

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00022**

## **vom 9. Dezember 2021**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-12-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2022.00022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00022)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00022 du 9 décembre 2021

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00022 del 9 dicembre 2021

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Dezember 2021 ( Urk. 8 /54 ). Mit Verfügung vom 9. Dezember 2021 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) X.\_\_\_\_

wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen vor Anspruchsstellung per 1. Dezember 2021 für 6 Tage in der Anspruchsberechtigung ein ( Urk. 8/2). Die von ihr dagegen erhobene Einsprache ( Urk. 8/3) wies das AWA mit Entscheid vom 10. Januar 2022 ( 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 , GSVGer , in der ab 1. Juni 2020 geltenden Fassung ).

#### **E. 1.2**

und 1.3) , wovon die Beschwerdeführerin denn ausdrücklich Kenntnis hatte (vgl. prozessorientiertes Beratungsprotokoll, Urk. 8/42 S. 4) . Somit hätte die Beschwerdeführerin während dem Zeitraum vom 27. September bis 30. November 2021 grundsätzlich total mindestens 21-25 Bewerbungen tätigen müssen .

Folglich erweisen sich insgesamt 18 Bewerbungen während der massgebenden , etwas über zwei Monate dauernden Frist als quantitativ ungenügend. Kommt hinzu, dass den Nachweisformularen zu entnehmen ist, dass von den 18 Bewerbungen lediglich 3 brieflich oder elektronisch erfolgten und der grosse Teil auf persönlichem oder telefonischem Weg ; bei mindestens 5 Bewerbungen scheint es sich zudem um Spontanbewerbungen ohne konkrete Stellenausschreibung (Absagegrund: keine offene Stelle) zu handeln . Blindbewerbungen können zwar durchaus sinnvoll sein. Sie dienen der Abklärung, ob eine Stelle frei ist. Indessen hat sich eine versicherte Person in erster Linie gezielt, in Form einer ordentlichen Bewerbung, um ausgeschriebene und damit offene Arbeitsgelegenheiten zu bemühen, bei welchen die Erfolgsaussichten auf einen Vertragsabschluss erheblich grösser sind (Art. 26 Abs. 1 AVIV; vgl. Chopard , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 141; Kupfer Bucher, a.a.O., S. 133, 222; Urteile des Bundesgerichts C 57/05 vom 1. März 2006 E. 3.2 , C 16/07 vom 22. Februar 2007 E. 3.1 ) , weshalb die Arbeitsbemühungen auch in qualitativer Hinsicht zu bemängeln sind.

Schliesslich kann die Beschwerdeführerin auch aus ihrem Vorbringen, wonach die RAV-Beraterin sie darauf hingewiesen habe, dass sie lediglich für 1 oder 2 Tage in

der Anspruchsberechtigung eingestellt würde ( Urk. 1 ), nichts zu ihren Gunsten ableiten. Selbst wenn die RAV-Beraterin diese Aussage so getätigt haben sollte, was nicht erwiesen ist, 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 Arbeitsstelle direkt aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht (BGE 139 V 524 E. 4.2). Somit vermag selbstredend eine allfällige (falsche) Auskunft der RAV-Beraterin nach Ablauf der Kündigungsfrist (6. Dezember 2021) nicht die von der Beschwerdeführerin zu verantwortenden Versäumnisse während der zwei/ drei Monate zuvor zu rechtfertigen.

Entschuldbare Gründe, welche im Zeitraum vom 27. September bis zum 30. November 2021 geringere Anforderungen an die Arbeitsbemühungen gerechtfertigt hätten, sind nicht gegeben. Daran

ändert

insbesondere auch der Umstand der teilweisen Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. Oktober 2021 (vgl. Urk. 8/ 7-8 ) nichts, hinderte dieser die Beschwerdeführerin aufgrund der dennoch bestehenden Arbeitsfähigkeit im Umfang von 50 % doch nicht an der Erfüllung der Kontrollvorschriften.

Ebenso wenig vermag die Beschwerdeführerin der Hinweis auf die bereits per 1. Februar 2022 angetretene Arbeitsstelle ( Urk. 1 ) zu entlasten, hat die versicherte Person doch alles Zumutbare – in Form von Bewerbungen auf konkrete, offenstehende Stellen – zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden oder zu verkürzen.

