

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00039 vom 31. Oktober 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-10-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00039

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00039 du 31 octobre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00039 del 31 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Die 2000 geborene X.____ bezog in einer seit dem 16. Januar 2024 laufenden Rahmenfrist für den Leistungsbezug Taggelder der Arbeitslosenversicherung (Urk. 6/275; Urk. 6/298-299; Urk. 6/301). Vom 21.

Mai bis 23. August 2024 arbeitete sie als kaufmännische Mitarbeiterin Helpdesk bei der Y.____ AG

der Z.____

AG (Urk. 6/158-160; Urk. 6/244) und meldete sich am 15. August 2024 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zürich Vulkanstrasse erneut zur Arbeitsvermittlung ab 24. August 2024 an (Urk. 6/245) und beantragte gleichentags Arbeitslosenentschädigung (Urk. 6/10). Mit Verfügung vom 18. Oktober 2024 stellte das Amt für Arbeit (AFA) die Versicherte wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen im Monat September 2024 per 1.

Oktober 2024 für 8 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 6/233-234). Die von ihr dagegen erhobene Einsprache (Urk. 6/168-170) hiess das AFA mit Entscheid vom 22. Januar 2025 teilweise gut und reduzierte die Anzahl Einstelltage von 8 auf 4 (Urk. 6/113-116 = Urk. 2).

Da die Versicherte den Einspracheentscheid nicht erhalten hatte, wurde dieser ihr vom AFA mit Schreiben vom 5.

Februar 2025 erneut zugestellt (Urk.

6/112).

E. 2

Gegen diesen Entscheid erhob die Versicherte mit Eingabe vom 21. Februar 2025 Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verzichten (Urk. 1). In der Beschwerdeantwort vom 2. April 2025 schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 5). Die Beschwerdeantwort wurde der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 3. April 2025 zur Kenntnis gebracht (Urk. 7). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

Streitgegenstand bilden die vom Beschwerdegegner verfügten vier Einstelltage wegen ungenügender Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode September 2024 (Urk.

2). Da der Streitwert Fr.

30'000.-- nicht übersteigt (vgl. Urk. 6/300) , fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§

11 Abs.

1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht, GSVGer) .

E. 2.1

). Das bedeutet, dass die schriftlichen Angaben, die von Versicherten für den Nachweis verlangt werden, die Verwaltung in die Lage versetzen sollen, die Quantität und Qualität der Bemühungen abzuklären und zu würdigen (vgl. Kupfer Bucher, a.a.O., S. 111). In diesem Sinne sind dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» die Stelleninserate (mit Datum), Kopien der Bewerbungsschreiben sowie die Antworten der Unternehmen (insbesondere Absageschreiben) beizulegen (vgl. Barbara Kupfer Bucher, Fokus Arbeitslosenversicherung, 2.

Aufl . 2023, S.

44 f.).

E. 2.2

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).

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. 183 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. 3

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 AVIV).

E. 3.1

Der Beschwerdegegner begründete seine Entscheidung (Urk. 2) damit, dass es nach erfolgten Abklärungen zutrefte, dass am 30. September 2024 eine E-Mail von der Beschwerdeführerin bei der RAV-Personalberaterin eingegangen sei, mit welcher diverse verlangte Dokumente eingereicht worden seien, nämlich die Kündigungsbestätigung, ein Arbeitsvertrag, eine Arbeitgeberbescheinigung und die Anmeldebestätigung. Ausserdem habe die Beschwerdeführerin in der gleichen E-Mail eine PDF-Datei mit dem Betreff «Arbeitsbemühungen August und September» eingereicht. In dieser Datei hätten sich allerdings lediglich 22 Inserate befunden und es fehlten Angaben zum Datum der Bewerbung und sämtlichen weiteren wichtigen Informationen, welche auf dem Nachweisformular verlangt seien, weshalb die eingereichten Unterlagen für den September 2024 als ungenügend zu werten seien. Die Beschwerdeführerin habe zusammen mit ihrer Einsprache vom 13. November 2024 ausserdem die erwähnten Unterlagen wie Antwortschreiben, Bewerbungsschreiben und Inserate für den Monat September 2024 eingereicht. Da diese erst am 13. November 2024 und somit deutlich zu spät eingereicht worden seien, könnten diese nicht mehr berücksichtigt werden. Ausserdem seien diese in qualitativer Hinsicht ungenügend, da wichtige, auf dem Nachweisformular verlangte, Angaben wie das Datum der Bewerbung und die weiteren auf dem Nachweisformular verlangten Angaben fehlten (S. 2).

