

# **ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 147 vom 24. September 2019**

ZG Verwaltungsgericht, 2019-09-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2019\\_147](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2019_147)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 147 du 24 septembre 2019

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 147 del 24 settembre 2019

## **Regeste**

Sozialvers.rechtl. Kammer — Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung) — Beschwerde

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Urteil S 2019 147 A. Der 1966 geborene Versicherte, A. \_\_\_\_\_, meldete sich am 2. April 2019 zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 26). Am 13. August 2019 verfügte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug (nachfolgend auch: AWA) eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung des Versicherten im Umfang von vier Tagen ab 1. August 2019. Begründend führte das AWA aus, der Versicherte habe für den Monat Juli 2019 qualitativ (hinsichtlich Verteilung) ungenügende Arbeitsbemühungen nachgewiesen (AWA-act. 5). Die dagegen erhobene Einsprache vom 20. August 2019 (AWA-act. 3) wies das AWA mit Entscheid vom 24. September 2019 vollumfänglich ab (AWA-act. 1). B. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 25. Oktober 2019 liess A. \_\_\_\_\_ beantragen, der Einspracheentscheid vom 24. September 2019 sei aufzuheben, eventualiter seien die Einstelltage auf ein Minimum zu reduzieren; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdegegners. Zur Begründung liess er im Wesentlichen ausführen, die Arbeitslosenkasse [recte: das AWA] verkenne den Sachverhalt, sei es für ihn doch gar nicht möglich, sich mit der geforderten Regelmässigkeit zu bewerben; die in Frage kommenden Stelleprofile seien rar, weshalb nicht das übliche Mass bei der Verteilung der Bewerbungen verlangt werden könne. Er habe der aktuellen Arbeitsmarktlage Rechnung getragen und sich zu geeigneten Zeitpunkten auf Stellen beworben und mithin seine Schadenminderungspflicht nicht verletzt (act. 1). C. Mit Schreiben vom 6. November 2019 beantragte das AWA mit Verweis auf den Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. 3). D. Am 7. November 2019 stellte das angerufene Gericht der Vertretung des Beschwerdeführers das Schreiben des Beschwerdegegners zur Kenntnisnahme mit dem Hinweis zu, dass das Gericht davon ausgehe, dass sich die Verfahrensbeteiligten in der Sache hinreichend hätten äussern können (act. 5). Weitere Eingaben gingen in der Folge nicht ein. Das Verwaltungsgericht erwägt:

#### **E. 2.1**

Artikel 8 Abs. 1 lit. g AVIG statuiert das Erfüllen der Kontrollvorschriften gemäss Art. 17 AVIG (Pflichten des Versicherten und Kontrollvorschriften) als eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

#### **E. 2.2**

Der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG). Bei dieser Bestimmung handelt es sich um die gesetzliche Festschreibung der Schadenminderungspflicht des

### **E. 2.3**

Verletzt der Versicherte seine Schadenminderungspflicht gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG durch fehlende oder ungenügende Arbeitsbemühungen, wird dies nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sanktioniert (Gerhards, a.a.O., Art. 17 N. 17). Mit der Einstellungsregelung soll eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung verhindert werden. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, der Gefahr missbräuchlicher Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu begegnen. Zweck der Einstellung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl. 2013, Art. 30 S. 159 f. und die dort zitierten Entscheide).

