

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 70 vom 16. April 2019

ZG Verwaltungsgericht, 2019-04-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2019\\_70](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2019_70)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 70 du 16 avril 2019

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2019 70 del 16 aprile 2019

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 2

S 2019 70 A. Nach bereits zweifacher An- und Abmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV; vgl. AWA-act. 33, 69, 70 und 77) meldete sich die 1987 geborene A.\_\_\_\_\_ am 19. Dezember 2018 per 1. Januar 2019 erneut zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 32) und stellte am 25. Dezember 2018 den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (AWA-act. 24). Da die Versicherte in den drei Monaten vor Bezug der Arbeitslosenentschädigung quantitativ und qualitativ ungenügende Arbeitsbemühungen aufwies, gewährte ihr das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) zunächst das rechtliche Gehör (AWA-act. 21) und verfügte sodann am 24. Januar 2019 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung um zwölf Tage (AWA-act. 19). Die dagegen erhobene Einsprache (AWA-act. 17 S. 2 ff.) hiess das AWA mit Einspracheentscheid vom 16. April 2019 teilweise gut und reduzierte die Sanktion auf neun Einstelltage (AWA-act. 8). B. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 16. Mai 2019 (act. 1) und verbesserter Eingabe vom 28. Mai 2019 (act. 3) beantragt A.\_\_\_\_\_ die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 16. April 2019 und sie sei in ihrer Anspruchsberechtigung nicht einzustellen. C. Das AWA schliesst vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde (act. 5). Das Verwaltungsgericht erwägt: 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 auch 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

### E. 2.1

Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen und zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt die Verfügung den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit

an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit keine Verfügung ergangen ist. Streitgegenstand im System der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das Rechtsverhältnis, welches – im Rahmen des durch die Verfügung bestimmten Anfechtungsgegenstandes – den auf Grund der Beschwerdebegehren effektiv angefochtenen Verfügungsgegenstand bildet. Anfechtungs- und Streitgegenstand sind danach identisch, wenn die Verwaltungsverfügung insgesamt angefochten wird (BGE 131 V 164 E. 2.1, 125 V 413 E. 2a).

## **E. 2.2**

Streitgegenstand ist vorliegend die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung um neun Tage zufolge qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor Anmeldung zum Leistungsbezug. Wenn und soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerdeschrift (allgemeine) Fragen – unter anderem auch zu konkreten Schreiben des RAV – aufwirft, ist darauf nicht weiter einzugehen, da es nicht Sache des Gerichts ist, entsprechende Antworten zu liefern. Das Gericht überprüft nur aber immerhin den vorinstanzlichen Entscheid auf dessen Rechtmässigkeit.

## **E. 2.3**

Infolge des Gesagten ist deshalb auf den Antrag "Anliegen Nr. 4", wonach sie um Zuteilung einer neuen Beraterin ersucht, von vornherein nicht einzutreten. Hierfür fehlt es sowohl an einem Anfechtungsgegenstand als auch an der Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts. Gleiches gilt für den Antrag "Anliegen Nr. 3", gemäss welchem sie eine Begründung für die Berechnung ihres Arbeitslosentaggeldes ab 1. Januar 2019 erwarte, weil sie bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH einen höheren Lohn erzielt habe als bei der Stelle zuvor. Hierüber hat das AWA weder entschieden noch sich dazu im angefochtenen Einspracheentscheid geäussert. Ein Anfechtungsgegenstand ist diesbezüglich nicht gegeben. Die Beschwerdeführerin ist ansonsten auf die zutreffenden Ausführungen im E-Mail von C.\_\_\_\_\_ vom 3. Juli 2019 zu verweisen. 3.

## **E. 3**

S 2019 70 837.02]). 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 AWA 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 16. April 2019, datiert auf den 16. Mai 2019, ging am 20. Mai 2019 bei Gericht ein und gilt somit unter Berücksichtigung von Art. 38 Abs. 4 lit. a ATSG im Sinne von Art. 60 Abs. 1 ATSG als rechtzeitig. Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 16. Mai 2019 entspricht schliesslich den wenigen an eine Laienbeschwerde gestellten formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. 2.

