

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00142 vom 17. Dezember 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-12-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00142

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00142 du 17 décembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00142 del 17 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 197

E. 1.1

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

E. 1.2

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetz es 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 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).

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, 6. Auflage, Zürich/Genf 2025,

S. 111).

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).

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 Insolvenzenschädigung, AVIV).

Verwaltungsweisungen, wie etwa Wegleitungen oder Kreisschreiben, 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 also 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 146 V 224 E. 4.4.2, 141 V 365 E. 2.4 m.w.H.). 2.

E. 2

, war seit 1. Juni 2022 in befristeten Anstellungen, zuletzt vom 1. April 2023 bis 31. März 2024 als Project Manager bei der Y.____

AG in einem Arbeitspensum von 70 %

angestellt (Urk. 6/122, Urk. 6/129 und Urk. 6/136). Am 7. März 2024 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zürich Hardturmstrasse zur Arbeitsvermittlung und beantragte ab dem 1.

April 2024 die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 6/159 und Urk. 6/5 -8).

Mit Verfügung vom 3. Mai 202

E. 2.1

Der Beschwerdegegner erwog im angefochtenen Entscheid,

dass der Beschwerdeführer zuletzt jeweils befristet angestellt gewesen sei, wobei das letzte Arbeitsverhältnis vom 1.

April 2023 bis 31. März 2024 gedauert habe. Am 7. März 2024 habe er sich zur Arbeitsvermittlung und zum Leistungsbezug ab dem 1.

April 2024 angemeldet. Für die Zeit vor Anspruchstellung habe er 26

Arbeitsbemühungen eingereicht.

Dabei entbinde ihn die Annahme, dass der befristete Vertrag erneut verlängert werde, nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Auch wenn der Beschwerdeführer seine Chancen auf

eine

erneute Vertragsverlängerung

als gut eingeschätzt habe, sei

es schliesslich nicht zu

einer solchen gekommen.

Ohne

eine rechtsverbindliche Stellenzusage

sei er verpflichtet gewesen, sich ernsthaft und gezielt um Arbeit zu bemühen. Mit dem Einwand,

es würden zehn Einstelltage berechnet, weil er

um 20

% zu

wenig Bewerbungen eingereicht habe, was bei einem Monat mit durchschnittlich 20 Arbeitstagen

einem 50%igen Abzug entsprechen, obwohl er 80

% der Vorgaben erfüllt habe, sodass nur fünf Einstelltage gerechtfertigt seien, könne er nichts zu seinen Gunsten herleiten. Denn gemäss Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sei bei erstmals ungenügenden Arbeitsbemühungen bei einem dreimonatigen Bemessungszeitraum das Verschulden als leicht zu qualifizieren und die Einstelldauer

zwischen 9 und 12 Tagen festzulegen. Die Dauer von zehn Tagen trage dem zugrunde liegenden Verschulden sowie

den konkreten Umständen angemessene Rechnung.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend (Urk. 1), dass in den letzten zwei Jahren sein Vertrag mit der Y. ____

AG zweimal verlängert worden sei und es keinerlei Anzeichen gegen eine weitere Vertragsverlängerung gegeben habe. Es sei dann aber das Budget für Externe gestrichen worden und er sei Ende Februar darüber informiert worden, dass sein Vertrag nicht verlängert werde. Er habe im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2024 total 26 Bewerbungen getätigt. Dafür, dass er 20 % weniger Bewerbungen eingereicht habe als von ihm erwartet worden sei, seien ihm zehn Einstelltage berechnet worden. Da ein Monat im Durchschnitt 20 Arbeitstage habe, seien ihm damit 50 %

der Leistungen abgezogen worden, obwohl er 80 %

der Vorgabe erreicht habe. Es seien somit nicht mehr als fünf Einstelltage gerechtfertigt. Er verstehe auch nicht, warum von einem leichten Verschulden mit einer Spanne von 1 bis 15 Einstelltagen ausgegangen und dann mit einem anderen Einstellraster von 9 bis 12 Tagen argumentiert werde.

Auf arbeit.swiss / archivfachweisungen werde von 5 bis 9 Einstelltagen ausgegangen, weshalb fünf Einstelltage mehr als angemessen seien.