### **E. 2.4**

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich ein Versicherter genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, sind die Quantität und vor allem die Qualität seiner Bewerbungen von Bedeutung (BGE 124 V 225 E. 4a; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 139 mit Hinweisen; Gerhards, a.a.O., Art. 17 N. 15). Massgebend ist einzig die ausreichende Intensität der Bemühungen und nicht deren Erfolg (BGE 124 V 225 E. 6). Arbeitsbemühungen sind also unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (Chopard, a.a.O., S. 137 mit Hinweisen). In quantitativer Hinsicht schreiben zwar weder Gesetz noch Verordnung eine Mindestanzahl von Bewerbungen vor. Allerdings werden nach der Verwaltungspraxis in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat als genügend erachtet, wobei die Umstände des Einzelfalls, so unter anderem das Alter, die Schulbildung, die Berufserfahrung und auch die Arbeitsmarktlage, zu berücksichtigen sind (Urteile EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2 und C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3 sowie C 258/06 vom 6. Februar 2007 E. 2.2). Auch bei der Prüfung, ob die Arbeitsbemühungen in qualitativer Hinsicht genügen, sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten des Versicherten wie Schul- und Berufsbildung zu berücksichtigen. Die Bewerbungen dürfen nicht so oberflächlich und rudimentär abgefasst sein, dass von ernsthaften Bewerbungen nicht mehr gesprochen werden kann. Sodann ist unter der Qualität der Arbeitsbemühungen die Bewerbungsart – also ob es sich um telefonische oder schriftliche, ausführliche oder mit einem Standardbrief verfasste Bewerbungen handelt – zu verstehen (Chopard, a.a.O., S. 139 mit Hinweisen). Zum qualitativen Erfordernis der Bewerbungen gehört auch, dass die Höhe der Lohnforderung sowohl den aktuellen Verhältnissen des Arbeitsmarktes als auch den persönlichen Qualifikationen angepasst ist. Zu hohe Lohnforderungen können eine schuldhaftige Verletzung der Schadenminderungspflicht darstellen (AVIG-Praxis ALE B315).

### **E. 2.5**

Nach AVIG-Praxis ALE B316 steht der zuständigen Amtsstelle sodann bei der Behandlung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die erforderliche Anzahl Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt, von den persönlichen Verhältnissen des Versicherten wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse. Solange der Versicherte Leistungen beansprucht, hat er sich genügend um Arbeit zu bemühen. Somit ist auch eine versicherte Person mit einem unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdienst gehalten, qualitativ und quantitativ ausreichende Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Das Gleiche gilt auch während der Dauer von arbeitsmarktlichen Massnahmen, soweit er nicht ausdrücklich davon befreit ist. Auch bei pendenten Stellenbewerbungen ist der Versicherte von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen bzw. von der Annahme einer ausserberuflichen Arbeit nicht entbunden (AVIG-Praxis ALE B317).

### **E. 2.6**

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 133 V 587 E. 6.1 und 133 V 257 E. 3.2 mit Hinweisen). Ein Eingreifen des Sozialversicherungsrichters in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigt sich mithin nur dann, wenn ein Ermessensmissbrauch gegeben ist, d.h. wenn sich die Verwaltung von unsachlichen und zweckfremden Erwägungen hat leiten lassen oder allgemeine Rechtsprinzipien wie das Willkürverbot oder das Verbot rechtungleicher Behandlung, aber auch das Gebot von Treu und Glauben oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit missachtet hat (vgl. BGE 123 V 150 E. 2 mit weiteren Hinweisen). 3. Nachfolgend gilt es zu prüfen, ob der Beschwerdegegner die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers im Monat Juli 2019 zu Recht als ungenügend qualifiziert und ihn ab 1. August 2019 im Umfang von vier Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

### **E. 3**

Urteil S 2019 147 1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen einer kantonalen Amtsstelle ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG im Bereich des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige

kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 24. September 2019, wurde am 25. Oktober 2019 der Post übergeben und ging am 28. Oktober 2019 bei Gericht ein, womit die Frist im Sinne von Art. 60 Abs. 1 ATSG gewahrt ist. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 25. Oktober 2019 entspricht schliesslich den Anforderungen von Art. 61 lit. b ATSG, weshalb auf sie einzutreten ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 2.

#### **E. 4**

Urteil S 2019 147 Versicherten (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Bd. I, 1987, Art. 17 N. 6 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Insbesondere ist der Versicherte verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes (Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG). Kern der Pflicht des Versicherten, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind demnach die persönlichen Arbeitsbemühungen; der Versicherte hat alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen. Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für den Versicherten, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen (Gerhards, a.a.O., Art. 17 N. 12; Urteil BGer 8C\_768/2014 vom 23. Februar 2015 E. 2.2.2 mit Hinweisen). Diese Eigeninitiative hat sich unter Beachtung der Zumutbarkeitsregeln nach Art. 16 AVIG – z.B. bei geringem Stellenangebot im eigenen, angestammten Berufsbereich – auch auf ausserberufliche Jobgelegenheiten zu erstrecken. Die persönlichen Arbeitsbemühungen werden in der Regel streng beurteilt; es gilt der Grundsatz, dass Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht ein Versicherter hat, eine Stelle zu finden (Gerhards, a.a.O., Art. 17 N. 13 ff.) Der Versicherte muss seine Bemühungen schliesslich nachweisen können (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 AVIG). Die Arbeitsbemühungen müssen sodann gezielt – in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung – erfolgen (Art. 26 Abs. 1 AVIV).

