.

5.2 Am 24. April 2023 meldete sich die Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin «mit Vorbehalt» ab dem 1. Juni 2023 zur Arbeitsvermittlung im Umfang eines Arbeitspensums von 50 % als kaufmännische Angestellte sowie bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn (nachfolgend: Arbeitslosenkasse) zum Bezug von Arbeitslosentaggelder an (vgl. AWA-Nr. 158 f., 165 ff.). Die zuständige RAV-Personalberaterin befreite sie daraufhin aufgrund ihrer (vollständigen) Arbeitsunfähigkeit vom 1. März bis am 31. Mai 2023 (drei Monate vor Antragsstellung) von jeglichem Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen (vgl. AWA-Nr. 5). Im weiteren Verlauf wurde dann vereinbart, dass die Beschwerdeführerin ab Juni 2023 monatlich drei Stellenbewerbungen (vgl. AWA-Nr. 4) sowie ab August 2023 (bei Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit) monatlich sechs Stellenbewerbungen vornehme (vgl. AWA-Nr. 3). Auf dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» wies die Beschwerdeführerin in der Folge für den Monat Mai 2023 eine Bewerbung (vgl. AWA-Nr. 117), für den Monat Juni 2023 drei Bewerbungen (vgl. AWA-Nr. 118 f.), für den Monat Juli 2023 drei Bewerbungen (vgl. AWA-Nr. 109) sowie für den Monat August 2023 sechs Bewerbungen (vgl. AWA-Nr. 106) aus.

5.3 Am 28. Juli 2023 informierte die Beschwerdeführerin die zuständige RAV-Personalberaterin telefonisch darüber, dass sie per ca. Mitte September 2023 eine neue Arbeitsstelle gefunden habe. Bisher sei die Anstellung lediglich mündlich besprochen und es seien noch keinerlei Vertragsdetails wie Arbeitspensum, Stellenantritt und Lohn geklärt worden. Es wurde daraufhin abgemacht, dass die Beschwerdeführerin im bisherigen Rahmen weiterhin auf Stellensuche gehe (vgl. RAV-Verlaufsprotokoll; AWA-Nr. 2). Mit E-Mail vom 4. September 2023 teilte die Beschwerdeführerin der zuständigen RAV-Personalberaterin mit, dass sie seit dem 7. August 2023 «wieder am Arbeiten [sei]». Auf entsprechende Rückfrage hin erklärte sich die Beschwerdeführerin alsdann damit einverstanden, dass gestützt darauf eine rückwirkende Abmeldung von der Arbeitslosenversicherung per 6. August 2023 vorgenommen werde (vgl. Aktennotiz vom 7. September 2023; AWA-Nr. 2).

5.4 Am 4. Januar 2024 meldete sich die Beschwerdeführerin erneut zwecks «Wiedereintritt ins Erwerbsleben» per 3. Januar 2024 bei der Arbeitslosenversicherung an und gab an, eine 50 %-Anstellung als Assistentin/Sekretärin bzw. als Empfangsmitarbeiterin zu suchen (vgl. AWA-Nr. 45 ff., 86 ff.). Am Erstgespräch vom 23. Januar 2024 verlangte die neu zuständige RAV-Personalberaterin von der Beschwerdeführerin rückwirkend für die Zeit von Oktober bis Dezember 2023 (drei Monate vor Antragsstellung) insgesamt achtzehn Nachweise für persönliche Arbeitsbemühungen und vereinbarte mit ihr ab Januar 2024 sechs Bewerbungen pro Monat (vgl. AWA-Nr. 2). Die Beschwerdeführerin erbrachte daraufhin für den Monat Oktober 2023 den Nachweis für zwei Arbeitsbemühungen und für den Monat Dezember 2023 den Nachweis für drei Arbeitsbemühungen (vgl. AWA-Nr. 49 f.). Im Januar 2024 machte sie insgesamt acht (vgl. AWA-Nr. 42 f.), im Februar 2024 ebenfalls acht (vgl. AWA-Nr. 34 f.) und im März 2024 sechs Stellenbewerbungen (vgl. AWA-Nr. 23 f.).

5.5 Nachdem sich die Arbeitslosenkasse am 8. Januar 2024 bei der Beschwerdeführerin danach erkundigt hatte, was sie im Zeitraum vom 7. August 2023 bis am 2. Januar 2024 gemacht habe (vgl. BB 2), gab diese mit E-Mail vom 17. Januar 2024 an, sie habe im Juli 2023 eine mündliche Zusage für eine Stelle als persönliche Assistentin von C.\_\_\_\_ der Firma D.\_\_\_\_ erhalten. Einen Arbeitsvertrag gebe es nicht und sie habe in dieser Zeit auch keine Lohnzahlungen erhalten. Sie habe sich nicht eher wieder arbeitslos gemeldet, weil sie stets die Hoffnung gehabt habe, die Situation würde sich noch ändern. Bereits ab Mitte Oktober 2023 habe sie sich daraufhin nach (anderen) geeigneten Stellen umgesehen und sei auch zweimal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden (vgl. BB 3).

5.6 Mit Schreiben vom 13. Februar 2024 wies die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie sich in der Zeit vor ihrer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung ungenügend um Arbeit bemüht habe, und gab ihr Gelegenheit, die Gründe dafür anzugeben (vgl. AWA-Nr. 38; BB 4). In ihrer Stellungnahme vom 14. Februar 2024 wiederholte die Beschwerdeführerin daraufhin wortgetreu ihre Aussagen gegenüber der Arbeitslosenkasse. Ergänzend führte sie aus, sie habe sich nicht eher und intensiver um die Stellensuche bemüht, weil sie einerseits bis zuletzt die Hoffnung gehabt habe, die Anstellung bei D.\_\_\_\_ käme (noch) zustande. Andererseits habe sie der Arbeitslosenkasse nicht zur Last fallen wollen, wenn es ja nicht nötig gewesen wäre (vgl. AWA-Nr. 36; BB 5).

5.7 In ihrer Einsprache vom 27. März 2024 machte die Beschwerdeführerin geltend, von ihr werde verlangt, dass sie sich intensiv um eine neue Stelle hätte bemühen müssen, solange kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgelegen habe. Für sie sei eine mündliche Abmachung oder ein Handschlag bindend. Sie wisse auch von keiner gesetzlichen Regelung, wonach Arbeitsverträge lediglich schriftlich zulässig seien. Ausserdem habe sie keine Kenntnis von einer bevorstehenden Arbeitslosigkeit gehabt, weshalb sie sich auch nicht in der Pflicht gesehen habe, sich um Arbeit zu bemühen. Sie habe sich wie bereits ausgeführt nicht eher wieder arbeitslos gemeldet, weil sie stets die Hoffnung gehabt habe, sie könne ihre Stelle als persönliche Assistentin von C.\_\_\_\_ doch noch antreten. Dies wäre sicher auch der Fall gewesen, wenn sich der Firmeninhaber von D.\_\_\_\_ nicht seit Monaten geschäftlich im Ausland aufhalten würde. In der Zeit vom 7. August 2023 bis am 2. Januar 2024 habe sie die Arbeitslosenkasse nicht belastet. Das müsste ihr eigentlich zugutegehalten und nicht mit zehn Einstelltagen bestraft werden. Sie habe nach Treu und Glauben gehandelt und sei sich keiner Schuld bewusst (vgl. Urkunde 1 der Beschwerdegegnerin; BB 7).

5.8 In ihrer Beschwerde vom 11. April 2024 führte die Beschwerdeführerin (erneut) aus, die Beschwerdegegnerin mache geltend, sie hätte sich intensiv um eine neue Stelle bemühen müssen, solange kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgelegen habe. Eine mündliche Stellenzusage sei jedoch verbindlich. Von einer bevorstehenden Arbeitslosigkeit habe sie keine Kenntnis gehabt und eine solche sei auch nicht eingetreten, weshalb sie sich nicht verpflichtet erachtet habe, sich um Arbeit zu bemühen. Sie habe stets die Hoffnung gehabt, ihre Stelle als persönliche Assistentin doch noch anzutreten. Dies wäre sicher auch der Fall gewesen, befände sich der Firmeninhaber nicht seit Monaten geschäftlich im Ausland. In der Zeit vom 7. August 2023 bis am 2. Januar 2024 habe sie die Arbeitslosenkasse in keiner Weise belastet, was nach ihrem Rechtsempfinden honoriert und nicht bestraft werden sollte. Was als quantitativ genügende Arbeitsbemühungen zu gelten habe, könne zahlenmässig nicht generell festgelegt werden, sondern sei immer im Einzelfall

unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten persönlichen Verhältnisse zu beurteilen (vgl. A.S. 4).

