

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 12 vom 19. Oktober 2020

ZG Verwaltungsgericht, 2020-10-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2020_12

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 12 du 19 octobre 2020

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 12 del 19 ottobre 2020

Regeste

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

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2020 12 A. Der 1958 geborene A. _____ meldete sich erstmals am 4. Juni 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 26) und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2018 (AWA-act. 23). Da er einen befristeten Arbeitsvertrag mit der C. _____ AG ab 1. April bis 30. Juni 2019 abschloss (AWA-act. 22), meldete er sich per 31. März 2019 von der Arbeitsvermittlung ab (AWA-act. 19 und 20). Am 30. August 2019 meldete sich A. _____ erneut beim RAV zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 18), nachdem ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag mit der C. _____ AG vom 1. Juli bis 31. August 2019 nicht mehr verlängert worden war (AWA-act. 15). Mit Schreiben vom 12. September 2019 gewährte das RAV A. _____ zufolge qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung das rechtliche Gehör (AWA-act. 8). Der Versicherte nahm hierzu am 15. September 2019 Stellung (AWA-act. 6). Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) verfügte sodann am 26. September 2019 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung um elf Tage, beginnend am 1. September 2019 (AWA-act. 5). Die dagegen erhobene Einsprache (AWA-act. 2 und 4) wies das AWA mit Entscheid vom 12. Dezember 2019 ab (AWA-act. 1). B.

Beschwerdeweise liess A. _____ beantragen, es sei die Anzahl der verfügbaren Einstelltage angemessen herabzusetzen (act. 1). C. Das AWA schloss vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde und verzichtete im Übrigen auf eine einlässliche Stellungnahme (act. 3). 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 das Versicherungsgericht

E. 2.1

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 (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

E. 2.2

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. EVG C 90/06 vom 7. August 2006 E. 3.1). 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 (EVG C 134/06 vom 19. September 2006 E. 2.2.1 mit Hinweisen).

E. 2.3

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; 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

E. 2.4

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).

E. 3

Urteil S 2020 12 desselben Kantons zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0], 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 AWA erlassen, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 12. Dezember 2019 wurde am 29. Januar 2020 der Post aufgegeben und gilt folglich unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes nach Art. 38 Abs. 4 lit. c ATSG – Stillstand vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar – als rechtzeitig. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 29. Januar 2020 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 2020 12 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 (EVG C 14/06 vom 6. September 2006 E. 2.2; C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 5.2.1; C 199/05 vom 29. September 2005 E. 2.1; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 136 f.; Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Art. 17 N 7).

E. 4.1

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).

E. 4.2

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

E. 4.3

Das AWA hat im angefochtenen Entscheid unter Berufung auf die Weisung des SECO (AVIG-Praxis ALE D79) die Einstellung auf elf Tage festgesetzt. Die Verwaltung führte hierzu aus, vorliegend sei der Arbeitsvertrag vom 1. April bis 30. Juni 2019 bzw. vom 1. Juli bis 31. August 2019 befristet gewesen. Praxisgemäss würden bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Arbeitsbemühungen für die letzten drei Monate überprüft. Die hier verfügte Einstellung in der Höhe von elf Tagen befinde sich im mittleren Bereich des vorgesehenen Rasters an zu verhängenden Einstelltagen. Damit erweise sich die Verfügung vom 26. September 2019 unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände als rechtmässig. Eine Aufhebung oder Reduktion der Einstellung könne daher auch nach Würdigung der Vorbringen in der Einsprache vom 16. Oktober 2019 nicht erfolgen (AWA-act. 1 E. 5).