##### **E. 4.1.1**

Aus dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen erhellt, dass der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode Juli 2019 acht Bewerbungen – sechs am 10. Juli 2019 und zwei am 21. Juli 2019 – getätigt hat (AWA-act. 8). Wenngleich die gemäss Verwaltungspraxis durchschnittlich als genügend erachtete Mindestanzahl von zehn Bewerbungen pro Monat damit nicht erreicht wurde, kann allein dadurch nicht auf unzulängliche Arbeitsbemühungen geschlossen werden, kommt es doch auf die Umstände des Einzelfalls an und sehen weder Gesetz noch Verordnung eine Mindestanzahl an Bewerbungen vor (E. 2.4). Schliesslich steht der zuständigen Amtsstelle auch bei der Behandlung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen quantitativ genügend sind, ein gewisser Ermessensspielraum zu (E. 2.5). Im Gesprächsprotokoll vom 12. April 2019 ist denn auch festgehalten, dass (nur) mindestens acht schriftliche/elektronische persönliche

Arbeitsbemühungen nachzuweisen seien (AWA-act. 20). Der Beschwerdegegner beanstandete die Quantität der Bewerbungen konsequenterweise nicht (AWA-act. 1, S. 5, E. 6a). Dem ist nichts beizufügen.

#### **E. 4.1.2**

Ebenso wenig beanstandete die Verwaltung inhaltliche Mängel bzw. Mängel in der Bewerbungsart. Den Akten lässt sich denn auch nichts entnehmen, was auf derartige Mängel hinweisen würde. Schliesslich deutet nichts darauf hin, dass der Beschwerdeführer in seinen Bewerbungen zu hohe, weder den aktuellen Verhältnissen noch den persönlichen Qualifikationen angepasste Lohnforderungen stellte.

#### **E. 4.2.1**

Das vom Beschwerdeführer unterzeichnete "Merkblatt Arbeitsbemühungen" vom 2. April 2019 weist u.a. auf die Vorgaben hin, dass die Pflicht, sich monatlich genügend um Arbeit zu bemühen, auch während arbeitsmarktlichen Massnahmen bestehe und Nachweise über zwei bis drei Arbeitsbemühungen pro Woche abzugeben seien (AWA- act. 25). Das vom Beschwerdeführer ebenfalls unterschriebene Gesprächsprotokoll vom

#### **E. 4.2.2**

Zunächst gilt es anzumerken, dass die Verteilung von Arbeitsbemühungen keinen Rückschluss auf deren Qualität zulässt, ergeben sich daraus doch weder inhaltliche Mängel noch Mängel in der Bewerbungsart. Auch wenn dem so wäre, muss sodann festgehalten werden, dass die Vorgabe, wonach mindestens zwei bis drei Bewerbungen in jeder Woche einer Kontrollperiode vorzunehmen sind, nicht starr gelten kann. Diesfalls drohte – isoliert unter diesem Gesichtspunkt betrachtet – demjenigen Versicherten, der am ersten Tag einer Kontrollperiode zehn Bewerbungen vorbereitet, welche er danach – freilich unter der Bedingung, dass die Stellen solange inseriert bleiben – gestaffelt über die Kontrollperiode einreicht, keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung, wohingegen derjenige Versicherte, der je fünf Bewerbungen an einem Tag in der zweiten und vierten Woche der Kontrollperiode einreicht, Gefahr liefe, in der Anspruchsberechtigung eingestellt zu werden. Dass die praxisgemäss als genügend erachteten zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat zwei bis drei Bewerbungen pro Woche entsprechen, kann nicht bedeuten, dass ein Versicherter sich strikt an diese Verteilung zu halten hat. Insofern muss die Vorgabe des RAV, wonach pro Woche zwei bis drei Bewerbungen vorzunehmen sind (AWA-act. 25), als (zahlenmässiger) Hinweis verstanden werden, dass der Versicherte als Ausfluss seiner Schadenminderungspflicht kontinuierlich nach Arbeit Ausschau zu halten und entsprechend Bewerbungen zu tätigen hat. Nach dem Gesagten kann von der Kadenz der Bewerbungen jedoch nicht auf deren Qualität geschlossen werden.

