

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 112 vom 25. Juli 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-07-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2021_112

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 112 du 25 juillet 2022

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 112 del 25 luglio 2022

Regeste

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung / E 182 21) —
Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2021 112 A. Der 1980 geborene A._____ meldete sich infolge Kündigung des Arbeitsvertrages vom 6. Januar 2020 per 30. Juni 2020 (AWA-act. 56 und 57) am 7. Juli 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA- act. 55) und stellte ab demselben Tag Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (vgl. AWA- act. 51). Am 27. August 2020 verfügte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung um drei Tage, da der Versicherte vor Eintritt der Arbeitslosigkeit qualitativ und quantitativ ungenügende Arbeitsbemühungen getätigt hatte (AWA-act. 47); diese Verfügung erwuchs – soweit ersichtlich – unangefochten in Rechtskraft. Mit Verfügung vom 3. November 2020 erfolgte erneut eine Einstellung um sieben Tage, da für den Monat September 2020 keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen bzw. diese verspätet eingereicht wurden (AWA-act. 42). Dagegen führte A._____ Einsprache, welche mit (rechtskräftigem) Einspracheentscheid E 308 20 vom 14. Januar 2021 abgewiesen wurde (der Entscheid befindet sich nicht in den Verfahrensakten; vgl. AWA- act. 7 E. 7). Am 2. Februar 2021 verfügte das AWA wiederum vier Einstelltage wegen qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen für den Monat Dezember 2020 (AWA- act. 31). Die hiergegen erhobene Einsprache wies die Verwaltung mit Einspracheentscheid E 250 21 vom 21. Juli 2021 ab (AWA-act. 2; siehe hierzu Parallelverfahren S 2021 113). Mit Verfügung vom 2. März 2021 erfolgte abermals eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung über sieben Tage wegen qualitativ ungenügender Arbeitsbemühungen im Januar 2021 (AWA-act. 28), welche mit Einspracheentscheid E 251 21 vom 21. Juli 2021 bestätigt wurde (AWA-act. 1; siehe hierzu Parallelverfahren S 2021 114). Am 25. März 2021 verfügte das AWA wiederum sechs Einstelltage, da A._____ dem Beratungsgespräch vom 1. März 2021 ohne entschuldbaren Grund ferngeblieben war (AWA-act. 25). Die hiergegen erhobene Einsprache wurde mit Einspracheentscheid E 183 21 vom 14. Juni 2021 abgewiesen (AWA-act. 9).

E. 3

Urteil S 2021 112 Ebenfalls am 25. März 2021 verfügte das AWA die Einstellung in der Anspruchsberechtigung um 15 Tage wegen qualitativ und quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen im Kontrollmonat Februar 2021 (AWA-act. 26). Auch hiergegen erhob der Versicherte Einsprache, welche mit Einspracheentscheid E 182 21 vom 22. Juni 2021 abgewiesen wurde (AWA-act. 7; vorliegendes Verfahren S 2021 112). Aufgrund der wiederholten Pflichtverletzungen kam das AWA in der Verfügung vom

E. 3.1

Die Verwaltung hat die gesetzlichen Bestimmungen über die den Arbeitslosen obliegende Schadenminderungspflicht, insbesondere die Pflicht Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb des bisherigen Berufes sowie die Pflicht diese Bemühungen nachzuweisen (Art. 17 Abs. 1 AVIG), die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG), die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung (Art. 30 Abs. 3 AVIG; Art. 45 Abs. 3 AVIV) sowie die Rechtsprechung zu Qualität und Quantität der Bewerbungen (vgl. auch BGE 124 V 231 E. 4a, 120 V 76 E. 2, je mit Hinweis) im angefochtenen Einspracheentscheid E 182 21 vom 22. Juni 2021 zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen. Hervorzuheben und zu ergänzen ist das Folgende:

E. 3.2

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG hat 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 34 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. 3.3

6 Urteil S 2021 112

E. 3.3.1

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). 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). Der Versicherte muss sich gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung (Art. 26 Abs. 1 AVIV). Dabei muss sich der Versicherte auf dem Stellenmarkt aktiv verhalten und sich konkret auf Stellen bewerben. Daraus folgt, dass der Versicherte verpflichtet ist, sich immer, d.h. über die gesamte Kontrollperiode hinweg, kontinuierlich um Arbeit zu bemühen (VGer ZG S 2019 69 vom 25. Juli 2019 E. 2.2).

E. 3.3.2

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 (BGE 139 V 524 E. 2.1.4; BGer C 258/06 vom 6. Februar 2007 E. 2.2; EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 2; EVG C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 2.2.3). 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. Die Arbeitsbemühungen müssen umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine neue Stelle zu finden (Chopard, a.a.O., S. 139 f.).

E. 3.3.3

Auch bei der Prüfung, ob die Arbeitsbemühungen in qualitativer Hinsicht genügen, sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten des Versicherten 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). Das Gesetz verlangt in Art. 17 Abs. 1 AVIG die persönliche Stellensuche. Der Einsatz Dritter bei der Arbeitsvermittlung entbindet die arbeitslose Person nicht von ihrer Pflicht, sich selbst in

7 Urteil S 2021 112 quantitativ und qualitativ ausreichendem Masse um eine zumutbare Arbeit zu bemühen. Das Einschalten von Stellenvermittlungsbüros ist zwar als sinnvolle Ergänzung der eigenen Arbeitsbemühungen zu betrachten und vermag durchaus die Erfolgsaussichten zu verbessern (EVG C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 3.2.2). Allerdings stellt die bloße Anmeldung bei Stellenvermittlungsbüros nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung keine genügende persönliche Arbeitsbemühung dar, sofern sie nicht von zusätzlichen persönlichen Anstrengungen begleitet ist (BGer 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.3).

E. 3.4

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.

E. 3.5

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 141 V 365 E. 2.4). 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). 4. 4.1 Das AWA bestätigte im Einspracheentscheid vom 22. Juni 2021 die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung um 15 Tage, weil die Arbeitsbemühungen des Monats Februar 2021 weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht den gesetzlichen Anforderungen genügen würden. Der Versicherte habe es unterlassen, sich kontinuierlich, über den gesamten Monat Februar 2021 hinweg, zu bewerben. Es seien – entgegen der wiederholten Weisung der RAV-Beraterin – keinerlei Arbeitsbemühungen im gelernten Beruf als Koch getätigt worden. Demgegenüber seien weiterhin Bewerbungen über

E. 8

Urteil S 2021 112 F. _____ vorgenommen worden, nur für Stellen im kaufmännischen Bereich. Diese Bewerbungen auf Stellen, für die der Versicherte keinerlei Kompetenz aufweise, könnten nicht als ernsthafte Arbeitsbemühungen gewertet werden. In qualitativer Hinsicht könnten vor diesem Hintergrund maximal vier Arbeitsbemühungen als genügend angerechnet werden, was insgesamt ungenügende Arbeitsbemühungen für den Monat Februar 2021 ergebe (AWA-act. 7). Der angefochtene 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. 4.2 Was die Rüge hinsichtlich der Quantität der Bewerbungen anbelangt, so ist diese unbegründet (act. 1 S. 2). Der Versicherte wurde mehrfach und ausdrücklich auf die Vorgabe, wöchentlich zwei bis drei Arbeitsbemühungen zu tätigen, hingewiesen (vgl. AWA-act. 39, 45, 51, 54). Ihm musste deshalb klar sein, was von ihm erwartet wurde. Für den Monat Februar 2021 weist der Beschwerdeführer acht Arbeitsbemühungen aus (AWA-act. 27). Wie die Verwaltung zu Recht vorbringt, hat sich der Beschwerdeführer jedoch lediglich an drei Tagen im Monat Februar 2021 um Arbeit bemüht und blieb zwischen dem 12. bis 28. Februar 2021 – mithin 15 Tage – untätig. Dies ist angesichts der strengen Rechtsprechung und der Verwaltungspraxis in quantitativer Hinsicht ungenügend, selbst wenn die zahlenmäßige Mindestvorgabe des RAV mit acht Bewerbungen erfüllt wurde. Ohnehin hängt aber die als genügend anrechenbaren Arbeitsbemühungen mit deren Qualität zusammen, welche vorliegend ebenfalls zu beanstanden ist (vgl. hierzu nachfolgende E. 4.3). Der Einwand des Beschwerdeführers, es stelle sich die Frage von "Ferien", da er innerhalb von sechs Monaten noch keine erhalten hätte und die Weihnachts- und Festtage wohl als entschuldbarer Grund angefügt werden dürften (act. 1 S. 2), ist nicht zu hören. So steht es dem Versicherten zu, kontrollfreie Tage zu beziehen, welche spätestens 14 Tage im Voraus der zuständigen Amtsstelle zu melden sind (Art. 27 AVIV). Es ist weder ersichtlich noch wird geltend gemacht, dass im Februar 2021 solche kontrollfreien Tage bezogen oder beantragt worden wären. Das angeführte Argument der Feiertage verfängt bezüglich der vorliegend zu beurteilenden Kontrollperiode sodann von vornherein nicht.

