

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00346**

## **vom 6. Januar 2022**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-01-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2020.00346](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00346)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00346 du 6 janvier 2022

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00346 del 6 gennaio 2022

### **Erwägungen**

#### **E. 1.1**

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 GSVGer).

#### **E. 1.2**

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung ( AVIG ) muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, 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. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Dieser Einstellungsgrund ist schon dann gegeben, wenn die versicherte Person vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren Obliegenheiten nicht nachgekommen ist. Sie hat sich daher bereits während der Kündigungsfrist oder bei einem im vornherein befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beendigung von sich aus, das heisst ohne besondere Aufforderung durch eine Arbeitsstelle oder Abgabe eines Merkblattes um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (BGE 139 V 524 E. 4.2; Urteile des Bundesgerichts 8C\_21 /2015 vom 3. März 2015, E. 3.5, und 8C\_917 /2013 vom 4. März 2014, E. 2.1, je mit Hinweisen, sowie Urteil des Bundesgerichts 8C\_271 /2011 vom 14. Juni 2011 E. 2.2). Die Pflicht zur Stellensuche dauert auch bei einer vorübergehenden Ort- oder Landesabwesenheit fort (Urteil des Bundesgerichts 8C\_21 /2015 vom 3. März 2015 E. 3.4 mit Hinweis).

#### **E. 1.3**

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 139 V 524 E. 2.1.4, und 124 V 225 E. 4a je mit Hinweisen).

Dabei kommt es nicht auf den Erfolg der Arbeitsbemühungen an, sondern viel mehr auf die Tatsache und Intensität derselben (BGE 124 V 225 E. 6; Urteil des Bundesgerichts C 16/07 vom 22. Februar 2007 E. 3.1). Die Arbeitsbemühungen müssen zudem umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genève 2019, S. 132).

Betreffend Quantität der persönlichen Arbeitsbemühungen können zwar keine eindeutigen Zahlenwerte angegeben werden, in der Regel müssen aber mindestens zehn bis zwölf

geeignete Arbeitsbemühungen je Kontrollperiode nachge wiesen werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.4; Urteil des Bundesgerichts 8C\_917 /2013 vom 4. März 2014 E. 2.2).

Eine in qualitativer Hinsicht genügende Suchbemühung setzt voraus, dass mit dem möglichen Arbeitgeber tatsächlich ein Kontakt zustande kommt. Ist eine telefonische Kontaktnahme nicht möglich, hat zwingend eine schriftliche Bewerbung zu erfolgen oder die versicherte Person hat selber im Betrieb vorzusprechen (Urteil des Bundesgerichts C 275/05 vom 6. November 2006 E. 3.2). Qualitativ nicht genügend ist die bloss e Anmeldung bei einem Stellenvermittlungsbüro (vgl. Barbara Kupfer Bucher, a.a.O., S. 222 mit Hinweis). Qualifizierte Berufsleute dürfen zudem ihre Suchbemühungen nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit auf den bisherigen Berufszweig beschränken (BGE 139 V 524 E. 2.1.3).

#### **E. 1.4**

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens ( Art. 30 Abs. 3 AVIG ) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittelschwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden ( Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädi gung, AVIV). 2.

2.1

Der Beschwerdegegner hielt im angefochtenen Entscheid

vom 20. November 2020 betreffend ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist ( Urk. 2) mit Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 13 Tagen ab dem 10. August 2020 fest, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Schulgemeinde Y.\_\_\_\_ sei am 16. Juli 2019 per 31. Juli 2020 erfolgt . Vom 1. August 2019 bis zum 31. Juli 2020 sei die Beschwerdeführerin freigestellt gewesen (S. 2 oben). Die P flicht zur Stellensuche beginne ab Kenntnis der drohenden Arbeitslosigkeit, somit in der Regel ab dem Erhalt der Kündigung. In der Regel seien die letzten drei Monate vor der Stellung des Anspruches zu über prüfen . Es seien daher die Zeit vom 10. Mai bis 9. August 2020 zu beurteilen. I n der Zeit von März bis August 2020 sei pandemiebedingt eine Anzahl von fünf bis sechs anstelle von zehn bis zwölf Stellenbemühungen als ausreichend angesehen worden . Die Beschwerdeführerin bestreite nicht, dass sie für die massgebenden drei Monate keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe (S. 2 unten).