5.9 Mit Replik vom 17. Mai 2024 wies die Beschwerdeführerin ergänzend darauf hin, dass sie sich, nachdem sie Ende Oktober 2023 (immer) noch keine Aufgaben von D.\_\_\_\_ zugewiesen erhalten habe, entschieden habe, sich auf die Stellen der E.\_\_\_\_ und der F.\_\_\_\_ zu bewerben, weil diese sie angesprochen hätten. Im November 2023 hätten bei E.\_\_\_\_ zwei Vorstellungsgespräche und bei der F.\_\_\_\_ ein Vorstellungsgespräch stattgefunden. Obwohl die Gespräche vielversprechend verlaufen seien, habe sie von beiden Firmen eine Absage erhalten. Dies sei frustrierend gewesen und habe sie nicht zu weiteren Bewerbungen im November 2023 motiviert. Der mündliche Vertrag sei bei einem Telefongespräch mit C.\_\_\_\_ im Juli 2023 zustande gekommen. Dies könne sie jedoch nicht belegen, habe sie doch das Telefongespräch nicht aufgezeichnet. Sie habe sich ausserdem in regelmässigem Kontakt und Austausch, sowohl telefonisch wie auch per WhatsApp, mit ihm befunden. Lohnforderungen habe sie keine geltend gemacht, da sie ja keine Arbeit geleistet habe.

Weshalb sie sich per 1. September 2023 mit dem Formular "Angaben der versicherten Person für den Monat August 2023" von der Arbeitslosenkasse abgemeldet habe, lasse sich sehr wohl nachvollziehen: C.\_\_\_\_ habe ihr die Stelle wiederum telefonisch auf den 6. August 2023 zugesichert. Die Arbeitsaufnahme wäre nach ihren Ferien auf Mitte September 2023 vorgesehen gewesen. Sie habe am 30. August und am 31. August 2023 gesamthaft sechs Bewerbungen verschickt, damit ihr für diese Periode keine Einstelltage verfügt würden. Sie sei weder von einer Kündigung betroffen gewesen, noch habe sie Beitragszeit generiert. Die Beschwerdegegnerin unterstelle ihr, dass von den fünf von Oktober bis Dezember 2023 getätigten Bewerbungen zwei über das gewünschte Pensum hinausgegangen seien. Sie suche jedoch eine Stelle mit einem Pensum von 40 ■ 60 %, im Idealfall von 50 %. Daher sehe sie keine Verfehlung, sich auch auf Stellen zu bewerben, die im Bereich von 60 ■ 100 % lägen (vgl. A.S. 15 f.).

## **E. 6.1**

6.1.1 Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen ist. Schriftform wird nach Art. 320 Abs. 1 des Obligationenrechts (OR, SR 220) für das verbindliche Zustandekommen eines Arbeitsvertrages nicht vorausgesetzt, weshalb sich die versicherte Person allenfalls auch auf eine mündliche Vereinbarung berufen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C\_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 5.2.1, 8C\_1021/2012 vom 10. Mai 2013 E. 5.3.3, je mit weiteren Hinweisen). Damit ein (mündlicher oder schriftlicher) Arbeitsvertrag jedoch überhaupt zustande kommt, bedarf es die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung der Parteien (Art. 1 Abs. 1 OR). Ausserdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach (vertraglichem) Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über die Namen der Vertragsparteien, den (vertraglichen) Arbeitsbeginn, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit informieren, wenn das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen wurde (Art. 330b Abs. 1 OR).

6.1.2 Zwar trifft es ■ wie die Beschwerdeführerin zu Recht vorbringt ■ zu, dass auch eine mündliche Abmachung bindend sein kann (vgl. E. II. 6.1.1 hiervor), auch wenn eine solche eine anschliessende Beweissicherung erschwert. Die Beschwerdeführerin blieb jedoch in ihren Ausführungen zum angeblich «im Juli 2023» (vgl. E. II. 5.5 sowie E. II. 5.9 hiervor)

mit dem Firmeninhaber der D.\_\_\_\_ mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag insgesamt sehr vage und machte mit Ausnahme der von ihr auszuübenden Funktion (persönliche Assistentin des Firmeninhabers; vgl. E. II. 5.5 sowie E. II. 5.7 f. hiervor) sowie des Vertragsbeginns (6. August bzw. 7. August 2023; vgl. E. II. 5.3 sowie E. II. 5.9 hiervor) keinerlei weiterführenden Angaben zu den vereinbarten Vertragsmodalitäten, so namentlich zum Lohn und zum Arbeitspensum. Unter diesen Vorzeichen fragt sich, ob überhaupt jemals ein (zumindest mündlich vereinbartes) Arbeitsverhältnis zustande gekommen war. Dagegen spricht etwa, dass die Beschwerdeführerin noch am 28. Juli 2023, mithin kurz vor dem angeblichen Vertragsbeginn, der zuständigen RAV-Personalberaterin mitgeteilt hatte, dass vertragliche Details wie das Arbeitspensum, der konkrete Stellenantritt sowie der Lohn ■ welche allesamt objektiv wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages bilden ■ noch nicht geregelt seien (vgl. E. II. 5.3 hiervor). Wie es sich damit konkret verhält, kann indessen ■ wie nachfolgend aufzuzeigen ist ■ letztlich offenbleiben.

6.2 Gemäss Aussage der Beschwerdeführerin hatte ihr der Firmeninhaber der D.\_\_\_\_ eine Anstellung ab dem 6. August bzw. 7. August 2023 zugesichert, wobei die konkrete Arbeitsaufnahme nach ihren Ferien auf Mitte September 2023 erfolgen sollte (vgl. E. II. 5.9 hiervor). Nachdem ihr jedoch zum angeblich vereinbarten Termin keine Arbeit zugewiesen worden war, hätte ihr je länger je mehr bewusst werden müssen, dass sie sich nicht darauf verlassen konnte, die Stelle überhaupt jemals anzutreten. Dies gilt umso mehr, als ihr der Firmeninhaber der D.\_\_\_\_ ■ obwohl gesetzlich dazu verpflichtet (vgl. E. II. 6.1.1 hiervor) ■ auch einen Monat nach dem von ihr angegebenen Anstellungsbeginn (6. September bzw. 7. September 2023) die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht auch noch schriftlich mitgeteilt hatte. Spätestens einen Monat nach der gescheiterten Arbeitsaufnahme, d.h. ab Mitte Oktober 2023, hätte sich bei der Beschwerdeführerin mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. E. II. 4. hiervor) aufgrund der konkreten Umstände und bei Anwendung der pflichtgemässen Sorgfalt die Einsicht verfestigt haben müssen, dass sie (weiterhin) keine Arbeitsstelle auf sicher und die Stellensuche erneut aufzunehmen hatte. Zu diesem Schluss schien sie dann ab Mitte Oktober 2023 tatsächlich auch selber gekommen zu sein (vgl. E. II. 5.5 hiervor), worauf sie sich am 23. Oktober 2023 sowie am 30. Oktober 2023 auf zwei ihr zusagende Stellenausschreibungen bei E.\_\_\_\_ sowie bei der F.\_\_\_\_ bewarb (vgl. AWA-Nr. 49; E. II. 5.4 sowie E. II. 5.9 hiervor).

6.3 Hatte die Beschwerdeführerin jedoch spätestens Mitte Oktober 2023 bemerken müssen, dass sie objektiv (erneut) von Arbeitslosigkeit bedroht war, ist für die Überprüfung einer genügenden Anzahl an persönlichen Arbeitsbemühungen der Zeitraum von Mitte Oktober 2023 bis zur erneuten Antragsstellung vom 4. Januar 2024 (d.h. von insgesamt rund zweieinhalb Monaten) zu berücksichtigen (vgl. E. II. 3.1.2 hiervor). Dabei steht ausser Frage, dass zwei Bewerbungen in der zweiten Hälfte des Monats Oktober 2023, keine Bewerbung im Monat November 2023 sowie drei Bewerbungen im Monat Dezember 2023 (vgl. AWA-Nr. 49; E. II. 5.4 hiervor) ■ auch in Beachtung der persönlichen Verhältnisse der Beschwerdeführerin (Jahrgang 1968, absolvierte kaufmännische Lehre, mehrjährige Berufserfahrung [vgl. AWA-Nr. 51 ff.], gewünschtes Teilzeitpensum) und des für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarktes (Bürosektor) ■ den quantitativen Anforderungen nicht zu genügen vermögen (vgl. E. II. 3.1.1 hiervor), ohne dass noch näher geprüft werden müsste, ob zwei dieser insgesamt fünf Bewerbungen zusätzlich ungenügend waren, weil sie auf Stellen erfolgten, welche (geringfügig) über das gewünschte Arbeitspensum von 50 % (vgl. AWA-Nr. 45, 87, 158, 166) hinausgingen (vgl. AWA-Nr. 49; A.S. 10). Vielmehr