### 3.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin ihrer Pflicht zur Arbeitssuche in der Zeit vom 27. September bis 30. November 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 Anspruchsberechtigung verfügt, wobei die Einstellung mit 6 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 6

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 zwei monatiger Kündigungsfrist zwischen sechs und acht

Einstelltage zu verfügen sind ). 4.

Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. Januar 2022 als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit sowie an: - Arbeitslosenkasse 60 730 Unia Zürich 1 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 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar ( Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel 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

### **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 vielmehr 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 Insolvenzenschädigung, AVIV). 2.

#### **E. 2**

Dagegen erhob X. \_\_\_\_

am 19. Januar 2022 Beschwerde und beantragte eine Reduktion der Anzahl Einstellungstage ( Urk. 1). Mit Verfügung vom 28. Januar 2022 wurde der Beschwerdeführerin Frist zur eigenhändigen Unterzeichnung der Beschwerdeschrift angesetzt ( Urk. 3). Die verbesserte Beschwerde ging am 7. Februar 2022 ein ( Urk. 5). Mit Beschwerdeantwort vom 9. März 2022 ( Urk.

#### **E. 2.1**

Der Beschwerdegegner hielt im angefochtenen Entscheid fest, dass die von der Beschwerdeführerin getätigten Arbeitsbemühungen für den relevanten Zeitraum vom 27. September – zuvor habe eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bestanden – bis zum 30. November 2021 nicht

genühten. Zwar habe vom 27. September bis 31. Oktober 2021 lediglich eine 50%ige Arbeitsfähigkeit bestanden. Doch dürfe die Stellensuche aufgrund teilweiser gesundheitlicher Einschränkungen nicht vernachlässigt werden. Vielmehr werde auch bei einer Teilarbeitsunfähigkeit erwartet, dass sich die versicherte Person intensiv um eine Stelle bemühe ( Urk. 2).

#### **E. 2.2**

Dem hielt die Beschwerdeführerin entgegen, dass sie für die Monate Oktober und November mit 18 anstatt 20 bis 24 Arbeitsbemühungen minim weniger Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe als verlangt worden sei. Es sei ihr zwar bewusst, dass dies zu Einstellungstagen führe. Die RAV-Mitarbeiterin habe ihr jedoch versichert, dass es sich aufgrund eines sehr leichten Verschuldens lediglich um ein bis maximal zwei Einstellungstage handeln würde. Zudem habe sie

per 1. Februar 2022 eine neue Stelle gefunden, was ebenfalls zu berücksichtigen sei ( Urk. 1). 3. 3.1

Gemäss Arbeitgeberbescheinigung vom 14. Dezember 2021 ( Urk. 8/ 5 6 ) wurde das vor malige Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2021 durch den Arbeitgeber per 31. August 2021 gekündigt , wobei die Kündigungsfrist aufgrund der

längeren Arbeitsunfähigkeit auf den 30. November 2021 verlängert wurde ( Urk. 8/13- 14 ). 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 praxis gemäss die drei Monate vor der Anmeldung zum Leistungsbezug geprüft werden (Urteil des Bundesgerichts 8C\_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3). Da die Beschwerdeführerin bis zum 26. September 2021

vollständig arbeitsunfähig war ( Urk. 8/ 15- 16 ), ist vorliegend aber lediglich der Zeit raum vom 27. September bis zum 30. November 2021 (vgl. AVIG-Praxis ALE, B320) massgebend zur Prüfung, ob sie sich genügend um Arbeit bemüht hat, was von der Beschwerdeführerin denn zu Recht nicht in Frage gestellt wird. 3.2

Für diesen Zeitraum reichte die Beschwerdeführerin am 31. Oktober und 30. November 2021 insgesamt 18 Arbeitsbemühungen ein ( Urk. 8/11-12 ) . Wie bereits ausgeführt, werden von (arbeitslosen) Versicherten im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht nach Art. 17 AVIG angemessene Arbeits bemühungen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht gefordert, wobei hinsichtlich Quantität in der Regel monatlich mindestens zehn bis zwölf Bewer bungen zu leisten sind (E.

#### **E. 7**

) schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerde führerin mit Verfügung vom 15. März 2022 zur Kenntnis gebracht wurde ( Urk. 7). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

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