

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 21 vom 19. Oktober 2020

ZG Verwaltungsgericht, 2020-10-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2020\\_21](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2020_21)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 21 du 19 octobre 2020

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2020 21 del 19 ottobre 2020

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 2

Urteil S 2020 21 A. Der 1977 geborene A. \_\_\_\_\_ meldete sich am 2. September 2019 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 18) und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2019 (AWA-act. 12). Mit Schreiben vom 16. September 2019 gewährte das RAV A. \_\_\_\_\_ aufgrund ausgebliebener Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung das rechtliche Gehör (AWA-act. 10). Der Versicherte nahm hierzu am 23. September 2019 Stellung (AWA-act. 9). Auf eine Anfrage des RAV mit E-Mail vom 26. September 2019 hin (AWA-act. 8), reagierte A. \_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 4. Oktober 2019 (AWA-act. 6). Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) verfügte sodann am 10. Oktober 2019 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung um 15 Tage, beginnend am 2. September 2019 (AWA-act. 5). Die dagegen erhobene Einsprache (AWA-act. 4) wies das AWA mit Entscheid vom 13. Januar 2020 ab (AWA-act. 1). B. Beschwerdeweise beantragte A. \_\_\_\_\_ die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 13. Januar 2020 und der Verfügung vom 10. Oktober 2019. Es sei festzustellen, dass keine Einstelltage zu verfügen seien. Ferner sei ein zweiter Schriftenwechsel durchzuführen (act. 1). C. Das AWA schloss vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde (act. 4). D. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels hielten die Parteien an ihren jeweiligen Anträgen fest (act. 6 und 8). Auf die Begründungen der Rechtsschriften wird – soweit erforderlich – in den Erwägungen eingegangen. 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. 3

Urteil S 2020 21 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 13. Januar 2020 wurde am 13. Februar 2020 der Post aufgegeben und gilt folglich als rechtzeitig. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe vom 13. Februar 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. Der Beschwerdeführer verlangt, dass der Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020 (AWA-act. 1) sowie die Verfügung vom 10. Oktober 2019 (AWA-act. 5) aufzuheben seien. Bei der Erhebung einer Einsprache wird das Verwaltungsverfahren durch den Einspracheentscheid abgeschlossen, welcher die ursprüngliche Verfügung ersetzt (BGE 142 V 337 E. 3.2.1). Anfechtungsgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bildet demzufolge allein der Einspracheentscheid. Dieser tritt an die Stelle der vorgängig erlassenen Verfügung, und zwar auch dann, wenn er sie bloss bestätigt. Die Verfügung, soweit angefochten, hat mit Erlass des Einspracheentscheids jede rechtliche Bedeutung verloren (BGE 131 V 407 E. 2.1.2.1; BGer 8C\_592/2012 vom 23. November 2012 E. 3.2). Für eine nachfolgende richterliche Beurteilung sind denn auch grundsätzlich die tatsächlichen Verhältnisse zur Zeit des Erlasses des strittigen Einspracheentscheids massgebend (BGE 132 V 368 E. 6.1). Daher ist, soweit die Aufhebung der Verfügung vom 10. Oktober 2019 beantragt wird, kein Anfechtungsgegenstand gegeben, weshalb auf diesen Antrag nicht einzutreten ist.

### **E. 3.1**

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles

### **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. 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

### **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; 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 (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 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 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

### **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 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). 4. Streitig und zu prüfen ist im vorliegenden Verfahren, ob der Beschwerdeführer vom AWA zu Recht wegen ausgebliebener Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung für 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. Das AWA hat im angefochtenen Entscheid erwogen, dass der Beschwerdeführer weder für die letzten drei Monate vor der Anmeldung vom 2. September 2019 Arbeitsbemühungen nachgewiesen noch entschuld bare Gründe angeführt habe. 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. 5.

#### **E. 4**

Urteil S 2020 21 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 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. 5**

Urteil S 2020 21 "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. 5.1**

Der Beschwerdeführer moniert zunächst, eine Verletzung der Aufklärungspflicht gemäss Art. 27 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 19a AVIV durch das RAV. Auf der RAV-Webseite seien unter den Rubriken "Anmeldung" und "Rechte und Pflichten" irreführende oder zumindest

missverständliche Informationen publiziert. Die darin veröffentlichten Informationen erweckten den Eindruck, dass die Anmeldung beim RAV entscheidend sei für den Leistungsbezug ab Anmeldung. Die Informationen bei den RAV der anderen Kantone zeigten, wie eine korrekte Information aussehe. Jedenfalls könne ihm aus den irreführenden Informationen des RAV Zug kein Nachteil entstehen (act. 1 Ziff. 2–8).

