

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 50 vom 14. Oktober 2024

ZG Verwaltungsgericht, 2024-10-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2024\\_50](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2024_50)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 50 du 14 octobre 2024

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 50 del 14 ottobre 2024

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 2

Urteil S 2024 50 A. A. \_\_\_\_\_, geboren 1972, war zuletzt vom 17. Juli 2023 bis zum 29. Februar 2024 in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Global Communications Manager bei der B. \_\_\_\_\_ in einem Pensum von 60 % beschäftigt und daneben als freie Journalistin tätig (AWA-act. 29). Am 4. März 2024 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (nachfolgend RAV) zur Arbeitsvermittlung an (AWA-act. 30). Mit Schreiben vom 13. März 2024 forderte die Personalberaterin des RAV die Versicherte auf, innert fünf Tagen ausreichende Arbeitsbemühungen für den Zeitraum vor Eintritt der Arbeitslosigkeit einzureichen oder darzulegen, weshalb sie sich nicht ausreichend um Arbeit bemühen können. In der Folge reichte A. \_\_\_\_\_ eine Zusammenstellung ihrer Arbeitsbemühungen im Zeitraum zwischen dem 8. Dezember 2023 und dem 27. Februar 2024 ein (total 16 Bewerbungen auf Stellen in der Unternehmenskommunikation). Mit Verfügung vom 28. März 2024 kürzte das AWA der Versicherten ab dem 4. März 2024 die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld um zehn Tage, da sie vor der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung quantitativ ungenügende Arbeitsbemühungen aufweise (zum Ganzen: AWA-act. 21). Mit Einspracheentscheid vom 3. Mai 2024 hielt es hieran fest (AWA-act. 11). B. Mit Beschwerde vom 24. Mai 2024 an das Verwaltungsgericht des Kantons Zug beantragte A. \_\_\_\_\_ die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 3. Mai 2024 und die "Ausrichtung der zehn Einstelltage" (act. 1). C. Mit Vernehmlassung vom 28. Juni 2024 beantragte das AWA die Abweisung der Beschwerde (act. 3). D. Mit Schreiben vom 1. Juli 2024 stellte das Gericht der Beschwerdeführerin die Vernehmlassung zur Kenntnisnahme zu (act. 4). In der Folge ging am 10. Juli 2024 ein "Nachtrag" der Beschwerdeführerin ein (act. 5). Weitere Stellungnahmen erfolgten nicht. 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,

### E. 2.1

Eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach 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 des bisherigen Berufes. Die Arbeitsbemühungen sind nachzuweisen. Die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen besteht auch ohne vorgängige Aufklärung seitens der Verwaltung sowie bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, insbesondere während einer Kündigungsfrist (BGer 8C\_708/2019 vom 10. Januar 2020 E. 3.1). Die Arbeitsbemühungen müssen qualitativ und quantitativ genügend sein (BGE 124 V 225 E. 4a). Was dies bedeutet, kann nicht abstrakt festgelegt werden, sondern hängt u.a. vom Arbeitsmarkt und den persönlichen Verhältnissen ab; insbesondere sind zielgerichtete und ansprechend präsentierte Arbeitsbemühungen höher zu gewichten als eine grosse Zahl undifferenzierter Bewerbungen (vgl. etwa BGer 8C\_737/2017 vom 8. Januar 2018 E. 2.2). Grundsätzlich müssen die Bemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht besteht, eine Anstellung zu finden. Als Richtschnur geht die Verwaltungspraxis in der Regel von durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen im Monat aus (BGE 133 V 89 E. 6.1.1; BGer C 258/06 vom 6. Februar 2007 E. 2.2 mit Hinweisen).

## **E. 2.2**

Wie viele Bewerbungen im konkreten Einzelfall vorliegen müssen, damit darauf zu schliessen ist, die versicherte Person habe sich vor Eintritt der Arbeitslosigkeit hinreichend um Arbeit bemüht und sei mithin ihrer Pflicht zur Verhinderung des Schadenseintritts nachgekommen, ist nach dem Gesagten eine Auslegungsfrage. Entsprechend kann die Versicherte nichts für sich daraus ableiten, dass nicht das Gesetz selbst im Detail vorschreibt, wie viele Bewerbungen innert welchem Zeitraum zu tätigen sind (act. 1 S. 3 f.). Die AVIG-Praxis ALE B311 hält dazu fest, dass grundsätzlich zur Schadenverhinderung intensive Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist verlangt werden, nötigenfalls auch ausserhalb des erlernten Berufs. Diese Pflicht ist gemäss Ziff. B314 während mindestens der letzten drei Monate eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu erfüllen. Die Vorgaben des SECO sind zwar als Verwaltungsweisungen für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Auch das Gericht soll sie jedoch bei seiner Entscheidung berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Es darf nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen abweichen, 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 148 V 144 E. 3.1.3; BGer 8C\_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.1.2). Wie bereits ausgeführt, gehen Rechtsprechung und Verwaltungspraxis von der Faustregel aus, eine Anzahl von rund zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat entspreche dem Erfordernis der intensiven Arbeitsbemühungen (etwa: BGer C 293/06 vom 5. März 2007 E. 2 mit Hinweisen). Im Kanton Zug geht das RAV gar davon aus, es seien acht bis zwölf Bewerbungen pro Monat genügend (<https://rav-zg.ch/faq>). Es sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles zu würdigen. So können von einer spezialisierten Arbeitskraft weisungsgemäss weniger Bewerbungen vorgenommen werden als von einer Hilfskraft (vgl. BGE 139 V 524 E. 4.2), so dass bei qualifizierten Arbeitskräften i.d.R. eine Anzahl Arbeitsbemühungen am unteren Ende des genannten Rahmens zu verlangen ist. 3. Strittig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von zehn Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Dabei bestehen zwischen den Parteien unterschiedliche Auffassungen darüber, ob diese sich vor Eintritt der Arbeitslosigkeit hinlänglich um Arbeit bemüht hat, d.h. ob sie sich so verhalten