E. 9

Urteil S 2021 112 Weitere Bemühungen – etwa die vom Versicherten in der Beschwerde pauschal erwähnten mündlichen Anfragen bei Bekannten, Verwandten und nahestehenden Firmen (act. 1 S. 2) – sind nicht aktenkundig. Ohnehin wären solche Bewerbungen hinsichtlich ihrer Qualität zu würdigen gewesen, die blosser Anfrage um Vermittlung an Personen aus dem Geschäfts- und Freundeskreis stellen keine genügenden Arbeitsbemühungen dar (Chopard, a.a.O., S. 141). 4.3 4.3.1 Bezüglich der qualitativen Würdigung der Bewerbungen rügt der Beschwerdeführer im Wesentlichen, dass während des für die Gastronomie geltenden Lockdowns von Ende 2020 bis März 2021 gar keine Köche gesucht oder gar neu eingestellt worden wären. Die Betriebe, die auf Take-Away umgestellt hätten, soziale Einrichtungen sowie Hotels hätten ihre bestehenden Mitarbeiter eingesetzt. Fakt sei, dass in der genannten Zeit keine Möglichkeit bestanden habe, im gelernten Beruf als Koch eine Anstellung zu finden resp. eine Bewerbung zu machen. Zudem würden die getätigten Suchbemühungen dem Profil seiner letzten Anstellung entsprechen. Viele Betriebe würden dankend Bewerber annehmen, welche Berufserfahrung hätten, auch ohne Diplom oder Abschluss (act. 1 S. 2 f.). 4.3.2 Hierzu kann festgehalten werden, dass die Art und Weise, sich um Stellen zu bewerben, für einen Arbeitslosen, der Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, keineswegs eine rein persönliche Angelegenheit ist (EVG C 252/00 vom 21. Februar 2001 E. 4b; vgl. in diesem Sinne auch BGer 8C_576/2021 vom 27. Januar 2022 E. 3.3.1 f.). Die Bewerbungsstrategie festzulegen fällt damit in die Kompetenz des RAV, mithin haben die persönlichen Wünsche des Versicherten in den Hintergrund zu rücken. Der Versicherte hat alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen. 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 (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, 1987, Art. 17 N 12 f.). Die Suche im erlernten Beruf ist selbstredend als zumutbar zu erachten. 4.3.3 Die Gastronomie ist klar dem dem Beschwerdeführer offenstehenden Arbeitsmarkt zuzuordnen, verfügt er doch bloss in diesem Bereich über eine abgeschlossene

E. 10

Urteil S 2021 112 Lehrausbildung (vgl. AWA-act. 52; sowie die Ausführungen in AWA-act. 7 E. 5a, 5g, 6c). Entsprechend wurde der Versicherte im Gespräch vom 12. November 2020 angewiesen, dass er unbedingt breiter gefächert (nicht bloss über F. _____) und insbesondere auch im angestammten Beruf als Koch Stellen suchen solle. Die Stellen sollten adäquat/realistisch zur Ausbildung und Berufserfahrung des Versicherten sein (AWA-act. 39). Im Gesprächsprotokoll vom 13. Januar 2021 ist sodann festgehalten, dass die Arbeitsbemühungen vom Dezember 2020 mit dem Rechtsdienst besprochen würden, da er lediglich sieben Bewerbungen gemacht habe und nicht wie im letzten Gespräch besprochen, Stellen in seinem Lehrberuf gesucht hatte (AWA-act. 34). Dieser Weisung kam der Versicherte im Februar 2021 unbestrittenermassen abermals nicht nach. Wie die Vorinstanz zu Recht wiederholt vorgebracht hatte, war – trotz der per Ende Dezember 2020 bundesrätlich verfügten Corona-Massnahmen und der damit einhergehenden erschwerten Stellensuche – nicht per se von der Unmöglichkeit auszugehen, sich auf Stellen in der Gastronomie zu bewerben (vgl. AWA-act. 1 E. 7c; AWA-act. 2 E. 7d). Diese Ausführungen treffen auch für den Kontrollmonat Februar 2021 zu. Arbeitsbemühungen sind ferner unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen. Der Versicherte bringt denn auch nicht vor, dass er sich wiederholt vergeblich – etwa auch

blind – als Koch beworben habe. Den Akten kann auch nicht entnommen werden, dass er vergebens nach offenen Stellen in der Gastronomie Ausschau gehalten hätte. So sind weder in den Gesprächsprotokollen dahingehende Schwierigkeiten vermerkt (AWA-act. 34, 39, 45) noch sind auf den Blättern über den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen entsprechende Anfragen aufgelistet (AWA-act. 30, 37, 38, 40, 44, 46, 50; vgl. in diesem Zusammenhang etwa die telefonischen Anfragen im Oktober und November 2020 auf Stellen als Sachbearbeiter und Rezeptionist mit dem Absagegrund "keine offene Stelle"). Vielmehr zeigen die aktenkundigen Arbeitsbemühungen von Juli 2020 bis Februar 2021, dass sich der Versicherte konsequent auf Stellen im kaufmännischen Bereich oder im Verkauf beworben hatte (AWA-act. 27, 30, 37, 38, 40, 44, 46, 50). Die persönliche Präferenz des Versicherten, nicht mehr als Koch arbeiten zu wollen, scheint klar gewesen zu sein. Der Versicherte hat jedoch alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen. Dies umfasst offensichtlich auch Bewerbungen im Lehrberuf. Indem der Beschwerdeführer die dahingehende Weisung der RAV-Beraterin bewusst (wiederholt) ignorierte, tätigte er wissentlich qualitativ ungenügende Arbeitsbemühungen. Selbstverständlich wäre es dem Versicherten offen gestanden, zusätzlich zu den Bewerbungen als Koch, weiterhin solche

E. 11

Urteil S 2021 112 als Sachbearbeiter, Rezeptionist oder dergleichen vorzunehmen. Solches wäre im Sinne der Schadensminderungspflicht sogar zu begrüssen gewesen. Die angespannte Arbeitsmarktlage infolge der Corona-Pandemie dürfte sich ferner bereits in der vom RAV vorgegebenen Anzahl Bewerbungen (zwei bis drei pro Woche bzw. acht bis zehn pro Monat) niedergeschlagen haben. Liegt die Mindestgrenze doch ansonsten in der Regel bei zehn bis zwölf Bewerbungen monatlich (BGE 139 V 524 E. 2.1.4 mit Hinweisen). Die Vorinstanz verweist bei der qualitativen Würdigung auf eine Bewerbung als Junior Sachbearbeiter/in Treuhand, welche im März 2021 über F._____ vorgenommen wurde (AWA-act. 24), da sich der Beschwerdeführer im Einspracheverfahren auf das Formular für den Monat März 2021 bezogen hatte (AWA-act. 7 E. 6e). Daraus kann für die vorliegende Kontrollperiode direkt nichts abgeleitet werden, zeigt aber exemplarisch auf, dass das Ausbildungsprofil des Versicherten auf Stellen im kaufmännischen Bereich – wo regelmässig eine kaufmännische Grundausbildung verlangt wird – nicht passt. 4.3.4 Unter der Qualität der Arbeitsbemühungen ist auch die Bewerbungsart zu verstehen. Es liegt in der Kompetenz der zuständigen RAV-Beraterin die Bewerbungsstrategie festzulegen. Dazu gehört die Art und Weise der Bewerbungen, damit auch welche Suchstrategie anzuwenden ist. Die RAV-Beraterin wies den Beschwerdeführer im November 2020 darauf hin, dass er unbedingt breiter gefächert suchen müsse. Dabei bezog sie sich nicht bloss auf die ins Auge zu fassende Branche, sondern explizit auch auf die zu verwendenden Suchkanäle ("Sie haben fast sämtliche Bewerbungen über F._____ getätigt"; AWA-act. 39). Daran ist nichts auszusetzen, zumal es über den Stellenvermittler F._____ nie zu einem Vorstellungsgespräch gekommen war (vgl. AWA-act. 15). Unbehelflich ist der Einwand des Beschwerdeführers, die ehemalige RAV-Beraterin habe die Stellenangebote des Stellenvermittlers F._____ falsch eingestuft bzw. das System nicht verstanden (act. 1 S. 3). Einerseits bezieht sich die Verwaltung in der Hauptsache auf die Qualität der über den Stellenvermittler F._____ getätigten Bewerbungen. Andererseits wurden diese – nachdem sie in der Vergangenheit zu Gunsten des Beschwerdeführers in quantitativer Hinsicht stets berücksichtigt wurden – infolge der vom RAV festgelegten Bewerbungsstrategie (im Sinne der Art und Weise der Bewerbungen)

E. 12

Urteil S 2021 112 nicht mehr als zielführend erachtet. Beides hat mit dem System des Stellenvermittlungsbüros F. _____ nichts zu tun. 4.4 Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, generell könne nicht von einer wohlwollenden Unterstützung in dieser schweren Zeit gesprochen werden und er auf Mängel früherer Einstellungsverfügungen (Verfügung vom 27. August und vom 3. November 2020; AWA-act. 42 und 47) verweist (act. 1 S. 3), ist ihm entgegenzuhalten, dass diese (zwischenzeitlich rechtskräftigen) Einstellungsverfügungen vorliegend nicht Streitgegenstand bilden. Ferner darf für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen auf eine einzelne Kontrollperiode, d.h. einen einzelnen Kalendermonat (Art. 27a AVIV), abgestellt werden. Es geht etwa nicht an, mit dem Hinweis auf intensivere Anstrengungen in früheren Monaten sich in einer andern Kontrollperiode ungenügend um Arbeit zu bemühen (EVG C 252/00 vom 21. Februar 2001 E. 4b). Unklar bleibt, worauf sich der Versicherte bezieht, wenn er mit Verweis auf die Verfügung vom 27. August 2020 (drei Einstelltage betreffend die Zeit vor der Arbeitslosigkeit) geltend macht, während der Corona-Pandemie habe die Weisung des Bundesrates gegolten, die Arbeitslosengelder ohne Vorprüfung auszuzahlen. Er sei jedoch für volle vier Monate zum Bezug gesperrt worden, wegen interner Verfehlungen seitens des AWA (act. 1 S. 3). Immerhin sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass dem Versicherten – wie sich aus der Verfügung vom 8. April 2021 betreffend Vermittlungsfähigkeit ergibt (AWA- act. 23 S. 2 und 4) – bei seiner letzten Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung die Vermittlungsfähigkeit per 1. November 2019 (damaliges Anmeldedatum) infolge wiederholter Pflichtverletzungen abgesprochen wurde. 4.5 Somit steht insgesamt fest, dass sich der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode Februar 2021 in qualitativer und quantitativer Hinsicht ungenügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, weshalb er in Anwendung von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in der Anspruchs- berechtigung einzustellen ist. 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).

E. 13

Urteil S 2021 112 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.c konkretisiert diese für den Zeitraum während der Kontrollperiode. Für erstmals ungenügende Arbeitsbemühungen werden drei bis vier Einstelltage, bei zweitmals ungenügenden fünf bis neun Einstelltage, bei drittmals ungenügenden zehn bis neunzehn Einstelltage und beim vierten Mal ist die Überweisung zum Entscheid über die Vermittlungsfähigkeit an die kantonale Amtsstelle vorgesehen. In den ersten beiden Fällen wird bei diesen Einstelltatbeständen von einem leichten Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV ausgegangen. 5.3 Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, dass das Verhältnis zwischen seinem Verschulden und der Bestrafung seitens des AWA nach objektiven Gesichtspunkten völlig unverhältnismässig sei, da er sämtliche Vorgaben eingehalten habe (act. 1 S. 4). Von tadellosem Verhalten des Versicherten kann jedoch nicht die Rede sein. Wie vorstehend dargelegt, genügen die getätigten Arbeitsbemühungen den strengen Anforderungen an eine intensive und kontinuierliche Stellensuche nicht. Im Verfügungszeitpunkt (Verfügung vom

25. März 2021) hatte der Versicherte ferner bereits wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist (drei Einstelltage), wegen zu spät eingereichter Arbeitsbemühungen betreffend den Monat September 2020 (sieben Einstelltage), wegen ungenügender Arbeitsbemühungen im Dezember 2020 (vier Einstelltage) und wegen ungenügender Arbeitsbemühungen im Januar 2021 (sieben Einstelltage) sanktioniert werden müssen (vgl. vorne Sachverhalt lit. A; siehe auch die Parallelverfahren S 2021 113 und S 2021 114). 5.4 Die Vorinstanz hat im vorliegenden Fall eine Einstelldauer von 15 Tagen (für drittartig ungenügende Arbeitsbemühungen) verfügt und damit eine Sanktion im mittleren Bereich des genannten Rasters angeordnet. Verschuldensmindernde Umstände ergeben sich keine aus den Akten. Weitere Kriterien, die vorliegend gar ein Unterschreiten des Einstellrahmens rechtfertigen würden, sind ebenso nicht ersichtlich. Die Einstellung für

E. 15

Urteil S 2021 112 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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