E. 4.4

Der Beschwerdeführer bringt vor, er sei nicht einfach im Besitz eines befristeten Arbeitsvertrages im Wissen darum gewesen, dass es nach dessen Ende nicht mehr weitergehe, sondern er habe sich schon in der zweiten Verlängerung befunden und in einem Projekt gearbeitet, das noch über mehrere Monate angedauert habe. Nach seinen Erfahrungen habe der Einsatzbetrieb wegen ausstehender Budgetentscheide jeweils sehr

E. 4.5

Die Einwände des Beschwerdeführers sind nicht stichhaltig. Zunächst ist auf den Umstand hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer anlässlich der ersten Anmeldung im Juni 2018 das Merkblatt Arbeitsbemühungen ausgehändigt erhielt (AWA-act. 25). Darin sind die Bedingungen für die Arbeitsbemühungen genannt. Ebenso wurde im Schreiben des RAV betreffend die Abmeldung vom 16. April 2019 darauf

E. 4.6

Insgesamt liegen keine Umstände vor, welche das Verschulden des Beschwerdeführers milder erscheinen liessen, sodass der Rahmen gemäss AVIG-Praxis ALE D79 unterschritten werden könnte. Es besteht für das Gericht kein Anlass, in das zulässig ausgeübte Ermessen der Verwaltung einzugreifen. 5. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AWA mit dem erlassenen Einspracheentscheid vom 12. Dezember 2019 kein Recht verletzte. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen. 6. Das Verfahren ist gemäss Art. 61 lit. a ATSG kostenlos. Eine Parteientschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

E. 5

Urteil S 2020 12 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 (EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2 und C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 2. Aufl. 2007, 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 blosse 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 quantitativ und qualitativ ausreichendem 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 (EVG C 347/05 vom 13. März 2006 E. 4).

E. 6

Urteil S 2020 12 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 und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen ist (BGE 141 V 365 E. 2.2 und 4.5; BGer 8C_863/2014 vom 16. März 2015 E. 2.2). 3. Der Beschwerdeführer stellt die grundsätzliche Verfügung der Einstellung nicht in Frage. Er wendet sich einzig gegen die Höhe der Sanktion (act. 1/3). Der Einspracheentscheid ist ausführlich und sorgfältig begründet. Darauf wird verwiesen. Im Folgenden ist deshalb lediglich zu prüfen, ob die vom Beschwerdeführer erhobenen Einwände zu einer vom AWA abweichenden Beurteilung führen. Soweit der Beschwerdeführer keine Ausführungen zu einzelnen Punkten im Einspracheentscheid vorbringt und die diesbezüglichen Erwägungen des AWA mit den Akten vereinbar sind, hat es dabei sein Bewenden. 4. Im Folgenden ist deshalb einzig die Höhe der Einstelldauer zu prüfen.

E. 7

Urteil S 2020 12 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; BGer 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.4). 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 rechtsungleicher 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; vgl. auch: Urteil EVG C 127/06 vom 14. September 2006 E. 4.2).

E. 8

Urteil S 2020 12 kurzfristig über eine Verlängerung entschieden. Es seien bei der individuellen Verschuldensbeurteilung alle Umstände des konkreten Einzelfalles zu berücksichtigen, insbesondere die Beweggründe des Versicherten, Begleitumstände wie das Verhalten des Arbeitgebers (und im Temporär-Arbeitsverhältnis des Einsatzbetriebes) sowie irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, z.B. betreffend Zusicherung einer Neuanstellung. Diese Vorgabe habe die Verwaltung nicht erfüllt. Der angefochtene Entscheid habe sich nicht wirklich mit der konkreten Situation befasst. Er habe nicht die geringsten Anhaltspunkte dafür gehabt, dass der Einsatz nicht wieder verlängert würde. Auch im Einsatzbetrieb habe es keine Kehrtwende gegeben und es habe sich auch keine solche abgezeichnet, denn das Projekt sei über den 31. August 2019 hinausgeführt worden. Ausserdem scheine das AWA davon auszugehen, es sei nicht erlaubt, das Raster gemäss AVIG-Praxis Ziff. D79 zu verlassen, wenn es darlege, mit den verfügbaren elf Einstelltagen habe es das Raster nicht ausgeschöpft. Die richtig vorgenommene Gewichtung der persönlichen Umstände könne und müsse auch zu Sanktionen führen können, welche das Raster verlassen würden, insbesondere innerhalb der jeweiligen Verschuldenskategorie leicht, mittel oder schwer. Nach AVIG-Praxis Ziff. B315 komme es bei den persönlichen Arbeitsbemühungen nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität. Dies bedeute, dass dem Versicherten nicht zum Vorwurf gemacht werden könne, er habe sich zu wenig bemüht, wenn eine genügende Anzahl Bewerbungen nur erreicht werden könne, indem sich die versicherte Person auch auf Stellen bewerbe, welche nicht seinem Profil und seinen Fähigkeiten entsprächen. Wie auch die Verwaltung einräume, seien in den Sommermonaten weniger offene Stellen auf dem Markt. Angesichts der gesamten zu berücksichtigenden Umstände schienen die an ihn gestellten Anforderungen an die Anzahl Suchbemühungen überzogen. Weitere Suchbemühungen wären wohl reine Alibi-Bewerbungen auf unpassende Profile gewesen. Damit stehe fest, dass der angefochtene Entscheid die gesetzlichen Vorgaben verletze, wonach bei der Bemessung der Anzahl Einstelltage die konkreten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen seien. Ein Maximum von fünf Einstelltagen scheine im konkreten Fall als angemessen (act. 1 S. 3 f.).

E. 9

Urteil S 2020 12 hingewiesen, dass bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in der Regel für die letzten drei Monate vor der Wiederanmeldung erneut die üblichen Arbeitsbemühungen (8–12 pro Monat) nachzuweisen sind (AWA-act. 19). Wie das AWA zutreffend erwogen hat, musste dem Versicherten deshalb klar gewesen sein, welche Voraussetzungen er bei

einer Wiederanmeldung zu erfüllen hat, damit er Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erheben kann. Es mag zwar zutreffen, dass dem Beschwerdeführer seitens des Arbeitgebers mitgeteilt wurde, das Projekt würde bis ca. April 2020 dauern. Er wurde dabei bereits darauf hingewiesen, aus Budgetgründen würden aber wahrscheinlich die Verträge jeweils nur auf drei bis sechs Monate ausgestellt und dann wieder verlängert werden (AWA-act. 6). Der Versicherte hatte somit nie eine Zusicherung oder anderweitige Garantie auf eine stetige Verlängerung der befristeten Verträge bis zum mutmasslichen Ende des Projekts im April 2020. Vielmehr musste auch damit gerechnet werden, dass eine Weiterbeschäftigung aus finanziellen Gründen nicht mehr zustande kommen könnte. Mit anderen Worten durfte er nicht blind auf abermalige Verlängerungen vertrauen. Wenn der Beschwerdeführer gemäss seinen Angaben nicht habe damit rechnen müssen, dass das Projekt gestoppt wird, bzw. sich keine Kehrtwende abgezeichnet habe, so stellt sich unweigerlich die Frage, weshalb er bereits ab April 2019 zahlreiche Bewerbungen vorgenommen hat, obschon das Projekt bis April 2020 geplant gewesen war. Aus diesem Verhalten lässt sich durchaus der Schluss ziehen, dass der Versicherte der Sache selber nie sicher war, ob die befristeten Einsatzverträge auch wirklich verlängert werden. Was seine Ausführungen zur Qualität und Quantität der Arbeitsbemühungen anbelangt, so sind diese unbehelflich. Selbst wenn dem so wäre, dass in den Monaten Juli und August weniger offene Stellen vorhanden sind, so hat der Beschwerdeführer im Monat Juni 2019 keinerlei Bewerbungen getätigt, was für sich allein genommen schon eine mangelhafte Quantität begründet. Auch im Juli 2019 bewarb er sich lediglich auf vier Stellen, was klar zu wenig ist. Entgegen seiner Auffassung ist er selbstredend auch verpflichtet, seine Stellensuche auf weitere Berufsbereiche als seine angestammte Tätigkeit auszuweiten, wenn es zu wenig offene hat. Dies ergibt sich ohne weiteres aus der Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG (vgl. dazu EVG C 244/05 vom 22. November 2006 E. 2.1 mit Hinweis).

E. 10

Urteil S 2020 12

E. 11

Urteil S 2020 12 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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