### **E. 5.2**

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Zunächst ist in Erinnerung zu rufen, dass entsprechend dem Grundsatz der Schadenminderungspflicht sich eine versicherte Person so verhalten muss, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe, worauf das AWA in seiner Vernehmlassung zutreffend hinwies. Von einer versicherten Person darf deshalb verlangt werden, dass sie nach Kenntnisnahme der Kündigung umgehend mit der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle beginnt. Ein Zuwarten bis Ablauf der Kündigungsfrist ist weder nachvollziehbar noch mit der Schadenminderungspflicht in Einklang zu bringen.

### **E. 5.3**

Was die Rüge der Verletzung der Informationspflicht anbelangt, so kann der Beschwerdeführer damit nicht gehört werden. Zu Recht macht er nicht geltend, die entsprechende Information, die versicherte Person müsse sich bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Kündigung genügend (mind. acht Bewerbungen pro Monat) um eine neue Arbeitsstelle bemühen, sei auf der Webseite des RAV überhaupt nicht auffindbar. Diesen Hinweis findet man unter der Rubrik "Arbeitsbemühungen". Des Weiteren wird auf die Sanktionsfolge hingewiesen, namentlich erhält die versicherte Person während einer gewissen Zeit keine Arbeitslosenentschädigung, wenn sie während der Kündigungsfrist keine neue Stelle gesucht hat (vgl. [https://www.rav-zg.ch/index.php?inhalt=fuer\\_stellensuchende&unterinhalt=arbeitsbemuehungen](https://www.rav-zg.ch/index.php?inhalt=fuer_stellensuchende&unterinhalt=arbeitsbemuehungen); besucht am 25. September 2020). Damit hätten dem Beschwerdeführer sämtliche notwendigen Informationen offen gestanden. Wenn er nun lediglich die Rubriken "Anmeldung" und "Rechte und Pflichten" durchgelesen hat, kann dem RAV dadurch kein Vorwurf gemacht werden. Der Frage, ob es der Übersichtlichkeit dienlich wäre, würden diese Angaben über die Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung unter einer der beiden vorgenannten Rubriken gemacht werden, braucht nicht weiter nachgegangen zu werden. Ohnehin ist es nicht Aufgabe des Gerichtes darüber zu befinden, wie das RAV seine Webseite zu gestalten hat. Entscheidend ist vielmehr, dass der Versicherte bei gehöriger Sorgfalt die für ihn notwendigen Informationen hätte finden können. Im Übrigen hat die Verwaltung auf die

### **E. 6**

Urteil S 2020 21 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. 6.1**

Der Beschwerdeführer beanstandet sodann, er habe die Arbeitsbemühungen innert der angesetzten Nachfrist eingereicht. Ihm sei bei der Anmeldung mitgeteilt worden, dass er bereits seit der Kündigung hätte Arbeitsbemühungen anstellen sollen. Mit E-Mail vom 5. September 2019 habe er beim RAV-Berater nachgefragt, ob die Möglichkeit bestehe, sehr viele Bewerbungen zu schreiben bzw. nachzureichen, um seinen Fehler auszugleichen. Ihm sei geantwortet worden, dies werde am Erstgespräch angeschaut. Er habe dann mit Schreiben vom 16. September 2019 eine Frist von fünf Tagen für eine Stellungnahme und

das Nachreichen der Arbeitsbemühungen angesetzt erhalten. Mit Stellungnahme vom 23. September 2019 habe er entsprechende Arbeitsbemühungen für die Monate Juni, Juli und August 2019 nachgereicht, welche er im Zeitraum vom 16. bis 23. September 2019 erstellt habe. Er habe in dieser Zeit 17 Bewerbungen versenden können. Die Erwägung im angefochtenen Entscheid, wonach die Schadenminderungspflicht nicht durch die nachträgliche Vornahme von Bewerbungen geheilt werden könne, stehe im Widerspruch zur angesetzten Nachfrist im Schreiben vom 16. September 2019. Es ergebe sich auch aus Art. 26 Abs. 2 AVIV, dass Arbeitsbemühungen grundsätzlich nachgereicht werden könnten (act. 1 Ziff. 9–16).

#### **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer gesteht selber ein, dass die mit Schreiben vom 23. September 2019 (AWA-act. 9) eingereichten Arbeitsbemühungen für Juni, Juli und August 2019 nicht während der Kündigungsfrist, sondern in der Zeit vom 16. bis 23. September 2019 erfolgten (vgl. act. 1 Ziff. 11 und 14). Ein Ausgleich seines Fehlers ist auch mit dem Nachreichen einer zweifellos erheblichen Anzahl von Bewerbungen nicht möglich. Der Versicherte übersieht dabei den Sinn und Zweck der Schadenminderungspflicht. Aus Art. 17 Abs. 1 AVIG fliesst die Pflicht, wonach eine versicherte Person alles ihr Zumutbare vorzukehren hat, um den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhüten bzw. den Schaden zu mindern (Gerhard Gerhards, a.a.O., Art. 17 N. 6 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Eine versicherte Person, welche die Kündigung erhält und sich sogleich auf neue Arbeitsstellen zu bewerben beginnt, könnte bei einer erfolgreichen Bewerbung eine Arbeitslosigkeit gänzlich vermeiden bzw. verkürzen, sollte sie beispielsweise einen Monat nach Ende des Arbeitsverhältnisses am neuen Ort beginnen können. Der Beschwerdeführer tätigte

#### **E. 6.3**

Der Beschwerdeführer verkennt sodann die Bedeutung der im Schreiben vom 16. September 2019 angesetzten Frist von fünf Tagen (AWA-act. 10). Im besagten Schreiben steht unmissverständlich, dass er – der Versicherte – innert fünf Tagen die Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit bzw. während der Kündigungsfrist oder aber die Gründe für die nicht ausreichende Suche beizubringen resp. darzulegen hat. Hierbei handelte es sich in keiner Weise um eine Nachfrist, innert welcher die versäumten Handlungen – namentlich die während der Kündigungsfrist unterlassenen Bewerbungen – hätten nachgeholt werden können. Es ging einzig darum, allenfalls vorhandene, während der Kündigungsfrist erfolgte Bewerbungen nachzureichen, sofern dies bis anhin (versehentlich) noch nicht geschehen wäre.

#### **E. 6.4**

Auch aus Art. 26 Abs. 2 AVIV kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Der Nachweis für Arbeitsbemühungen ist spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einzureichen. Lediglich bei entschuldbaren Gründen wird eine Nachfrist gesetzt bzw. können die Bemühungen auch nach dem fünften Tag eingereicht werden. Hierzu zählen etwa Krankheit, Unfall oder anderweitig nachvollziehbare Abwesenheiten, welche die versicherte Person an der Pflichterfüllung gehindert hätten. Weder macht der Beschwerdeführer dergleichen geltend noch sind solche Gründe ersichtlich. Im Übrigen betrifft dies zudem Fälle, in welchen die Suchbemühungen rechtzeitig erfolgt waren, mithin innert der betreffenden Kontrollperiode, und lediglich der Nachweis verspätet eingereicht wurde. 7. Nach dem Gesagten steht fest,

dass der Beschwerdeführer ohne entschuldbaren Grund während der Kündigungsfrist keinerlei Arbeitsbemühungen getätigt hat. Demzufolge hat das AWA zu Recht auf einen Einstellungsstatbestand gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erkannt. 8. Im Folgenden ist deshalb die Höhe der Einstelldauer zu prüfen.

#### **E. 7**

Urteil S 2020 21

#### **E. 8**

Urteil S 2020 21 entsprechende bundesgerichtliche Praxis hingewiesen, wonach sich die versicherte Person nicht damit exkulpieren kann, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (vgl. E. 3.4 hiervor). 6.

#### **E. 8.1**

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

#### **E. 8.2**

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 bzw. gänzlich fehlenden Arbeitsbemühungen; Ziff. 1.B konkretisiert die fehlenden Arbeitsbemühungen für den Zeitraum während der Kündigungsfrist. Für keine Arbeitsbemühungen bei einer einmonatigen Kündigungsfrist werden vier bis sechs Einstelltage, bei einer zweimonatigen Kündigungsfrist acht bis zwölf Einstelltage und bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist zwölf bis achtzehn Einstelltage vorgesehen. In letzterem Fall wird von einem leichten bis mittelschweren Verschulden 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).

#### **E. 8.3**

Die vom AWA verfügte Einstellung in der Höhe von 15 Tagen befindet sich somit im mittleren Bereich des vorgesehenen Rasters an zu verhängenden Einstelltagen (vgl. ALE-Praxis D79 Ziff. 1.B 3). Unter Berücksichtigung obiger Erwägungen erscheint dies angemessen. Verschuldensmindernde Umstände sind keine ersichtlich. Ohne Einfluss verbleibt dabei der Umstand, dass der Beschwerdeführer – wie er selbst geltend macht – erstmals beim RAV bzw. bei der Arbeitslosenversicherung Leistungen bezogen habe. Der vorgenannte Einstellungsstatbestand geht bereits von einem leichten bis mittleren Verschulden bei keinen getätigten Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist aus. Die Einstellung für 15 Tage ist demnach nicht zu beanstanden.

#### **E. 9**

Urteil S 2020 21 vorliegend die Bewerbungen indessen erst ab dem 16. September 2019, womit er nicht sämtliche zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Hiergegen vermag er sich nicht zu exkulpieren.

#### **E. 10**

Urteil S 2020 21 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. 11**

Urteil S 2020 21 9. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AWA mit dem erlassenen Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020 kein Recht verletzte. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen. 10. 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. 12**

Urteil S 2020 21 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

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