E. 2.3

In seiner Beschwerdeantwort hielt der Beschwerdegegner fest (Urk. 5), mit 26

Arbeitsbemühungen in einem dreimonatigen Bemessungszeitraum sei der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht nicht genügend nachgekommen. Soweit sich der Beschwerdeführer auf eine Einstelldauer von 5 bis 9 Tagen berufe, beziehe er sich auf einen falschen Auszug aus der Weisung AVIG ALE. Dieser betreffe die Einstelldauer bei fehlenden Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit und nicht die Einstelldauer bei ungenügenden Arbeitsbemühungen vor Anspruchstellung. 3. 3.1

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer vor Anspruchserhebung in einem auf ein Jahr bis 31. März 2024 befristeten Arbeitsverhältnis bei der Y.____ AG

mit Einsatzort bei der Z.____ AG als Project Manager gestanden hat (Urk. 6/ 135- 142) . Die Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen, setzt mit der Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ein (vgl. E. 1.2) . In diesem Sinne ist gemäss den Weisungen des SECO (AVIG-Praxis ALE Rz.

B314) jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor der Anspruchstellung zur Stellensuche verpflichtet, wobei diese Pflicht insbesondere während der Kündigungszeit und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen ist . Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen soll, wie bei den gekündigten Arbeitsverhältnissen, dem in einer solchen Situation bestehenden erhöhten Risiko einer voraussehbaren Arbeitslosigkeit der Betroffenen mit der Forderung nach frühzeitigen Bemühungen um neue Arbeit entgegengetreten werden (BGE 141 V 365 E. 2.2 und E. 4.2) . In quantitativer Hinsicht werden im Regelfall mindestens 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat erwartet (vgl. E. 1.3 hiervor) . Der Beschwerdeführer hätte demnach im entscheiderelevanten Zeitraum Arbeitsbemühungen im Umfang von mindestens 30 bis 3

E. 4

erhobene Einsprache (Urk. 6/

E. 4.5

betreffend einen Fall gänzlich fehlender Arbeitsbemühungen).

Das vom Beschwerdeführer (Urk. 1 S. 2) angerufene Einstellraster bezieht sich auf erstmals fehlende Arbeitsbemühungen während der (monatlichen) Kontrollperiode (AVIG-Praxis ALE, Rz.

D79 Ziff. 1. D1) und ist vorliegend nicht einschlägig . Die verfügbaren zehn Einstelltage tragen damit dem zugrundeliegenden Verschulden sowie den konkreten Umständen angemessene Rechnung und sind nicht zu beanstanden, zumal das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (BGE 123 V 150 E. 2). 4.

Der angefochtene Entscheid erweist sich somit als rechtmässig, 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 Arbeit (AFA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse 01 000 Zürich 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 siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 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 der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung 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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber SennNef

E. 5

4 und Urk. 6/39) wies das A F A mit Einspracheentscheid vom 10. Juli 2024 ab (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob der Versicherte am 1. August 2024 Beschwerde und beantragte sinngemäss , es sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf

maximal fünf Tage festzusetzen (Urk. 1). Der Beschwerdegegner schloss mit Beschwerdeantwort vom 20. August 2024 auf Abweisung der Beschwerde

(Urk.

5), was dem Beschwerdeführer am 23 .

August 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 7). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 6

Stellenbewerbungen nachweisen müssen. Stattdessen konnte er im gesamten Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2024 unbestrittenemassen lediglich 26 Bewerbungen vorweisen (vgl. Urk. 6/ 115 - 120). Dem Beschwerdegegner ist damit darin zuzustimmen, dass in quantitativer Hinsicht im massgebenden Zeitraum die Arbeitsbemühungen nicht genügten und der Beschwerdeführer damit die Pflicht, sich hinreichend um eine neue Anstellung zu bemühen, verletzt hat. Dies rechtfertigt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit . c AVIG. 3 .2

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von zehn Tagen liegt im mittleren Bereich des leichten Verschuldens (vgl. E. 1 .4 hiervor). Gemäss Einstellraster des SECO (Rz. D79 der AVIG-Praxis ALE) ist zu unterscheiden zwischen Verstössen während der Kündigungsfrist einerseits und solchen während der Kontrollperiode andererseits. Die Dauer der Einstellung hängt bei den Verstössen während der Kündigungsfrist davon ab, ob

diese ein-, zwei- oder dreimonatig ist. Da die objektiven Gegebenheiten bei ungenügenden Arbeitsbemühungen eines auf (über) drei Monate befristeten und eines auf drei Monate gekündigten Arbeitsverhältnisses unter dem Aspekt der Schadenminderungspflicht (Art.

17 Abs.

1 AVIG) vergleichbar sind, erscheint es sachgerecht, die Einstelldauer in beiden Fällen ausgehend vom für Arbeitsverhältnisse mit dreimonatiger Kündigungsfrist vorgesehenen Raster von 9

bis 12

Tagen (AVIG-Praxis Rz. D79 1.A3) festzusetzen (vgl. hierzu BGE

141 V 365 E.

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