9 Urteil S 2019 147

#### **E. 4.2.3**

Der Beschwerdegegner hält zwar zutreffend fest, dass dem Beschwerdeführer mehrmals – und gar auf dessen explizites Nachfragen – mitgeteilt wurde, dass zwei bis drei Arbeitsbemühungen pro Woche über den ganzen Monat verteilt und auch während arbeitsmarktlichen Massnahmen vorzunehmen seien (AWA-act. 1, S. 5 f., E. 6c). Inwiefern der Beschwerdeführer dadurch, dass er an lediglich zwei Tagen – wohlgermerkt (ansonsten) qualitativ und v.a. quantitativ (acht) hinreichende – Bewerbungen einreichte, qualitativ ungenügende Arbeitsbemühungen vorgewiesen hat, vermag er vor dem Hintergrund des

unter Erwägung 4.2.2 Gesagten indes nicht darzulegen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass der Beschwerdeführer genügend über die Vorgaben des RAV aufgeklärt wurde (AWA-act. 1, S. 6, E. 6d). Nicht vergleichbar ist die vorliegende Konstellation mit den vom Beschwerdegegner zitierten kantonalen Urteilen, ging es in diesen um (zusätzlich) inhaltlich mangelhafte Arbeitsbemühungen. In diesem Zusammenhang sei schliesslich darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer für die Kontrollperiode Mai 2019 neun persönliche Arbeitsbemühungen, verteilt auf fünf Tage (AWA-act. 17), und für die Kontrollperiode Juni 2019 acht Bewerbungen, verteilt auf fünf Tage (AWA-act. 10), nachgewiesen hat. Die Vorgabe, es seien pro Woche mindestens zwei bis drei Bewerbungen vorzunehmen, erfüllte der Beschwerdeführer auch in diesen Monaten mehrere Male nicht – das AWA bzw. RAV beanstandete dies jedoch nicht (vgl. explizit AWA-act. 6 betr. Kontrollperiode Mai 2019). Der Verwaltung ist beizupflichten – und folglich der Beschwerdeführer nicht zu hören –, wenn sie geltend macht, ein Kursbesuch ändere nichts an der Pflicht, sich (parallel) auf Stellen zu bewerben. Es ist aktenkundig, dass der Beschwerdeführer nach Abschluss des Kurses bzw. nach dem 21. Juli 2019 keine Bewerbungen mehr vornahm. Vor diesem Hintergrund kann festgestellt werden, dass das Argument des Beschwerdeführers, er verspreche sich vom Kursbesuch (Verbesserung der Bewerbungsunterlagen) höhere Chancen bei zukünftigen Bewerbungen, weshalb er mit der Bewerbung für besonders erfolgsversprechende Stellen bis nach dem Kurs zuwarten wolle, nicht zu überzeugen vermag oder gar widersprüchlich anmutet. Inwiefern dieser Umstand mit der Qualität der Arbeitsbemühungen zusammenhängt, ist jedoch nicht ersichtlich. Vielmehr muss dem Beschwerdeführer in casu zugutegehalten werden, dass er sich am 21. Juli 2019 – und somit während der arbeitsmarktlichen Massnahme und wohlgermerkt vor der Rückmeldung der Stellvertreterin des RAV-Mitarbeiters am 22. Juli 2019 – auf zwei weitere Stellen beworben hat (vgl. AWA-act. 8). Im Zeitpunkt der Nachfrage beim RAV, am 19. Juli 2019, hatte der Beschwerdeführer ausweislich der Akten bereits sechs Arbeitsbemühungen zu verzeichnen. Zwar ging er fälschlicherweise davon aus, dass er aufgrund des

10 Urteil S 2019 147 Kursbesuches weniger als die (üblichen) acht Bewerbungen nachzuweisen habe, erfüllte diese Vorgabe durch die zwei Bewerbungen vom 21. Juli 2019 aber dennoch.

#### **E. 4.3**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Beschwerdeführer für die Kontrollperiode Juli 2019 sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht rechtsgenügende Arbeitsbemühungen nachzuweisen vermag; die Intensität der Arbeitsbemühungen kann nicht als defizitär qualifiziert werden. Die Vorinstanz hat den Beschwerdeführer zu Unrecht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Beschwerde erweist sich demnach als begründet, weshalb der Einspracheentscheid aufzuheben ist. 5. Das Verfahren ist gemäss Art. 61 lit. a ATSG kostenlos, weshalb keine Gerichtskosten erhoben werden. Bei diesem Ausgang des Verfahrens steht dem Beschwerdeführer gemäss Art. 61 lit. g ATSG zulasten des Beschwerdegegners ein Anspruch auf eine Parteientschädigung, die vom Gericht ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Sache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen wird, zu. In casu ist diese Entschädigung auf Fr. 500.– (inkl. Barauslagen und MWST) festzusetzen.

11 Urteil S 2019 147 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

## **E. 5**

Urteil S 2019 147 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Daran ändert nichts, dass eine derartige Verhaltensweise erst ein Schadensrisiko in sich birgt. Gewisse Einstellungstatbestände sind nämlich (auch) ein Instrument der Abwendung oder Minderung drohenden Schadens, indem sie – neben dem "general-präventiven" Schutz der Arbeitslosenversicherung vor missbräuchlichen Verhaltensweisen – der vorbeugenden Verhaltenssteuerung im Einzelfall dienen, so etwa der Intensivierung unzureichender Arbeitsbemühungen oder der verbesserten Wahrnehmung administrativer Mitwirkungspflichten durch die versicherte Person (Urteil EVG C 134/06 vom 19. September 2006 E. 2.2.1 mit Hinweisen).

## **E. 6**

Urteil S 2019 147

## **E. 7**

Urteil S 2019 147 4.

## **E. 12**

April 2019 wiederholt auf Seite zwei die Vorgabe betreffend Anzahl Arbeitsbemühungen mit dem konkretisierenden Hinweis, dass die Bewerbungen auf den ganzen Monat zu verteilen seien (AWA-act. 20). Obschon der zuständige RAV-Berater den Beschwerdeführer offenbar bereits darüber informiert hatte, dass der Besuch von arbeitsmarktlichen Massnahmen nichts an der geforderten Anzahl Bewerbungen ändere, gelangte letzterer während des Besuchs des Kick-off Kaderseminars, das vom 15. bis 26. Juli 2019 dauerte (vgl. AWA-act. 12), am 19. Juli 2019 per E-Mail an den RAV-Berater, 8 Urteil S 2019 147 worin er sinngemäss Auskunft darüber verlangte, in welchem Umfang sich die verlangte Anzahl Arbeitsbemühungen – in Anbetracht des Seminarbesuchs – verringere. Dazu merkte er an, dass normalerweise ja sieben bis acht Bewerbungen gefordert seien. Da der zuständige RAV-Berater abwesend war, gelangte der Beschwerdeführer am selben Tag an dessen Stellvertretung, wobei er die Frage bzgl. Anzahl Bewerbungen wiederholte und darauf hinwies, dass im Rahmen des Seminars ja gerade die Qualitätsverbesserung von Bewerbungen Ziel sei und deshalb Bewerbungen nach dem Kursbesuch erfolgsversprechender sein dürften. Unter Hinweis auf seine Schadenminderungspflicht gab die Stellvertretung des RAV-Beraters mit E-Mail vom 22. Juli 2019 dahingehend Auskunft, dass zwei bis drei Arbeitsbemühungen pro Woche, über den ganzen Monat verteilt, verlangt würden. Diese Regel gelte insbesondere auch bei der Teilnahme an einem Kurs bzw. Programm; er habe sich auf zumutbare Stellen zu bewerben (AWA-act. 9).

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