Die Versicherte habe angegeben, dass sie infolge der Mangelhaftigkeit der Kündigung damit habe rechnen können, dass sie wieder an ihren alten Arbeits platz zurückkehren könne. Bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung bestehe jedoch kein gesetzlicher Anspruch auf eine Wiedereinstellung. Die Beschwerdeführerin

hätte daher nicht darauf vertrauen dürfen, dass die Kündi gung aufgehoben werde und sie wieder bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber hätte arbeiten können (S. 2 f.). 2.2

Der Beschwerdegegner führte sodann im Einspracheentscheid vom 20. November 2020 ( Urk. 10/2)

betreffend ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode August 2020 mit Einstellung in der Anspruchs berechtigung von sieben Tagen ab dem 1. September 2020 aus, die Beschwerde führerin habe auch in der verkürzten Kontrollperiode

vom 10. bis zum 31. August 2020 keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen (S. 2 oben). Von ihr erwähnte durch persönliche Vorsprache getätigte Arbeitsbemühungen habe sie nicht nachgewiesen. Nicht genügend überprüfbare Arbeitsbemühungen könnten zudem nicht berücksichtigt werden (S. 2 unten). Kontakte aus dem Geschäfts- und Freundeskreis genügen den Anforderungen an die Stellensuche ebenfalls nicht.

Nach einem Arztzeugnis vom 27. August 2020 könne

die Beschwerdeführerin infolge einer Immunschwäche während der Covid-19-Pandemie nicht in ihrem angestammten Berufsfeld arbeiten. Auch wenn sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen allenfalls geringere Erfolgsaussichten habe,

dürfe sie die Stellensuche nicht vernachlässigen. Wegen des eingeschränkten Suchbereiches hätte sie ihre Bemühungen zudem erst recht intensivieren müssen (S. 3 oben).

Im ebenfalls am 20. November 2020 (Urk. 9/2) ergangenen Einspracheentscheid betreffend ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode September 2020 mit Einstellung in der Anspruchsberechtigung von vier Tagen ab dem 1. Oktober 2020 wurde ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe für September 2020 sechs Stellenbemühungen aufgeführt. Praxismässig würden jedoch wieder mindestens zehn bis zwölf Bemühungen verlangt (S. 2 oben). Weiter treffe es nicht zu, dass sie bezüglich des Nachweisformulars der Arbeitsbemühungen hätte gemahnt werden müssen. Die Beschwerdeführerin sei anlässlich des Erstgesprächs beim RAV vom 19. August 2020 darüber aufgeklärt worden, dass sie pro Monat zehn bis zwölf Bemühungen tätigen und diese nachweisen müsse (S. 2 unten). 2.3

Die Beschwerdeführerin brachte vor, entgegen dem Beschwerdegegner habe sie in der Zeit vor der Stellung des Anspruches auf Arbeitslosenentschädigung nicht gegen die Pflicht verstossen, alles Zumutbare zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu unternehmen (Urk. 1 S. 1 f.). Die Schulpflege Y.\_\_\_\_ habe mit Beschluss vom 16. Juli 2019 das Arbeitsverhältnis mit ihr wegen angeblich mangelhafter Leistung per 31. Juli 2020 gekündigt. Der Beschluss habe einer Überprüfung durch den Bezirksrat nicht standgehalten. Es sei ihr Ziel gewesen, die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung aus der Welt zu schaffen und ihre Arbeit an der Schule Y.\_\_\_\_ wiederaufzunehmen. Mit diesem Ziel sei eine vorgreifliche Suche nach einer anderen Anstellung nicht zu vereinbaren gewesen, da sie eine andere Stelle im Fall einer Weiterbeschäftigung an der Schule Y.\_\_\_\_ nicht hätte antreten können (S. 2 oben). Es sei ihr nicht bewusst gewesen, dass der Bezirksrat Z.\_\_\_\_ statt auf Aufhebung der Kündigung auf eine Entschädigungszahlung habe erkennen können (S. 2 Mitte).

Ob Stellenbemühungen tatsächlich zumutbar und erfolgreich gewesen wären, sei zu überdenken. Als Psychomotorik-Therapeutin übe sie eine qualifizierte Tätigkeit aus, bei der neben der fachlichen Qualifikation persönliche Eigenschaften und das Verhalten gegenüber den Kindern und dem Team entscheidend seien. Hierüber gebe das Zeugnis des letzten Arbeitgebers Auskunft. Ein solches Zeugnis habe sie von der Schulpflege Y.\_\_\_\_ erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Bezirksrat und dem Abschluss einer Auflösungsvereinbarung Ende September 2020 erhalten. Einem neuen Arbeitgeber gegenüber hätte sie zudem offenlegen müssen, dass sie sich mit dem gegenwärtigen Arbeitgeber in einem Verfahren befunden habe. Diese Tatsachen hätten ihre Aussichten

beeinträchtigt, eine neue Arbeit zu bekommen. Sie habe sich aus näher dargelegten Gründen gute Chancen ausgerechnet, wieder an der Schule Y.\_\_\_\_ arbeiten zu dürfen (S. 2

unten). 2.4

Die Beschwerdeführerin führte in den weiteren Eingaben vom 14. Dezember 2020 betreffend ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen während der Kontrollperioden August und September 2020 ferner aus, sie sei ab dem 6. August 2020 durch den Entscheid des Bezirksrats Z.\_\_\_\_

und die Tatsache, wonach sie nicht mehr an ihren Arbeitsplatz habe zurückkehren können, stark belastet gewesen (Urk. 10/1 S. 1 unten). Durch das Verhalten der Schulpflege

Y.\_\_\_\_ sei für sie ein grösserer Zeitaufwand entstanden, da diese auf einer Abschlussvereinbarung bestanden habe. Es habe zudem mehrerer Nachfragen bedurft, bis sie ein Arbeitszeugnis erhalten habe (S. 2 oben). Die Beschwerdeführerin habe ihre RAV-Beraterin beim ersten Gespräch vom 19. August 2020 gefragt, ob es in Ordnung sei, wenn sie mit den telefonischen und schriftlichen Bewerbungen erst im September 2020 beginne. Die Beraterin habe dem zugestimmt und sie habe darauf vertraut, dass dies im Protokoll so festgehalten werde. Des Weiteren sei sie mit einer Arbeitsfähigkeit von 30% kräftemässig und mental überfordert gewesen, schon Bewerbungen zu schreiben. Es sei ihr einzig möglich gewesen, sich in ihrem Bekanntenkreis zu informieren und zu besprechen, was sie arbeitsmässig machen könne (S. 2 unten).

Bezüglich die Kontrollperiode September 2020 habe sie die Verpflichtung ernst genommen, Arbeit zu suchen.

Effektiv gebe es aber nur sehr wenige Arbeitsstellen, die für sie in Frage kämen. Sie stehe kurz vor Vollendung des 63. Lebensjahres und es lägen eine Invalidität von 78% und eine Arbeitsfähigkeit von nur noch 30% vor. Aufgrund einer gesundheitlichen Vorbelastung mit einer Immunschwäche komme für sie nur eine Tätigkeit ausserhalb des angestammten Berufsbildes ohne direkten Kontakt zu Menschen in Betracht, also im Homeoffice (Urk. 9/1 S. 1 f.). Trotz intensiver Suche habe sie nur sechs geeignete Arbeitsstellen gefunden, auf die sie sich habe bewerben können (S. 2 oben). 2.5

Streitig und zu prüfen ist, ob sich

die Beschwerdeführerin während der Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Schulgemeinde Y.\_\_\_\_ per 31. Juli 2020 sowie für die Zeit vom 10. bis 31. August 2020 und für den Monat September 2020 ausreichend um eine Arbeitsstelle bemüht hat. 3.3.1

Gemäss Arbeitsvertrag vom 11. Februar / 1. März 2000 war die Beschwerdeführerin seit dem 6. März 2000 als Psychomotorik-Therapeutin bei der Schulgemeinde Y.\_\_\_\_ angestellt, wobei ein Arbeitspensum von 25% vereinbart war (Urk. 7/32 S. 1 f.). 3.2

Mit Beschluss der Schulpflege Y.\_\_\_\_ vom 16. Juli 2019 (Urk. 7/31) wurde das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin per 31. Juli 2020 aufgelöst. Für die Zeit vom 1. August 2019 bis 31. Juli 2020 wurde sie freigestellt (S. 1 Ziff. 1-2).

Die Beschwerdeführerin erhob am 26. August 2019 (Urk. 3/2 = Urk. 7/5) Rekurs beim Bezirksrat Z.\_\_\_\_ gegen den Beschluss der Schulpflege Y.\_\_\_\_ vom 16. Juli 2019. Mit Beschluss des Bezirksrates Z.\_\_\_\_ vom 4. August 2020 wurde der Rekurs dahingehend teilweise gutgeheissen, als die Schulgemeinde Y.\_\_\_\_ verpflichtet wurde, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von vier Bruttomonatslöhnen zu

bezahlen. Im Übrigen wurde der Rekurs abgewiesen, soweit darauf eingetreten wurde ( Urk. 3/3 = 7/4 S. 34 Dispositiv Ziff. 1-2). 3.3

Die Beschwerdeführerin reichte ein ärztliches Zeugnis der Ärztin

B.\_\_\_\_, C.\_\_\_\_, vom 26. August 2020 ( Urk. 10/3/2 ) ein. Dr. B.\_\_\_\_ führte darin aus, bei der Beschwerdeführerin bestehe aufgrund einer gesundheitlichen Vorbelastung eine Immunschwäche. Eine Infektion mit Corona würde für sie ein hohes Risiko bedeuten. Während der Corona-Pandemie könne sie deshalb nicht in ihrem angestammten Berufsumfeld in der Schule arbeiten. In einer angepassten Tätigkeit ohne direkten Kontakt zu Menschen könne sie bis zu 30 % arbeiten. Tätigkeiten im Freien kämen für die Beschwerdeführerin aufgrund von Hauterkrankungen nicht in Betracht. 3.4

Die Beschwerdeführerin meldete sich am 10. August 2020 beim RAV an ( Urk. 7/50). Auf dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» wies sie für den Monat September 2020 ( Urk. 10/7/6)

vom

4. bis 30. September 2020 sechs Stellenbemühungen nach.

#### **E. 4**

= Urk. 10/2) ab.

Mit Verfügung vom 12. Oktober 2020 ( Urk. 9/7/2 ) stellte das AWA die Versicherte zudem wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode September 2020 ab dem 1. Oktober 2020 für vier Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die ihr am 3. November 2020 ( Urk. 9/7/3) dagegen erhobene Einsprache wies das AWA ebenfalls mit Entscheid vom 20. November 2020 ( Urk. 9/7/4 = Urk. 9/2) ab. 2. 2.1

Die Versicherte erhob am 14. Dezember 2020 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid des AWA vom 20. November 2020 ( Urk. 2) betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 10. August 2020 und beantragte die Aufhebung der diesbezüglichen Verfügung vom 12. Oktober 2020 sowie der verfügten 13 Einstelltage .

Am 14. Dezember 2020 ( Urk. 10/1, Verfahren-Nr. AL.2020.00348 ;

Urk. 9/1 , Verfahren-Nr. AL.2020.00347 )

erhob die Versicherte ebenfalls Beschwerde gegen die Entscheide des AWA vom 20. November 2020 ( Urk. 10/2 , Urk. 9/2 ) betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. September 2020 und ab dem 1. Oktober 2020 und beantragte die Aufhebung der diesbezüglichen Verfügungen vom 12. Oktober 2020 sowie der verfügten sieben Einstelltage beziehungsweise die Reduktion der vier Einstelltage .

Das AWA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 21. Januar 2021 ( Urk. 6) die Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführerin am 1. Februar 2021 zur Kenntnis gebracht wurde ( Urk. 8). Der Beschwerdegegner

richtete am 21. Januar 2021 ( Urk. 10/6, Urk. 9/6 ) zudem die Vernehmlassungen betreffend die weiteren Beschwerden gegen die Entscheide vom 20. November 2020 ein, die der Beschwerdeführerin jeweils am 1. Februar 2021 zur Kenntnis gebracht wurden ( Urk. 10/8, Urk. 9/8). 2.2

Mit Gerichtsverfügung vom 4. März 2021 wurden die Prozesse Nr. AL.2020.00347 und AL.2020.00348 in Sachen der Parteien mit dem vorliegenden Prozess AL.2020.00346 vereinigt und unter dieser Prozessnummer weitergeführt. Die Verfahren AL.2020.00347 und AL.2020.00348 wurden als dadurch erledigt abgeschrieben (Urk. 11 Dispositiv Ziff. 1). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 4.1**

Zunächst ist der Zeitraum bis zum 31. Juli 2020 hinsichtlich ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist zu prüfen. Die Beschwerdeführerin tätigte in dieser Zeit keine Stellenbemühungen.

Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin geäusserten Hoffnung, am ehemaligen Arbeitsplatz weiterarbeiten zu können (vgl. Urk. 1), wies der Beschwerdegegner in der Vernehmlassung vom 21. Januar 2021 zu Recht unter Hinweis auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung darauf hin, dass nach dem hier anwendbaren öffentlich-rechtlichen Personalrecht im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung

grundsätzlich kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber besteht (Urk.

#### **E. 4.2**

Aufgrund der Folgen der Pandemie wurde für die Zeit von März bis August 2020 eine Anzahl von fünf bis sechs anstelle von praxisgemäss zehn bis zwölf Bewerbungen als ausreichend erachtet (Urk. 2 S. 2 oben). Die Beschwerdeführerin tätigte im Zeitraum vom 10. bis 31. August 2020 jedoch keine Stellenbemühungen.

Auch wenn sich die Beschwerdeführerin gesundheitsbedingt nicht in ihrem angestammten Berufsfeld in der Schule bewerben konnte, und lediglich eine Anstellung mit einem Pensum bis 30 %

in Frage kam, hätte sie die Pflicht zur Stellensuche nicht vernachlässigen dürfen. Die Beschwerdeführerin machte geltend, die RAV-Beraterin hätte ihr auf ihre Anfrage hin zugesagt, dass sie erst im September 2020 mit der Stellensuche beginnen könne

(Urk. 10/1 S. 2 unten). Diese Angaben lassen sich anhand des prozessorientierten Beratungsprotokolls zur Erstberatung vom 19. August 2020 jedoch nicht bestätigen. Gemäss Protokoll wurde die Beschwerdeführerin von der RAV-Beraterin darüber informiert, dass von ihr 10-12 Stellenbemühungen pro Monat erwartet würden (Urk. 7/28 S. 3 Mitte). Trotz der gesundheitlichen Einschränkung der Beschwerdeführerin

und der geltend gemachten Belastung wäre im Zeitraum vom 10. bis 31. August 2020 eine geringe Anzahl von Bewerbungen zu erwarten gewesen. Da sie

für diese Zeit

keine Bemühungen nachweisen kann, wurde sie zu Recht in der Anspruchsberechtigung wegen keiner persönlichen Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode August 2020 eingestellt.

Die für den Zeitraum verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von sieben Tagen liegt im mittleren Bereich eines leichten Verschuldens. Der Beschwerdegegner trug bei der Bemessung der Einstelldauer dem Umstand Rechnung, dass sich die Beschwerdeführerin

aufgrund ihres Gesundheitszustandes

nicht im angestammten Berufsfeld bewerben konnte und ihr nur eine eingeschränkte Anzahl von Arbeitsstellen offenstanden .

Ausserdem steht die verfügte Einstelldauer mit dem in den Verwaltungsweisungen des SECO als Richtlinie enthaltenen Einstellraster (Einstellraster für KAST/RAV, AVIG -Praxis ALE, Rz D79 ) im Einklang, welcher für keine Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode

5 bis

#### **E. 4.3**

Die Beschwerdeführerin hat für September 2020 sechs Stellenbemühungen nachgewiesen ( Urk. 10/70/6 ) . Da ab September 2020 wieder

auf die praxismässige Anzahl von zirka zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat

abgestellt wurde , erweisen sich die nachgewiesenen Bemühungen quantitativ als ungenügend (vgl. vorstehend E. 1.3) . Daran vermögen auch die geltend gemachten Schwierigkeiten, geeignete Stellen zu finden, nichts zu ändern (vgl. Urk. 9/1).

Soweit sich die Beschwerdeführerin im Geschäfts- und Freundeskreis um Kontakte bemühte, können die entsprechenden Bemühungen rechtsprechungsgemäss nicht als Bewerbung angerechnet werden.

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Oktober 2020 zufolge ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode September 2020 erweist sich daher als rechtens. Die für diesen Zeitraum verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von vier

Tagen ab dem 1. Oktober 2020 erweist sich ebenfalls als angemessen , zumal die verfügte Einstelldauer mit dem in den Verwaltungsweisungen des SECO als Richtlinie enthaltenen Einstellraster (Einstellraster für KAST/RAV, AVIG -Praxis ALE, Rz D79 ) im Einklang steht , welcher für ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode 3 bis 4 Einstelltage vorsieht ( 1. C /1 ) .

#### **E. 4.4**

Die Beschwerdeführerin wurde somit

zu Recht wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG

für die Zeit bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2020 mit 13 Einstelltagen, für den Zeitraum vom 10. bis 31. August 2020 mit sieben Tagen und für September 2020 zusätzlich mit vier Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die verfügte Einstelldauer liegt jeweils im Bereich eines leichten Verschuldens und erweist sich als angemessen . Die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung sind zu bestätigen.

Der Einspracheentscheid vom 20. November 2020 ( Urk. 2 ) und die weiteren angefochtenen Entscheide vom 20. November 2020 ( Urk. 9/2, Urk. 10/2 ) erweisen sich nach dem Gesagten als rechtens. Die dagegen erhobenen Beschwerden

sind daher abzuweisen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerden vom 14. Dezember 2020 (Urk. 1, Urk. 9/1, Urk. 10/1)

werden abge wiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) -  
seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse Unia

A.\_\_\_\_ 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden ( Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar ( Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber Sager Brugger

## **E. 6**

S. 2, mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts 8C\_620/2013 vom 25. Februar 2014 E. 3.3 ; vgl. auch den Beschluss des Bezirksrates Z.\_\_\_\_ vom 4. August 2020 E. 2.2.2, E. 4.1.2-4.2.2, E. 4.4.2 ).

Die Beschwerdeführerin durfte nach dieser Sach- und Rechtslage somit nicht darauf vertrauen, wieder bei der Schulgemeinde Y.\_\_\_\_ arbeiten zu können .

Ihr musste bewusst sein, dass der Ausgang des Rechtsmittelverfahrens ungewiss beziehungsweise bis zum Beschluss des Bezirksrates Z.\_\_\_\_ vom 4. August 2020 ohnehin offen war . In dieser Situation war sie gehalten, sich spätestens in den letzten Monaten vor Ablauf der Kündigungsfrist intensiv um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin während eines Jahres freigestellt war. Einen möglichen neuen Arbeitgeber hätte sie nicht notwendigerweise über das laufende arbeitsrechtliche Verfahren informieren müssen ( vgl. Urk. 1 S. 2 unten). Der Umstand, dass ein Rechtsmittelverfahren lief und der Rekurs vom 26. August 2019 vom Bezirksrat Z.\_\_\_\_

schliesslich teilweise gutgeheissen wurde, entband die Beschwerdeführerin

folglich

nicht von der Pflicht zur Stellensuche während der laufenden Kündigungsfrist .

Nachdem die Beschwerdeführerin im betreffenden Zeitraum keine Bemühungen tätigte, erfolgte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zufolge ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist zu Recht. Die hierfür verfügte Einstellung von 13 Tagen liegt im oberen Bereich eines leichten Verschuldens . Dieses erweist sich unter Berücksichtigung aller wesentlicher Umstände des Einzelfalls als

angemessen

und steht auch mit dem in den Verwaltungsweisungen des SECO als Richtlinie enthaltenen Einstellraster ( Einstellraster für KAST/RAV, AVIG -Praxis ALE, Rz D79 ) im Einklang, welcher für keine Arbeitsbemühungen während einer dreimonatigen Kündigungsfrist 12 bis 1

**E. 8**

Einstelltage vorsieht ( 1. B /3 ) . Die Einstelldauer ist daher zu bestätigen.

**E. 9**

Einstelltage vorsieht ( 1. D / 1 ) . Die Einstelldauer betreffend den Monat August 2020

erweist sich somit

ebenfalls als angemessen.

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