### **E. 3**

Urteil S 2024 50 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 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). Das Verwaltungsgericht beurteilt als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Den angefochtenen Einspracheentscheid hat das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug gefällt, weshalb das Verwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde ist fristgerecht eingereicht worden und entspricht den übrigen formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 2.

#### **E. 3.1**

Festzuhalten ist zunächst, dass die Versicherte nachweislich Arbeitsbemühungen getätigt hat, die von der Vorinstanz in qualitativer Hinsicht nicht beanstandet wurden. Anzumerken ist diesbezüglich immerhin, dass in mindestens einem Fall die Anstellung offenbar an den Lohnvorstellungen der Kandidatin scheiterte (Arbeitsbemühung bei C. \_\_\_\_\_ als Senior Communications Manager, AWA-act. 21). Qualitativ stellen zu hohe Lohnforderungen eine schuldhafte Verletzung der Schadenminderungspflicht dar (AVIG-Praxis ALE B315), wobei im konkreten Fall nicht bekannt ist, welche Lohnforderungen die Versicherte stellte und welchen Lohn die C. \_\_\_\_\_ demgegenüber hätte anbieten können. Jedenfalls lässt sich jedoch mit Blick auf diese aktenkundige Tatsache nur schwer nachvollziehen, inwiefern die Beschwerdeführerin in ihrer Arbeitssuche auch Lohnneinbussen in Kauf genommen haben will (act. 1 S. 3).

#### **E. 3.2**

Als ungenügend qualifiziert wurden die Bewerbungen der Versicherten in quantitativer Hinsicht. Diesbezüglich stellte die Vorinstanz fest, es seien 16 Bewerbungen erfolgt innert der letzten drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Dies entspricht rund fünf Bewerbungen pro Monat. Damit liegen die Arbeitsbemühungen der Beschwerdeführerin quantitativ in der Tat deutlich unterhalb des Rahmens, den Rechtsprechung und Verwaltungspraxis als Richtwert verlangen. Zu ihren Gunsten ist zwar zu würdigen, dass sie tatsächlich frühzeitig mit der Suche nach einer Anschlusslösung nach Ende ihres befristeten Anstellungsverhältnisses begonnen hat. Indes tätigte sie auch vor Dezember 2023 in keinem Monat Arbeitsbemühungen, die in dem Sinne als "intensiv" bezeichnet werden könnten, als sie die praxisgemäss verlangte Schwelle überstiegen hätten, selbst wenn lediglich acht qualitativ hochwertige Arbeitsbemühungen pro Monat verlangt gewesen wären. Insofern verfängt auch die Rüge nicht, wonach eine Diskriminierung darin zu sehen wäre, dass das AWA nur die Arbeitsbemühungen der letzten drei Monate gewürdigt habe (act. 5 S. 3). Bemerkenswert ist sodann, dass die Beschwerdeführerin

selbst anerkannte, sie habe sich wohl ein Stück weit auf der Hoffnung ausgeruht, es könnte die von ihr wahrgenommene Mutter- schäftsvertretung in eine unbefristete Stelle umgewandelt werden (vgl. etwa AWA-act. 21, E-Mail vom 19. März 2024). Dies entspricht nicht dem Verhalten, welches eine Person zeigen würde, die nicht mit Versicherungsleistungen rechnen könnte, sondern vielmehr demjenigen einer Versicherten, die sich darauf verlässt, es werde im Falle der Arbeitslo-

#### **E. 4**

Urteil S 2024 50

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

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die Beschwerdeführerin vorwerfen lassen muss. Sie be- trägt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV bewegt sie sich bei leichtem Verschulden zwischen 1 und 15 Tagen, bei mittelschwerem Ver- schulden zwischen 16 und 30 Tagen und bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen.