musste die Beschwerdeführerin, nachdem sie im Gegensatz zum Zeitraum von anfangs Februar 2023 bis Ende Juli 2023 (vgl. E. II. 5.1 hiervor) ab August 2023 offenbar nicht länger krankgeschrieben war, davon ausgehen, dass sie anders als noch vor ihrer ersten Anmeldung vom 24. April 2023 (vgl. E. II. 5.2 hiervor) vor der erneuten Anspruchsstellung vom 4. Januar 2024 vom Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen nicht länger befreit sein und stattdessen ■ wie schon früher vereinbart (vgl. E. II. 5.2 hiervor) ■ mindestens sechs Stellenbewerbungen pro Monat vorzunehmen haben würde. Die ungenügende Anzahl an Bewerbungen hatte zumindest ab November 2023 denn auch nichts mehr mit einer verbleibenden (Rest-) Hoffnung auf einen Stellenantritt bei der D. \_\_\_ zu tun, sondern war ■ wie die Beschwerdeführerin selber einräumt (vgl. E. II. 5.9 hiervor) ■ hauptsächlich dem Umstand geschuldet, dass ihr nach den beiden Absagen bei E. \_\_\_ sowie bei der F. \_\_\_ vorübergehend die Motivation fehlte, sich weiterhin auf Stellensuche zu begeben. Eine arbeitslose Person hat sich jedoch, um ihrer Schadensminderungspflicht nachzukommen, so zu verhalten, als ob es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 17 N 4). Unter dieser Annahme hätte eine Person in einer vergleichbaren Situation wie derjenigen der Beschwerdeführerin alles darangesetzt, um möglichst rasch eine neue Anstellung zu finden, und sich keinesfalls mit lediglich fünf Bewerbungen während rund zweieinhalb Monaten begnügt.

6.4 Zusammenfassend hat sich die Beschwerdeführerin mithin vor ihrer (erneuten) Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung vom 4. Januar 2024 in schuldhafter Verletzung ihrer Schadensminderungspflicht nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht, ohne dass sie von einer gesicherten Arbeitsstelle bei der D. \_\_\_ und gestützt darauf von einer nicht erforderlichen Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ausgehen durfte. Die Beschwerdegegnerin hat sie folglich zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt (vgl. E. II. 3.2 hiervor).

## **E. 7**

7.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei nach Art. 45 Abs. 3 AVIV folgende Abstufung gilt:

7.2 Die Festlegung der Einstellungsdauer innerhalb des durch die Verordnung vorgegebenen Rahmens bildet einen Ermessensentscheid (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_257/2014 vom 10. Juni 2014 E. 3.2). Bei dessen Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 126 V 75 E. 6 S. 81; siehe auch Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110). Das SECO hat in der AVIG-Praxis ALE zur konkreten Einstellungsdauer weitergehende Vorgaben für die Verwaltung publiziert. Gemäss dem Einstellraster unter Rz. D79 der AVIG-Praxis ALE (1.A, 1-3) gilt das Verschulden bei ungenügenden Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung jeweils als leicht und ist bei einmonatiger Kündigungsfrist mit 3 ■ 4, bei zweimonatiger Kündigungsfrist mit 6 ■ 8 sowie ab einer dreimonatigen Kündigungsfrist mit 9 ■ 12 Einstelltage zu sanktionieren.