## **E. 3.1**

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG 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 Berufes.

Zudem ist die versicherte Person verpflichtet, ihre Bemühungen nachweisen zu können, dass sie alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Pflichten ergeben sich bereits aus der allgemeinen Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person – wie in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung – ihr Möglichstes zur Schadenminderung von sich aus, d.h. ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, vorzukehren hat (Urteil EVG C 199/05 vom 29. September 2005 E. 2.2). Die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen stellt also eine elementare Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder Verwarnung seitens der Verwaltung befolgt werden muss. Im Rahmen dieser Schadenminderungspflicht ist die versicherte Person namentlich auch zu rechtzeitig einsetzenden persönlichen Arbeitsbemühungen, grundsätzlich bereits während der Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, verpflichtet, um Beschäftigungslücken nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der beabsichtigten Aufnahme einer Arbeitstätigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden (Urteil BGer C 14/06 vom

### **E. 3.2**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich, qualitativ und quantitativ, nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG hat dabei nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, im Sinne der Solidarität unter den Versicherten eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu verhindern (vgl. Urteil BGer 8C\_271/2011 vom 14. Juni 2011 E. 2.2). Die versicherte Person soll dabei am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat, angemessen mitbeteiligt werden (BGE 122 V 40 E. 4c/aa). Bestimmte Verhaltensweisen werden zudem bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen, wie insbesondere unzureichende Arbeitsbemühungen oder die Nichtbefolgung von Weisungen (Art. 30 Abs. 1 lit. c bzw. lit. d AVIG). Gewisse Einstellungstatbestände sind also (auch) ein Instrument der Abwendung oder Minderung drohenden Schadens, indem sie – neben dem "generalpräventiven" 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. 3.3**

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist sowohl die Quantität als auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 124 V 231 E. 4a; Jacqueline Chopard, a.a.O., S. 139 mit Hinweisen). Massgebend ist dabei einzig die ausreichende Intensität der Bemühungen und nicht deren Erfolg (BGE 124 V 225 E. 6; Urteil EVG C 347/05 vom 13. März 2006 E. 4). Arbeitsbemühungen sind daher unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (Jacqueline 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 verlangt, 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

#### **E. 3.4**

Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen 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. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20 Abs. 1 lit. d AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). In diesem Sinne ist gemäss den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco; AVIG-Praxis ALE, Rz. B314) jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor der Anspruchstellung zur Stellensuche verpflichtet, wobei diese Pflicht insbesondere während der Kündigungszeit

#### **E. 4**

S 2019 70

##### **E. 4.1**

Aus den Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig war, welches per 31. Dezember 2018 ordentlich endete (AWA-act. 27). Die Versicherte musste demnach davon ausgehen, dass sie ab Januar 2019 arbeitslos sein würde, wenn sie nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine neue Anstellung finden würde. Daher wäre sie mithin angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit ab 1. Januar 2019 mindestens drei Monate zuvor (ab Oktober 2018) zur Vornahme intensiver Arbeitsbemühungen verpflichtet gewesen (vgl. Barbara Kupfer Bucher, Fokus Arbeitslosenversicherung, 2015, S. 21 ff. und insb. S. 24; BGE 141 V 365 E. 4.5). Für die Beurteilung, ob die Beschwerdeführerin vor der Anmeldung zum Leistungsbezug genügend Suchbemühungen erbracht hat, ist somit die Zeitspanne ab dem 1. Oktober bis und mit dem 31. Dezember 2018 relevant.

##### **E. 4.2**

Unter Bezugnahme auf Erwägung 3 vorstehend ist zu bedenken, dass von quantitativ und qualitativ genügenden Stellenbemühungen rechtsprechungsgemäss dann auszugehen ist, wenn die versicherte Person ihre Suchbemühungen regelmässig und über die ganze Zeitspanne der jeweiligen Kontrollperiode verteilt erbringt, wenn sie pro Monat durchschnittlich acht oder zehn bis zwölf Bewerbungen lanciert, resp. wenn es sich dabei im Regelfalle um schriftliche Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen handelt. Ob die Suchbemühungen als genügend qualifiziert werden können, ist sodann einzelfallweise zu beurteilen.

##### **E. 4.3**

Während das AWA in der Verfügung vom 24. Januar 2019 (AWA-act. 19) noch (wohl fälschlicherweise) von quantitativ und qualitativ ungenügenden Arbeitsbemühungen

sprach, ist der Begründung des angefochtenen Entscheids zu entnehmen, dass die Sanktion aufgrund zu weniger Bewerbungen, mithin zufolge eines quantitativen Mangels, ausgesprochen wurde. Der Versicherten wurde zur Last gelegt, für den Monat Oktober 2018 lediglich sechs Arbeitsbemühungen vorweisen zu können, was auch trotz einer Ferienwoche nicht genüge. Sie hätte auch während der ferienbedingten Abwesenheit

#### **E. 4.4**

Aus den von der Beschwerdeführerin eingereichten Formularen "Nachweis der Arbeitsbemühungen" für die Monate Oktober bis Dezember 2018 ist zu entnehmen, dass sie sowohl im November wie auch Dezember jeweils acht Bewerbungen tätigte. Im Monat Oktober sind indessen lediglich sechs Bewerbungen aufgeführt, namentlich bei D. \_\_\_\_\_ AG, E. \_\_\_\_\_ AG, F. \_\_\_\_\_ GmbH, G. \_\_\_\_\_ AG, H. \_\_\_\_\_ GmbH und I. \_\_\_\_\_ AG (AWA-act. 22). Sie stellt denn auch selber nicht in Abrede, dass sie im Oktober 2018 lediglich deren sechs vornahm. Was sie ansonsten gegen die verhängte Sanktion bzw. als entschuldbarer Grund vorbringt, ist indessen nicht stichhaltig.

#### **E. 4.4.1**

Die Beschwerdeführerin moniert, die Verwaltung habe ihr Ermessen bezüglich der Beurteilung der Qualität und Quantität der Arbeitsbemühungen willkürlich und subjektiv ausgeübt. Weder der Arbeitsmarkt noch ihre Sprachkenntnisse seien gebührend berücksichtigt worden (act. 1 S. 3). Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Qualität, sondern auch die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung. Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.4). Für die Zeit vor der Anmeldung bei der zuständigen Amtsstelle ergibt sich die Pflicht der Versicherungsleistungen beanspruchenden Person zur persönlichen Arbeitssuche direkt aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht. Daraus folgt, dass Versicherte in gekündigter Stellung bereits während der Kündigungsfrist alles Zumutbare zu unternehmen haben, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Die Anzahl der erforderlichen Stellenbewerbungen richtet sich nach den konkreten Umständen. So können von einer spezialisierten Arbeitskraft wesensgemäss weniger Bewerbungen vorgenommen werden als von einer Hilfskraft (BGE 139 V 524 E. 2.1.3 und 4.2). Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass das AWA das ihm zustehende Ermessen nicht richtig angewandt hätte. Angesichts der erforderlichen zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat hat das AWA mit den verlangten acht ebengerade ihr Ermessen zugunsten der Versicherten ausgeübt. Es erscheint absolut als angemessen, wenn der Versicherten zugemutet wurde, monatlich acht Stellenbewerbungen vornehmen zu

#### **E. 4.4.2**

Im Weiteren kritisiert die Beschwerdeführerin, es sei in keinem von den zuständigen Stellen erhaltenen Dokument festgelegt, dass der Arbeitnehmer während den Ferien verpflichtet sei, weiterhin nach Arbeit zu suchen, auch wenn dieser Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist liege (act. 1 S. 4). Sie sei im E-Mail von ihrer RAV-Beraterin vom 27. August 2018 tatsächlich daran erinnert worden, sie müsse, da sie lediglich einen befristeten Vertrag habe, drei Monate vor Ablauf mit der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle beginnen. Die Beraterin habe keine weiteren besonderen Regelungen erwähnt. Es sei deshalb korrekt anzunehmen, die Regelungen für die Stellensuche während eines noch

bestehenden Arbeitsverhältnisses seien dieselben wie in der Zeit als Arbeitslose. Es sei vernünftig zu erwarten, dass Ferien, auf welche jeder Arbeitnehmer Anspruch habe, genossen werden können und der Arbeitssuchende nicht verpflichtet sei, Arbeiten auszuführen. Es gebe immerhin Dokumente, welche besagten, dass die versicherte Person an den von der Kontrollpflicht befreiten Tagen nicht verpflichtet sei, Arbeit zu suchen (act. 1 S. 6). Auf diese Pflicht werde in dem ausgehändigten Informationsmaterial denn auch nicht hingewiesen. Es würde zwar nicht ausdrücklich abgelehnt aber auch nicht ausdrücklich bestätigt. Sie habe dieselbe Situation schon im Juli 2018 gehabt. Damals habe sie bei zwei Wochen Urlaub ebenfalls nur sechs Bewerbungen geschrieben, was nach Kontrolle derselben Beraterin und Bestätigung, dass während der Ferienzeit keine Verpflichtung zur Suche bestünde, akzeptiert worden sei (act. 1 S. 7). Es trifft zwar zu, dass auf dem Merkblatt "Arbeitsbemühungen" die Pflicht, sich auch während des Ferienbezuges im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses um Arbeit zu bemühen, nicht explizit erwähnt ist (vgl. AWA-act. 29 und 67). Daraus kann die Beschwerdeführerin allerdings nichts zu ihren Gunsten ableiten. Erwähnt wird jedenfalls, eine versicherte Person müsse insbesondere auch dann Arbeitsbemühungen tätigen, wenn sie Ferien während der Kündigungsfrist bezieht. Davon ausgehend stellt sich unweigerlich auch die Frage, ob im Rahmen einer befristeten Anstellung dieselbe Regelung analog Anwendung findet. Es ist sicherlich unglücklich, dass der hier zu beurteilende Sachverhalt auf dem Merkblatt nicht erwähnt wird. Eine Anpassung wäre zweifelsohne eine Überlegung wert. Nichts desto trotz erkannte das Bundesgericht in BGE 141 V 365, dass die Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen, mit der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit einsetzt. In diesem Sinne ist gemäss den

#### **E. 4.4.3**

Die weiteren Vorbringen der Beschwerdeführerin (so etwa die nunmehr zu tätigen elf bis zwölf Bewerbungen pro Monat oder betreffend Aushändigung des Merkblattes "Arbeitsbemühungen") beziehen sich nicht oder in nicht relevanter Weise auf den hier zu beurteilenden Sachverhalt (vgl. auch E. 2.3 hiervor). Weiterungen dazu erübrigen sich.

#### **E. 4.5**

Nach dem Gesagten steht somit fest, dass die Beschwerdeführerin im Monat Oktober 2018 lediglich sechs Bewerbungen geschrieben hat, was als quantitativ ungenügend zu werten ist. Ein entschuldbarer Grund liegt hierfür nicht vor. Die

#### **E. 6**

S 2019 70 1. Dezember 2005 E. 2.2.3; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 2. Aufl., S. 2430 Rz. 839). Ob im Übrigen die Anstrengungen bei der Stellensuche genügend sind, muss ebenfalls im Einzelfall beurteilt werden. Bei der Beurteilung der Arbeitsbemühungen während eines bestimmten Zeitraums ist entscheidend, ob die zumutbaren Möglichkeiten der Stellensuche genutzt worden sind und ob die Bewerbungen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht als ausreichend betrachtet werden können. Die Quantität der Bewerbungen ist auch von der Qualität der Bemühungen abhängig: telefonische Bewerbungen im Vergleich zu vollständigen schriftlichen Bewerbungen mit Anschreiben, Curriculum vitae, Zeugnisbeilagen, Referenzen usw. oder persönliche Vorsprachen bei Arbeitgebern im Vergleich zu blossen telefonischen Anfragen. Das blosses Studieren von

Stelleninseraten genügt jedenfalls nicht als Arbeitsbemühung und wird als selbstverständlich vorausgesetzt (Jacqueline Chopard, a.a.O., S. 139 f.). Da das Gesetz in Art. 17 Abs. 1 AVIG die persönliche Stellensuche verlangt, entbindet der Einsatz Dritter bei der Arbeitsvermittlung die arbeitslose Person auch nicht von ihrer Pflicht, sich selbst in quantitativer und qualitativer ausreichender Masse um eine zumutbare Arbeit zu bemühen. Auch Blindbewerbungen können sinnvoll sein und dienen der Abklärung, ob eine Stelle frei ist. Indessen haben sich die Versicherten in erster Linie um ausgeschriebene und damit offene Arbeitsgelegenheiten zu bemühen, bei welchen die Erfolgsaussichten auf einen Vertragsabschluss erheblich grösser sind (Urteil EVG C 347/05 vom 13. März 2006 E. 4).

#### **E. 7**

S 2019 70 und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen ist (BGE 141 V 365 E. 4.5; Urteil BGer 8C\_863/2014 vom 16. März 2015 E. 2.2). 4. Streitig und zu prüfen ist im vorliegenden Verfahren, ob die Beschwerdeführerin vom AWA zu Recht wegen qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung für neun Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

#### **E. 8**

S 2019 70 Bewerbungen tätigen müssen oder aber ihre Bemühungen davor oder danach intensivieren müssen (vgl. AWA-act. 8 E. 5b).

#### **E. 9**

S 2019 70 müssen. Weder der Arbeitsmarkt noch die Sprachkenntnisse rechtfertigen ein weiteres Unterschreiten des üblichen Rahmens.

#### **E. 10**

S 2019 70 Weisungen des seco (AVIG-Praxis ALE, Rz. B314) jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor der Anspruchstellung zur Stellensuche verpflichtet, wobei diese Pflicht insbesondere während der Kündigungszeit und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen ist. Damit stellte es sowohl das unbefristete wie auch das befristete Arbeitsverhältnis auf eine Stufe. Des Weiteren hat das Bundesgericht in seinem Urteil 8C\_463/2016 vom 20. September 2016 erkannt, die versicherte Person hat sich auch während den Ferien, sei es im Ausland oder in der Schweiz, um Stellen zu bemühen. Die Ortsabwesenheit entbindet nicht von dieser Pflicht, zumal es mit den heutigen Kommunikationsmitteln (Internet, E-Mail etc.) und Personalvermittlungsagenturen ohne weiteres möglich und zumutbar ist, sich für eine neue Arbeitsstelle zu bewerben (vgl. E. 4.2 des soeben genannten Urteils). Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese Regelung bei einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht gelten sollte, zumal die Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG ohnehin bereits vor dem Zeitpunkt der Anmeldung gilt und regelmässige Bewerbungen bereits während der Kündigungszeit, solange die betroffene Person mithin noch im Arbeitsprozess integriert ist, die Chancen erhöhen, eine Stelle zu finden (BGE 139 V 524 E. 4.2). Nur weil dieser Umstand nicht explizit im Merkblatt genannt ist, rechtfertigt dies das Verhalten der Versicherten nicht. Dieser Sachverhalt ist denn auch mit jenem von der Beschwerdeführerin geschilderten von Juli 2018 keineswegs identisch. Der Anspruch auf kontrollfreie Tage entsteht erst nach 60 Tagen kontrollierter Arbeitslosigkeit. Kontrollfreie Tage sind allerdings nicht per se mit Ferien gleichzusetzen, auch wenn häufig diese den Grund für den Bezug darstellen. Solche kontrollfreien Tage bestehen aber nicht schon vor Beginn der

Arbeitslosigkeit. Eine analoge Anwendung dieser Regelung auf Ferien während der Kündigungsfrist bzw. in den letzten drei Monaten eines befristeten Arbeitsverhältnisses drängt sich nicht auf.

#### **E. 11**

S 2019 70 Feststellungen des AWA sind demnach nicht zu beanstanden. Dies hat eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin zur Folge. 5. Im Folgenden ist die Höhe der Einstelldauer zu prüfen. 5.1 Die Dauer der Einstellung richtet sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Bemessung der Einstellungsdauer richtet sich nach dem Verschulden unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der versicherten Person, wobei alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Verschuldensmindernde Umstände können unter anderem Alter, familiäre Probleme, missliche finanzielle Verhältnisse, aber auch die begründete Hoffnung auf eine Neuanstellung sein (Jacqueline Chopard, a.a.O., S. 167). 5.2 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D79 ein Einstellraster – Einstellraster KAST/RAV – für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 regelt die Sanktionen bei ungenügenden Arbeitsbemühungen; Ziff. 1.A konkretisiert diese für den Zeitraum während der Kündigungsfrist. Für ungenügende Arbeitsbemühungen bei einer einmonatigen Kündigungsfrist werden drei bis vier Einstelltage, bei einer zweimonatigen Kündigungsfrist sechs bis acht Einstelltage und bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist neun bis zwölf Einstelltage vorgesehen. Generell wird bei diesen Einstelltatbeständen von einem leichten Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV ausgegangen. Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich 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 also 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 141 V 365 E. 2.4; Urteil BGer 8C\_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.4) 5.3 Während das AWA in der Verfügung vom 24. Januar 2019 die Versicherte noch für zwölf Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte, reduzierte es die Sanktion im Einspracheentscheid auf neun Tage. Die Verwaltung erwog, einerseits habe die

#### **E. 12**

S 2019 70 Beschwerdeführerin nun wiederholt eine Pflichtverletzung begangen (vgl. AWA-act. 54), andererseits habe sie in der der Anmeldung per 1. Januar 2019 gesamthaft zu beurteilenden Zeitperiode vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2018 lediglich knapp ungenügende Bewerbungen nachgewiesen. Gründe für eine weitere Reduktion seien nicht ersichtlich. Die geltend gemachte Ausweitung der Stellensuche auf weitere Berufsbereiche sei eine in Art. 17 Abs. 1 AVIG vorgesehene Pflicht gegenüber der Arbeitslosenversicherung und werde als selbstverständlich vorausgesetzt. Des Weiteren würden die in der Einsprache beschriebenen Massnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem Stellenmarkt nicht die Pflicht, genügende Arbeitsbemühungen vorzunehmen, ersetzen (AWA-act. 8 E. 5c). 5.4 Die vom AWA verfügte Einstellung in der Höhe von neun Tagen befindet sich somit im unteren Bereich des vorgesehenen Rasters an zu

verhängenden Einstelltagen (vgl. ALE-Praxis D79 Ziff. 1.A 3). Unter Berücksichtigung obiger Erwägungen erscheint dies angemessen. Weitere verschuldensmindernde Umstände, welche durch das AWA noch nicht gewürdigt worden wären, sind nicht ersichtlich. Die Einstellung für neun Tage ist demnach nicht zu beanstanden. 6. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AWA mit dem erlassenen Einspracheentscheid vom 16. April 2019 kein Recht verletzt. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen. 7. Das Verfahren ist gemäss Art. 61 lit. a ATSG kostenlos. Eine Parteienschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

**E. 13**

S 2019 70 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

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