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

Die Festlegung der Einstellungsdauer beschlägt eine typische Ermessensfrage. Das kantonale Sozialversicherungsgericht hat dabei grundsätzlich den Entscheid der Ver- waltung auch auf seine Angemessenheit zu überprüfen. Es geht dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Verwaltung nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Das kantonale Gericht darf dabei sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermes-

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

Wie die Vorinstanz ausführte (AWA-act. 11 S. 3), hat das SECO grundsätzlich ein Raster erarbeitet, nach dem bei der Festsetzung der Anzahl der Einstelltage zu verfahren ist. Dabei ist vorliegend allseitig unbestritten – und auch nicht zu beanstanden –, dass der Versicherten lediglich ein leichtes Verschulden vorzuwerfen ist, zumal sie sich sichtlich um Arbeit bemüht hat und denn auch verschiedene Vorstellungsgespräche wahrnehmen konnte. Gemäss AVIG-Praxis ALE D79 beträgt der Rahmen bei ungenügenden Arbeits- bemühungen während der Kündigungsfrist bei leichtem Verschulden ab dreimonatiger Kündigungsfrist grundsätzlich neun bis zwölf Tage. Die durch die Vorinstanz festgelegte Sanktion bewegt sich innerhalb dieses Rahmens mit zehn Tagen nahe am unteren Ende, was dem Gesamtverhalten der Versicherten – die immerhin zahlreiche Arbeitsbemühun- gen getätigt hat und auch zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde, sich jedoch klare- rweise nicht so intensiv bemüht hat, wie sie dies ohne Erwartung einer Versicherungslei- stung getan hätte (vgl. soeben) – Rechnung trägt (vgl. auch AWA-act. 21: Festlegung auf nur zehn Einstelltage gerade weil die Versicherte immerhin 16 Arbeitsbemühungen getätigt hatte). Eine Abweichung vom Raster des SECO im konkreten Einzelfall lässt sich demnach nicht begründen. Insbesondere ist nicht ersichtlich, inwiefern seine Anwendung hier zu einem unsachlichen, zweckfremden, willkürlichen oder rechtsungleichen Ergebnis führen würde (vgl. BGE 123 V 150 E. 2 mit Hinweisen). Dem AWA kann entgegen dem Eindruck der Versicherten nicht vorgeworfen werden, es habe den ihm zustehenden Er- messensspielraum "mutwillig zum Nachteil der Beschwerdeführerin ausgenutzt" (act. 1 S. 3). Daran ändert der Verweis auf den Fall einer ungenannten anderen arbeitslosen Person

nichts, in dem "bei nur einer Arbeitsbemühung in drei Monaten, 12 Taggelder gestrichen wurden" (act. 1 S. 2), zumal die Umstände dieses konkreten Einzelfalles nicht bekannt sind. Dass die Tatsache der Einstellung für die Versicherte zu einer psychischen Belastung und einem finanziellen Engpass führen mag (act. 1 S. 2), ist bedauerlich, ändert indes am Ergebnis nichts, hängt doch die Festlegung der Einstelltag nicht vom finanziellen Bedarf der Versicherten ab, sondern von einer Gesamtwürdigung deren Verhaltens. 5. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). Eine Parteientschädigung ist in Anbetracht des Ausgangs des Verfahrens nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

#### **E. 5**

Urteil S 2024 50 hat, wie sie dies getan hätte, wenn sie sich nicht auf die Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung hätte verlassen können.

#### **E. 6**

Urteil S 2024 50 sagt die Arbeitslosenversicherung einen Erwerbsausfall decken. Gleiches gilt bezüglich ihrer Äusserungen zu den Weihnachtstagen (vgl. etwa Einsprache vom 3. April 2024, AWA-act. 19: "[...] wurde Ihrerseits die arbeitsfreie Weihnachtszeit nicht einberechnet, während der Stellensuche keine Pflicht sein sollte [...]"). Klarerweise hätte eine Person, die auf ein Einkommen angewiesen ist und mit der baldigen Arbeitslosigkeit rechnen muss, auch über die Weihnachtsfeiertage Stelleninserate gesichtet und Bewerbungen getätigt, wenn sie nicht mit der Ausrichtung von Versicherungsleistungen hätte rechnen können. Eine Entlastung von der regelmässigen Arbeitssuche unter Hinweis auf Feiertage und Jahreswechsel ist grundsätzlich nicht zulässig (vgl. BGE 139 V 524 E. 4.2 i.f.). Nota bene wird eine regelmässige Arbeitssuche auch ausserhalb des angestammten Tätigkeitsbereichs verlangt. Diesbezüglich fällt auf, dass sich die Versicherte einzig auf (leitende) Positionen in der Unternehmenskommunikation beworben hat (AWA-act. 30). Dass sie nach offenbar über mehrere Monate erfolglos verlaufenen Bemühungen ihre Suche nicht ausgedehnt hat, entspricht ebenfalls nicht dem Verhalten einer Person, die sich so intensiv um Arbeit bemüht, als hätte sie keine Versicherungsleistungen zu erwarten. Zusammenfassend ist somit mit der Vorinstanz von ungenügenden Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit auszugehen. 4. Zu prüfen ist sodann die Rechtmässigkeit der verfügten Einstelldauer.

#### **E. 7**

Urteil S 2024 50 sensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. etwa BGER 8C\_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3; BGE 126 V 75 E. 6; 123 V 150 E. 2).

#### **E. 8**

Urteil S 2024 50 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht: