

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00373 vom 7. April 2022

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-04-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2021.00373

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00373 du 7 avril 2022

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00373 del 7 aprile 2022

Erwägungen

E. 1

Nachdem die 1960 geborene X.____ per 30. Juni 2021 seitens ihres bis herigen Arbeitgebers am 18. März 2021 gekündigt worden war (Urk. 6/42), meldete sich die Versicherte am 21. Juni 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zürich Y.____ zur Arbeitsvermittlung an und beantragte Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2021 (Urk. 6/46). Mit Verfügung vom 29. Juli 2021 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) X.____

wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen vor Anspruchsstellung per 1. Juli 2021 für 10 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 6/2). Die von ihr dagegen erhobene Einsprache (Urk. 6/3) wies das AWA mit Entscheid vom 15. November 2021 (Urk. 2) ab.

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 3 0'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht, GSVG, in der ab 1. Juni 2020 geltenden Fassung).

E. 1.2

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (BGE 141 V 365 E. 2.2, 139 V 524 E. 4.2; Urteile des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.2, 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3, 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5). Die Pflicht zur Stellensuche dauert auch bei einer vorübergehenden Orts- oder Landesabwesenheit fort (Urteil des Bundesgerichts 8C_463/2016 vom 20. September 2016 E. 4.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.4).

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 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.3).

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. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 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 nachgewiesen werden (BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4).

Eine in qualitativer Hinsicht genügende Suchbemühung setzt voraus, dass mit dem möglichen Arbeitgeber tatsächlich ein Kontakt zustande kommt (Urteil des Bundesgerichts C 275/05 vom 6. November 2006 E. 3.2). Qualitativ nicht genügend ist die blosser Anmeldung bei einem Stellenvermittlungsbüro (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.3 mit Hinweisen; vgl. auch 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 mittel schwerem und 31

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

E. 2

Dagegen erhob X. _____

am 11. Dezember 2021 Beschwerde und beantragte sinngemäss, in Aufhebung des angefochtenen Entscheids sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen (Urk. 1). Mit Beschwerdeantwort vom 26. Januar 2022 (Urk. 5) schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 8. Februar 2022 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 7). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

Der Beschwerdegegner hielt im angefochtenen Entscheid fest, dass die von der Beschwerdeführerin getätigten Arbeitsbemühungen für den relevanten Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2021 nicht

genügend waren. Einerseits reichten die Arbeitsbemühungen in quantitativer Hinsicht nicht aus,

würden doch praxis gemäss zehn bis zwölf Arbeitsbemühungen monatlich als erforderlich erachtet. Nachträglich eingereichte Arbeitsbemühungen könnten dabei nicht berücksichtigt werden, sofern kein entschuldbarer Grund für die verspätete Nachreichung vorliege. Andererseits seien die Arbeitsbemühungen auch qualitativ ungenügend. Denn bei der Stellensuche werde grundsätzlich erwartet, dass sich die versicherten Personen in erster Linie schriftlich durch Einreichung der kompletten Bewerbungsunterlagen um Arbeit bemühen. Dabei werde auch verlangt, dass sie sich primär um ausgeschriebene und damit offene Stellen bemühen, bei welchen die Möglichkeit einer Anstellung erheblich grösser sei, als bei Bewerbungen auf Geratewohl. Die Nachfrage, ob eine offene Stelle vorhanden sei, gelte nicht als ordentliche Bewerbung im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Den von der Beschwerdeführerin eingereichten Nachweis formularen zufolge handle es sich offenbar hauptsächlich nicht um gezielte Bewerbungen auf offene Vakanzen, sondern um Spontanbewerbungen sowie um mehrere persönliche Kontakte mit Kolleginnen, die an denselben Tagen statt gefunden hätten. Solche Spontanbewerbungen oder Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen könnten zwar durchaus sinnvoll sein, um herauszufinden, ob eine Stelle vakant sei und um die Stellensuche allenfalls zu ergänzen. Es werde jedoch erwartet, dass sich die Beschwerdeführerin in erster Linie auf konkrete und offene Stellen bewerbe (Urk. 2).

E. 2.2

Dem hielt die Beschwerdeführerin entgegen, dass die RAV-Beraterin sie eindringlich darauf hingewiesen habe, dass sämtliche Arbeitsbemühungen (mündliche wie schriftliche) auf dem Formular aufzuführen seien, diese als gleichwertig bewertet würden und sie deshalb nachträglich die mündlichen Bewerbungen noch einreichen solle, was sie dann auch getan habe. Dass sie so rasch eine neue Arbeitsstelle im Z.____ gefunden habe, sei genau einem solchen Kontakt aus dem persönlichen Umfeld zu verdanken. Eine Stelle auf dem freien Arbeitsmarkt mit über 60 Jahren zu finden, sei sehr schwierig. Auf sämtliche schriftlichen Bewerbungen über diverse Tools und auf konkrete Stellenausschreibungen habe sie nur Absagen erhalten. Zudem habe sie ihre Arbeitsstelle nach langjähriger Betriebszugehörigkeit unverschuldet und aufgrund der COVID-19-Situation verloren (Urk. 1).

E. 3.1

Gemäss Arbeitgeberbescheinigung vom 28. Juni 2021 (Urk. 6/65) wurde das vor malige Arbeitsverhältnis am 18. März 2021 durch den Arbeitgeber gekündigt (vgl. auch Urk. 6/42). Folglich musste die Beschwerdeführerin ab diesem Zeitpunkt damit rechnen, sich am Ende der gekündigten Tätigkeit ohne neue Stelle wiederzufinden. Mithin hatte sie sich ab Kenntnis der drohenden Arbeitslosigkeit – ohne besondere Aufforderung – genügend um zumutbare Arbeit zu bemühen (vgl. E. 1.2), wobei praxisgemäss die drei Monate vor der Anmeldung zum Leistungsbezug geprüft werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3). Massgebend zur Prüfung, ob sich die Beschwerdeführerin genügend um Arbeit bemüht hat, ist damit der Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2021, was von der Beschwerdeführerin denn zu Recht nicht in Frage gestellt wird.

E. 3.2

Für den Zeitraum April bis Juni 2021

reichte die Beschwerdeführerin am 25. Juni 2021

insgesamt 21

Arbeitsbemühungen

ein (Urk. 6/27-29, 6/45) , was in quantitativer Hinsicht offensichtlich ungenügend ist (vgl. E. 1.3). Den entsprechenden Nachweisformularen ist zudem zu entnehmen, dass es sich bei den von der Beschwerdeführer in

angegebenen Stellenbemühungen zum grösseren Teil nicht um Stellenbewerbungen auf konkrete, offenstehende Stellen gehandelt hat (viel mehr Spontanbewerbungen) . Dies gilt auch für die Ende Juli 2021 nachgereichten 20 Netzwerkkontakte (Urk. 6/30-31), welche ausserdem als verspätet eingereicht zu qualifizieren wären

(Art. 20 Abs. 1 lit. d und Art. 26 Abs. 2 AVIV , in der Fassung vom 1. April 2021) . Dabei bleibt festzuhalten, dass das Networking – ergänzend – durchaus als

sinnvolle und empfehlenswerte Vorkehrung zu betrachten ist . Es stellt aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht jedoch keine genügende Arbeitsbemühung dar, hat sich doch eine versicherte Person gezielt, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung auf eine offene Stelle, um Arbeit zu bemühen (Art. 26 Abs. 1 AVIV; vgl. Chopard , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 141; Kupfer Bucher, a.a.O., S. 222; Urteil des Bundesgerichts C 57/05 vom 1. März 2006 E. 3.2). Aus diesem Grunde handelte es sich bei den von der Beschwerdeführer in für die Monate April bis Juni 2021 nachgewiesenen Arbeitsbemühungen überwiegend um auch in quantitativer Hinsicht ungenügende Arbeitsbemühungen.

Daran vermag auch nichts zu ändern, dass die Beschwerdeführerin offenbar aufgrund eines derartigen Kontaktes per 18. Oktober 2021 schliesslich wieder eine Anstellung antreten konnte (Urk. 1, 3/3) . Denn das Networking stellt wie erwähnt lediglich eine ergänzende Vorkehrung dar, welche

eine versicherte Person jedenfalls nicht von der Vornahme weiterer Stellenbemühungen entbindet . Diese hat vielmehr alles Zumutbare – in Form von Bewerbungen auf konkrete, offenstehende Stellen – zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden oder zu verkürzen.

Schliesslich kann die Beschwerdeführerin auch aus ihrem Vorbringen , wonach die RAV-Beraterin sie darauf hingewiesen habe, dass sämtliche Arbeitsbemühungen, mündliche wie schriftliche, auf dem Formular aufzuführen seien und als gleichwertig bewertet würden, weshalb die mündlichen Bewerbungen nachträglich noch eingereicht werden sollten (Urk. 1 S. 1), nichts zu ihren Gunsten ableiten. Selbst wenn die RAV-Beraterin diese Aussage, insbesondere in Bezug auf die Gleichwertigkeit von schriftlichen und mündlichen Bewerbungen, so getätigt haben sollte, was nicht erwiesen ist (vgl. Urk. 6/62), gilt Folgendes zu berücksichtigen: Die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen stellt nach der Rechtsprechung (Urteil des Bundesgerichts C 50/06 vom 23. Mai 2006 E. 2.1) eine elementare Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder – im Falle ungenügender Arbeitsbemühungen – Verwarnung seitens der Verwaltung befolgt werden muss, was sich schon daraus ergibt, dass die versicherte Person bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren diesbezüglichen Obliegenheiten nachkommen und sich schon während der Kündigungsfrist um einen neuen Arbeitsplatz bewerben muss (Urteil des Bundesgerichts C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 5.2.1 mit Hinweisen) . Dabei ergibt sich die Pflicht der Versicherungsleistungen beanspruchenden Person zur persönlichen Arbeitssuche für die Zeit vor der Anmeldung bei der zuständigen Amtsstelle

direkt aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schaden minderungspflicht (BGE 139 V 524 E. 4.2). So mit vermag selbstredend eine allfällige (falsche) Auskunft der RAV-Beraterin gegen Ende oder sogar erst nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht die von der Beschwerdeführerin zu verantwortenden Versäumnisse während der drei Monate zuvor zu rechtfertigen.

Entschuldbare Gründe, welche im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2021 geringere Anforderungen an die Arbeitsbemühungen gerecht fertigt hätten, sind nicht gegeben. Nicht von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch der Umstand, dass der Beschwerdeführerin offenbar unverschuldet und aufgrund der Covid-19-Pandemie gekündigt worden sei (Urk. 1 S. 1). Ebenso wenig vermag die Beschwerdeführerin der Hinweis auf ihr Alter und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche (Urk. 1 S. 1) zu entlasten, müssen doch die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. E. 1.3).

E. 3.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin ihrer Pflicht zur Arbeitssuche in den Monaten April bis Juni 2021 nur ungenügend nachgekommen ist. Dementsprechend ist der Einstellungsgrund der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG gegeben. Der Beschwerdegegner hat damit zu Recht eine Einstellung in der Anspruchs berechtigung verfügt, wobei die Einstellung mit zehn Tagen innerhalb des für leichtes Verschulden vorgeschriebenen Rahmens von 1 bis 15 Tagen liegt (E. 1.4). In Anbetracht der gesamten zuvor genannten Umstände und der Tatsache, dass das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (BGE 123 V 150 E. 2), ist die Annahme eines leichten Verschuldens nicht zu beanstanden. Eine Einstellungsdauer von zehn Tagen erscheint dabei als gerechtfertigt (vgl. auch Ziff. 1.A/3 des Einstellrasters «KAST/RAV» des SECO in Rz. D79 der AVIG-Praxis ALE, wo nach bei ungenügenden Arbeitsbemühungen bei dreimonatiger Kündigungsfrist zwischen neun und zwölf Einstelltage zu verfügen sind).

E. 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 1. Juli bis und mit dem 1. August sowie vom 1. 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 Die Gerichtsschreiberin Philipp Schilling

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