

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00223 vom 8. September 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-09-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00223

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00223 du 8 septembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00223 del 8 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Die 1969 geborene X.____ war im Rahmen eines vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 befristeten Arbeitsverhältnisses bei einem 40%-Pensum beim Verein Y.____ als verantwortliche Fachperson Kommunikation ange stellt (Urk. 7 S. 6 ff.). Am 28. Juni 2024 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), Zürich Lagerstrasse , zur Arbeitsvermittlung an

(Urk. 7 S. 12)

und beantragte

Arbeitslosenentschädigung

ab dem 1. Juli 2024 (Urk. 7 S. 6-9). Mit Verfügung vom 23. September 2024 (Urk. 7 S. 116 f.) stellte das Amt für Arbeit (A F A) die Versicherte wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen

vor Eintritt der Arbeitslosigkeit

mit Wirkung ab 1. Juli 2024 für 12 Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

Die dagegen erhobene Einsprache vom 24. Oktober 2024 (Urk. 7 S. 65 f.) wies die AFA mit Einspracheentscheid vom 31. Oktober 2024 ab (Urk. 2) .

E. 2

Am 7. November 2024 Beschwerde und beantragte die Aufhebung der Einstelltage (Urk. 1).

Die Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 19. Dezember 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk.

E. 2.1

), nicht nachgekommen. Hieran vermag ihr Einwand, sie habe keine Kenntnis von der drohenden Arbeitslosigkeit gehabt, da ihr wiederholt zugesichert worden sei, dass die Stelle selbstverständlich in einen unbefristeten Vertrag verlängert würde (vgl. Urk. 1 und Urk. 6), nichts zu ändern. So gilt praxisgemäss eine Stelle

erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag über einen vorgesehenen Arbeitsbeginn vorliegt (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz . D23). Ein rechtsverbindlicher Anstellungsvertrag lag zu Beginn des hier massgebenden Beurteilungszeitraums ab 1. April 2024 unbestrittenermassen aber nicht vor.

Die Beschwerdeführerin in

reichte im Rahmen des Beschwerdeverfahrens ein Schreiben des ehemaligen Arbeitgebers Y.____ vom 11. November 2024

(Urk. 3/3) ein, worin dieser erläuterte, dass die Beschwerdeführerin im Januar 2024 aufgrund der grundsätzlichen Zustimmung des Vorstands zur Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses haben annehmen dürfen. Im

März 2024 anlässlich einer Geschäftsleitungssitzung betreffend Kommunikationsstrategie sei es zu inhaltlichen Differenzen gekommen, was eine Weiterbeschäftigung aber nicht ausgeschlossen habe. Anfang Juni 2024 sei klar gewesen, dass es zu keiner Fortführung der Anstellung kommen werde.

Auch wenn der Beschwerdeführer in

anfänglich noch eine unbefristete Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt worden und sie die Chancen dafür als gut einschätzte, kam in der Folge kein weiterführendes rechtsverbindliches Anstellungsverhältnis zustande. Aus der zuvor dargelegten Erläuterung des Y.____

ergibt sich überdies, dass schon im März

2024 - also noch vor dem Beginn der Stellensuchpflicht - aufgrund von strategischen Differenzen eine Vertragsverlängerung eher unsicher war.

Anzumerken ist weiter, dass

informelle Gespräche über Jobpotentiale (Networking) durchaus sinnvoll sind

und letztlich zum Erfolg führen können. Wie die Beschwerdegegnerin aber

richtig ausführte (Urk. 2 S. 2 und Urk. 6 S. 2), genügen solche geltend gemachten Netzwerkkontakte im Geschäfts-

und Freundeskreis den gesetzlichen Anforderungen an eine Stellensuche nicht.

Der Umstand, dass die Beschwerdeführerin ab 1. Juli 2024 Arbeitsbemühungen getätigt sowie mit jeweils

E. 2.2

Nach Art. 17 Abs. 1 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 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).

Gemäss den Weisungen des

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO; AVIG-Praxis ALE, Rz B314)

ist

die

versicherte Person bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten

zur Stellensuche verpflichtet. Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen soll, wie bei den gekündigten Arbeitsverhältnissen, dem in einer solchen Situation bestehenden erhöhten Risiko einer voraus sehbaren 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).

E. 2.3

) liegt. Dies erscheint unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalles sowie mit Blick auf den

vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Ziffer D 79 der AVIG-Praxis ALE festgelegten

Einstellraster

als ange messen und gibt zu keiner Korrektur Anlass. 7.

Nach dem Ausgeführten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid

vom 31. Oktober 2024 (Urk. 2) als rechters, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Der Einzelrichter 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 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 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 Der Einzelrichter Die Gerichtsschreiberin
HurstGeiger

E. 6

, unter Beilage ihrer Akten, Urk.

E. 7

S. 1-156) . Mit Verfügung vom 7. Januar 2025 wurde ein zweiter
Schriftenwechsel angeordnet (Urk. 8), welche am 13. Februar 2025 erstattet wurde (Urk.

E. 10

). Die Beschwerdegegnerin verzichtete auf Duplik (Urk. 13), was der Beschwerdeführer
in am 12. März 2025 angezeigt wurde (Urk. 14). Mit Eingabe vom 27. März 2025 ersuchte
die Beschwerdeführerin um Wiedererwägung der Verfügung vom 12. März 2025
(Urk. 15). 3.

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Unterlagen wird - soweit
erforderlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen

eingegangen. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht
übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit
(§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht, GSVGer). 2.

E. 11

mehr als die vereinbarte Anzahl von 10 Bewerbungen erfüllt und sich somit ab Beginn des
Leistungsbezuges genügend um Arbeit bemüht hat (vgl. Urk. 7 S. 152) , vermögen die
fehlenden

Arbeitsbemühungen vor Anspruchsstellung nicht zu rechtfertigen . 5.4

Angesichts der gänzlich unterlassenen Stellensuche war die Beschwerdeführerin
wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen vor Anspruchsstellung im Sinne
von Art. 30 Abs. 1 lit . c AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen. 6.

Die Beschwerdegegnerin hat demnach zu Recht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügt, wobei die Einstelldauer mit 12 Tagen innerhalb des für leichtes
Verschulden vorgeschriebenen Rahmens

von 1 bis 15 Tagen (vgl. E.

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