

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 113 vom 25. Juli 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-07-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2021_113

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 113 du 25 juillet 2022

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 113 del 25 luglio 2022

Regeste

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung / E 250 21) —
Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2021 113 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; vorliegendes Verfahren 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 113 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; siehe hierzu Parallelverfahren 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 250 21 vom 21. Juli 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. 3.3.1

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

6 Urteil S 2021 113 (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 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 blosser Anmeldung bei Stellenvermittlungsbüros nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung keine genügende persönliche Arbeitsbemühung dar, sofern sie nicht von zusätzlichen 7 Urteil S 2021 113 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 21. Juli 2021 die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung um vier Tage, weil die Arbeitsbemühungen des Monats Dezember 2020 weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht den gesetzlichen Anforderungen genügen würden. Der Versicherte hätte mind. zwei bis drei Bewerbungen pro Woche (monatlich mind. acht bis zwölf) einreichen müssen. Weiter sei er aufgrund der Weisungen der RAV-Beraterin gehalten gewesen, sich bei den Suchkanälen möglichst breit gefächert zu bewegen und sich insbesondere auch auf Stellen in seiner gelernten Tätigkeit als Koch zu bewerben (AWA-act. 2). 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

E. 8

Urteil S 2021 113 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). Im Merkblatt "Arbeitsbemühungen" wurde der Beschwerdeführer klar auf seine Pflicht hingewiesen, mind. acht bis zwölf Arbeitsbemühungen über den ganzen Monat verteilt – genauer zwei bis drei pro Woche – vorzunehmen (AWA-act. 54). Dieselbe Aufforderung geht auch ausdrücklich aus dem Protokoll des Erstgesprächs vom 29. Juli 2020 (AWA-act. 51), aus dem Gesprächsprotokoll vom 6. Oktober 2020 (AWA-act. 45) sowie aus dem Protokoll des Gesprächs vom 12. November 2020 (AWA-act. 39) hervor. Dem Versicherten musste deshalb klar sein, was von ihm erwartet wurde. Gemäss dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat Dezember 2020 tätigte der Beschwerdeführer sieben Bewerbungen, datierend vom 6., 13., 20. und 27. Dezember 2020 (jeweils sonntags, womit er unter der Woche gänzlich untätig blieb; die letzte Bewerbung vom 3. Januar 2021 kann nicht zur Kontrollperiode Dezember 2020 gezählt werden; AWA-act. 37). Dies ist angesichts der strengen Rechtsprechung und der Verwaltungspraxis zu wenig (vgl. vorne E. 3.3.1 f.). Der Versicherte tätigte insbesondere in der Woche vom 7. bis 13. Dezember 2020 nur eine Bewerbung, womit er die explizite Vorgabe, mind. zwei bis drei Arbeitsbemühungen pro Woche vorzunehmen, eindeutig nicht erfüllte. 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 Dezember 2020 solche kontrollfreien Tage bezogen oder beantragt worden wären. Inwieweit die Feiertage im Dezember (Weihnachten und Stephanstag; 24. Dezember und 31. Dezember gelten mithin als Arbeitstage) weiteren Arbeitsbemühungen – etwa während der Zeitspanne vom 1. bis 23. Dezember 2020 – entgegen gestanden hätten, erschliesst sich zudem nicht. Weitere Bemühungen – wie 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

E. 9

Urteil S 2021 113 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 Unbehelflich ist sein Einwand, die ehemalige RAV-Beraterin habe die Stellenangebote des Stellenvermittlers F. _____ falsch eingestuft bzw. das System nicht verstanden (act. 1 S. 3). Die Vorinstanz ging nämlich zu Gunsten des Beschwerdeführers davon aus, dass er sich auf konkrete Stellenangebote des Stellenvermittlungsbüros beworben hatte und berücksichtigte diese entsprechend bei der Anzahl der getätigten Bewerbungen (AWA-act. 2 E. 7e). 4.4 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.). 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

E. 12

Urteil S 2021 113 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 2. Februar 2021; AWA-act. 31) hatte der Versicherte ferner bereits wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist (drei Einstelltage) und wegen zu spät eingereicherter Arbeitsbemühungen betreffend den Monat September 2020 (sieben Einstelltage) sanktioniert werden müssen (vgl. vorne Sachverhalt lit. A). Im Übrigen wurde der Versicherte bereits im Beratungsgespräch vom 6. Oktober 2020 explizit darauf hingewiesen, dass er dringend zwei bis drei Bewerbungen pro Woche zu machen habe und auch die Anzahl der zu spät eingereichten Arbeitsbemühungen betreffend September 2020 schon ungenügend gewesen sei (AWA- act. 45). 5.4 Die Vorinstanz hat im vorliegenden Fall eine Einstelldauer von vier Tagen (für erstmalig ungenügende Arbeitsbemühungen) verfügt und damit eine Sanktion im 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 vier Tage ist

demnach nicht zu beanstanden. Angesichts des zu spät eingereichten Nachweises über die Arbeitsbemühungen im September 2020 – welcher bloss sechs Arbeitsbemühungen umfasste (AWA-act. 44) – sind die verfügbaren Einstelltage seitens des AWA vielmehr als durchaus entgegenkommend einzustufen. 6. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AWA mit dem angefochtenen Einspracheentscheid E 250 21 vom 21. Juli 2021 kein Recht verletzt. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und ist vollumfänglich abzuweisen. 7. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren nach Art. 61 lit. fbis ATSG kostenlos. Ausgangsgemäss ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG im Umkehrschluss).

E. 13

Urteil S 2021 113 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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