7.3 Die Beschwerdegegnerin ging in ihrer ursprünglichen Verfügung vom 8. März 2024 davon aus, dass die Beschwerdeführerin drei Monate vor Antragsstellung Kenntnis von der

bevorstehenden Arbeitslosigkeit hatte, und sanktionierte sie daraufhin mangels genügender Arbeitsbemühungen in diesem Zeitraum ■ ausgehend vom Mittelwert des Einstellrahmens von 9-12 Tagen bei dreimonatiger Kündigungsfrist gemäss der Verwaltungsweisung des SECO (vgl. E. II. 7.2 hiervor) ■ mit 10 Einstelltagen (vgl. AWA-Nr. 30). An diesem Einstellmass hielt sie in der Folge in ihrem Einspracheentscheid vom 9. April 2024 fest, obwohl sie im Ergebnis neu nur noch die ungenügenden Arbeitsbemühungen der Beschwerdeführerin ab November 2023 bis zur Antragsstellung vom 4. Januar 2024, mithin während gut zwei Monaten, beanstandete (vgl. AWA-Nr. 9; A.S. 2; E. II. 2.1 hiervor), was gemäss Einstellraster des SECO lediglich mit 6-8 Einstelltagen zu sanktionieren wäre (vgl. E. II. 7.2 hiervor). In ihrer Beschwerdeantwort vom 3. Mai 2024 führte die Beschwerdegegnerin alsdann hierzu (einzig) aus, dass die Beschwerdeführerin drei Monate vor Antragsstellung weder von einer Kündigungsfrist betroffen gewesen sei noch Beitragszeit generiert habe. Es sei deshalb von einer Sanktion von 6 bis 15 Einstelltagen auszugehen, was im Mittel (abgerundet) 10 Einstelltagen entspreche, ohne dass Reduktionsgründe zu berücksichtigen seien (vgl. A.S. 10 f.).

7.4 Nach dem Beweisergebnis im Beschwerdeverfahren (vgl. E. II. 6.2 hiervor) ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin spätestens Mitte Oktober 2023, d.h. rund zweieinhalb Monate vor der erneuten Antragsstellung vom 4. Januar 2024, von einer drohenden Arbeitslosigkeit Kenntnis haben musste, was in analoger Anwendung des Einstellrasters des SECO bei ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist (vgl. E. II. 7.2 hiervor) eine (geringfügige) Reduktion der verfügbaren zehn Einstelltage rechtfertigen würde. Gleichzeitig ist jedoch leicht erhöhend zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin im Monat November 2023 ihre Stellensuche vorübergehend unterbrochen und keinerlei neue Bewerbungen vorgenommen hatte (vgl. E. II. 6.3 hiervor; BGE 139 V 524 E. 4.2 S. 530 f.). Dem einstweiligen Untätigbleiben der Beschwerdeführerin auf dem Stellenmarkt aufgrund der (angeblichen) mündlichen Stellenzusage durch die D. \_\_\_ wird bereits dadurch angemessen Rechnung getragen, als lediglich während rund zweieinhalb Monaten vor der erneuten Anspruchsstellung Arbeitsbemühungen zu erbringen waren. Die Beschwerdegegnerin liess allerdings zu Unrecht gänzlich ausser Acht, dass sich die Beschwerdeführerin nicht bereits unmittelbar nach Wiederaufnahme der Stellensuche per Mitte Oktober 2023 aufgrund der (letztlich) gescheiterten Arbeitsaufnahme bei der D. \_\_\_ bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet hatte, sondern erst am 4. Januar 2024 und somit geraume Zeit später. Sie übernahm demnach ■ wie sie zu Recht einwendet (vgl. E. II. 5.7 f. hiervor) ■ durch ihr (weiteres) Zuwarten mit der (Wieder-) Anmeldung zum Taggeldbezug nach (erneutem) Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Teil des Schadens. Dies wirkt sich leicht schuld mindernd aus (vgl. Kupfer Bucher, a.a.O., S. 238; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 108), weshalb es insgesamt als angezeigt erscheint, die Einstelldauer auf acht Tage zu reduzieren.

8. Gestützt auf vorstehende Erwägungen ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 9. April 2024 demzufolge in teilweiser Gutheissung der Beschwerde aufzuheben und die Beschwerdeführerin ab dem 3. Januar 2024 für acht Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosen-

entschädigung einzustellen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

**E. 9**

9.1 Die Beschwerdeführerin, die in eigener Sache handelt, hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

9.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (vgl. Art. 61 lit. fbisATSG).

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb von 30 Tagen seit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheidungen (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Präsidentin  Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst  Birgelen

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