E. 3.2

Demgegenüber stellte sich die Beschwerdeführerin beschwerdeweise (Urk. 1) auf den Standpunkt, sie habe ihre Arbeitsbemühungen am 30. September 2024 fristgerecht übermittelt, doch die RAV-Personalberaterin habe den Anhang nicht geprüft und sie nicht darauf hingewiesen, dass Ergänzungen nötig gewesen wären. Die erforderlichen Angaben einschliesslich Bewerbungsdatum seien bereits vorhanden gewesen und hätten ohne weiteres ergänzt werden können, sofern sie darauf hingewiesen worden wäre. Der Beschwerdegegner

werte ihre Einsprache so, als hätte sie die Unterlagen erst nachträglich eingereicht. Tatsächlich seien sie bereits am 30. September 2024 vorhanden gewesen. Die mit der Einsprache eingereichten Unterlagen seien daher kein nachträglicher Beweis, sondern bestätigten, dass sie bereits zum Stichtag alle geforderten Informationen hätte liefern können, wäre sie von der RAV-Personalberaterin rechtzeitig darauf hingewiesen worden. Sie hätte die Daten umgehend nachliefern können, womit die Grundlage für eine Sanktion entfallen wäre (S. 2). Ausserdem sei die Begründung, wonach ihre Arbeitsbemühungen qualitativ ungenügend seien, nicht nachvollziehbar. Die AVIG-Praxis betone ausdrücklich, dass nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bewerbungen entscheidend sei. Üblicherweise werde von Stellensuchenden verlangt, mindestens 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat einzureichen. Sie habe diese Vorgabe mit über 30 Bewerbungen im September weit übertroffen, was zeige, dass ihre Arbeitsbemühungen sowohl quantitativ als auch qualitativ den Anforderungen entsprochen hätten, zumal sie sich gezielt auf geeignete Stellen beworben habe. Dass daraus mehrere Bewerbungsgespräche resultierten, belege, dass ihre Arbeitsbemühungen nicht nur formal korrekt, sondern auch tatsächlich erfolgreich gewesen seien (S. 3 oben).

E. 3.3

In seiner Vernehmlassung vom 2. April 2025 (Urk. 5) führte der Beschwerdegegner ergänzend aus, die per E-Mail am 30. September 2024 eingereichte PDF-Datei mit dem Betreff «Arbeitsbemühungen August und September» habe lediglich 22 Inserate beinhaltet. Es hätten weder das Datum der Bewerbung noch andere wesentliche Informationen, die auf dem Nachweisformular verlangt werden, gefunden werden können. Diese Angaben seien nicht ersichtlich gewesen. Erst nach Erhalt der Einsprache sei anerkannt worden, dass die Beschwerdeführerin fristgerecht ihre Arbeitsbemühungen eingereicht habe, diese indes aber ungenügend gewesen seien. Darüber hinaus fordere das RAV grundsätzlich bei fristgerecht eingereichten ungenügenden Arbeitsbemühungen die versicherten Personen nie zur Ergänzung auf. Alle versicherten Personen würden nämlich mehrmals klar und unmissverständlich darüber informiert, wie und bis wann die Arbeitsbemühungen einzureichen seien (S. 2).

E. 4

Tagen wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühung während der Kontrollperiode September 2024 in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

E. 4.1

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von total

E. 4.2

Die Versicherungsleistungen beanspruchende Person muss gemäss Art.

17 Abs.

1 AVIG ihre Arbeitsbemühungen nachweisen können (vgl. vorstehend E.

E. 4.3

Aktenkundig und unbestritten ist, dass sich die Beschwerdeführerin innert der seit dem 16. Januar 2024 laufenden Rahmenfrist am 15. August 2024 erneut zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 24. August 2024 an gemeldet hat (Urk. 6/245). Das Erstgespräch mit der RAV-Personalberaterin fand am 23. September 2024 statt (vgl. Urk. 6/132; Urk. 6/238-243). Gleichentags wurde die Beschwerdeführerin von der RAV-Personalberaterin schriftlich aufgefordert, bis zum 30. September 2024 die persönlichen Arbeitsbemühungen für die Zeit vom 13. bis 23. August 2024 und für die Zeit vom 24. bis 31. August 2024, den Lebenslauf, das Kündigungsschreiben sowie den Arbeitsvertrag einzureichen (Urk. 6/246). Unbestritten ist sodann, dass die Beschwerdeführerin am 30. September 2024 die eingeforderten Unterlagen (Kündigungsbestätigung, Arbeitsvertrag, Arbeitgeberbescheinigung, Anmeldebestätigung) sowie ihre Arbeitsbemühungen für die Monate August und September 2024

per E-Mail an ihre RAV-Personalberaterin sandte (vgl. Urk. 6/171). In der PDF-Datei «Arbeitsbemühungen August und September» fanden sich gemäss RAV-Personalberaterin indes lediglich 22 Screenshots von Stelleninseraten (Urk. 6/132; Urk. 6/133-154). Weitere Unterlagen wie Bewerbungsschreiben oder das Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen»

fügte

die Beschwerdeführerin nicht an. Erst im Rahmen des Einspracheverfahrens (vgl. Urk. 6/168-170) reichte die Beschwerdeführerin weitere Unterlagen ein, namentlich 19

Bewerbungen inklusive Bestätigung von A.____ , eine Liste mit neun Bewerbungen über die Personalvermittlungsfirma B.____ sowie acht Bewerbungen oder Bestätigungen per E-Mail (vgl. Urk. 6/170; Urk. 6/171-224).

E. 4.4

Der Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen ist für jede Kontrollperiode bis zum fünften Tag des folgenden Monats oder, falls dieser auf ein Wochenende oder einen gesetzlich anerkannten Feiertag fällt, am darauffolgenden Werktag einzureichen (Art.

26 Abs.

2 AVIV). Es handelt sich um eine gesetzliche Frist, welche nicht erstreckt werden kann (Art.

40 Abs.

1 ATSG). Diese Frist wurde von der Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 30. September 2024 unbestritten - nermassen

eingehalten. Jedoch erachtete der Beschwerdegegner die eingereichten Unterlagen für qualitativ ungenügend, da – nach Angaben der RAV-Personalberaterin – die PDF-Datei hinsichtlich Arbeitsbemühungen lediglich 22 Screenshots von Stelleninseraten enthielt (vgl. vorstehend E. 4.3) , es der Beschwerdeführerin jedoch obliege , ihre Bemühungen nachzuweisen mittels des amtlichen Formulars «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» und mit weiteren Belegen, namentlich Kopien von Bewerbungsschreiben, allfälligen Antworten (Eingangsbestätigungen, Absagen etc. ; vgl. vorstehend E. 4.2) .

Auf der von der Beschwerdeführerin unterzeichneten Anmeldebestätigung zur Arbeitsvermittlung vom 15.

August 2024 ist vermerkt , dass der Nachweis der Arbeitsbemühungen mittels des vollständig ausgefüllten amtlichen Formulars bis spätestens am 5.

Tag des Folgemonats einzureichen ist und eine verspätete Einreichung Sanktionen nach sich ziehen kann (Urk.

6/155). Es wäre somit an der Beschwerdeführerin gewesen, ihre Arbeitsbemühungen samt amtlichem Formular fristgerecht bei der RAV-Personalberaterin einzureichen. Sie macht es weder geltend, das Formular vergessen zu haben, noch gibt es Hinweise darauf , dass es sich um ein Versehen ihrerseits gehandelt hätte . Im Gegenteil: Auch im Einsprache- und Beschwerdeverfahren wurde das Formular nicht eingereicht, und es wurde kein entschuldbarer Grund für das Versäumnis vorgebracht.

Dementsprechend fehlt ihr Einwand , die RAV-Personalberaterin hätte ihr Versehen bemerken und sie innert der noch laufenden rund fünftägigen Frist darauf aufmerksam machen müssen. Wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführt , übersteigt es die Kapazität der Verwaltungsbehörden, jede unvollständige Einreichung von Arbeitsbemühungen vor Fristablauf zu überprüfen und die Versicherten innerhalb der laufenden Frist auf fehlende Unterlagen hinzuweisen. Ein solcher Hinweis wäre allenfalls in Betracht zu ziehen , wenn etwa ein

in einer E-Mail ausdrücklich erwähnter Anhang offensichtlich fehlt, was jedoch hier bei einem tatsächlich als Anhang verschickten PDF mit dem Titel « Arbeitsbemühungen

August und September » nicht der Fall ist .

Um Sanktionen zu vermeiden, wäre es der Beschwerdeführerin

überdies offen gestanden, bei Unklarheit oder Zweifel beim RAV nachzufragen, ob die übermittelten Arbeitsbemühungen korrekt und ausreichend seien.

E. 4.5

Aus den Akten geht zudem hervor, dass am 23.

September 2024 - nach der Wiederanmeldung bei der Arbeitslosenversicherung im August 2024 - ein weiteres Erstgespräch mit der RAV-Personalberaterin stattfand, bei dem die Beschwerdeführerin erneut über die Art und Weise der nachzuweisenden

Arbeitsbemühungen aufgeklärt wurde (vgl. prozessorientierte s Beratungsprotokoll, Urk.

6/102; vgl. Auftragserteilung zum Erstgespräch, Urk.

6/238-240). Es konnte daher bei der Beschwerdeführerin keine Unklarheit über die Anforderungen bestehen , zumal sie bereits Anfang Jahr Arbeitslosentaggelder bezogen (Urk. 6/303-304) und offenbar auch Arbeitsbemühungen auf den entsprechenden Formularen nachgewiesen hatte (vgl. Urk. 6/258-263, Urk. 6/248-249) .

Die Beschwerdeführerin ist nach dem Gesagten ihrer Pflicht, ihre Arbeits bemühungen für den Monat September 2024 mittels Stelleninseraten und Bewerbungsschreiben zu belegen, nicht gehörig nachgekommen (vgl. vorstehend E. 4.4) . Dadurch hat sie eine Überprüfung der Arbeitsbemühungen hinsichtlich Quantität und Qualität anhand der eingereichten Unterlagen für das zuständige RAV verunmöglicht . Insbesondere konnte dieses nicht überprüfen, ob und wenn ja wann sich die Beschwerdeführerin auf die in den Screenshots dargestellten Stellenausschreibungen auch tatsächlich beworben hat . Aufgrund der unzureichenden Dokumentation konnten die Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode September 2024 nicht be urteilt werden.

Daran vermögen auch die später von der Beschwerdeführerin eingereichten Unterlagen nichts zu ändern. Nach Art.

26 Abs.

2 Satz 2 AVIV werden Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt, wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend machen kann. Diese Bestimmung ist gesetzmässig. Denn die Einstellung in der Anspruchsberechtigung unterliegt ausschliesslich der spezifischen Bestimmungen der ALV und nicht Art.

43 Abs.

3 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) . Daraus folgt, dass vorbehältlich eines entschuldbaren Grundes eine Sanktion verfügt werden kann, wenn die Nachweise der Arbeitsbemühungen nicht fristgerecht eingereicht werden. Dabei müssen keine zusätzliche Frist gewährt oder Unterlassungsfolgen angedroht (Mahn- und Bedenkzeitverfahren) werden. Unerheblich ist somit auch , ob die Nachweise später (zum Beispiel im

Einspracheverfahren) noch erbracht werden (BGE 139 V 164 ; vgl. vorstehend E. 2.1) .

Wie bereits dargelegt , ist die Beschwerdeführerin trotz ausreichender Aufklärung über ihre Dokumentationspflicht nicht fristgerecht ihrer Verpflichtung zur Nachweisführung der persönlichen Arbeitsbemühungen nachgekommen und hat auch keine entschuldbaren

Gründe vorgebracht. Auch bei den später eingereichten Unterlagen fehlte das amtliche Nachweisformular mit den erforderlichen Angaben. Stattdessen stützte sich die Beschwerdeführerin auf eine nachträglich erstellte Aufstellung eines Personalvermittlungsbüros (vgl. Urk.

6/79).

Die gestützt auf Art.

30 Abs.

1 lit.

c AVIG erfolgte Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühung erweist sich daher als rechens.

E. 5.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der verfügten Einstellung. Der Beschwerdegegner stellte die Beschwerdeführerin für die Dauer von vier Tagen in der Anspruchsberechtigung ein, was im unteren Bereich des leichten Verschuldens liegt (vgl. vorstehend E. 2.3). Erschwerend wurde berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin während den letzten zwei Jahren bereits in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden war (Urk. 6/264-266).

E. 5.2

In Anbetracht dessen und der Tatsache, dass das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (Urteil des Bundesgerichts 8C_331/2019 vom 18.

September 2019 E.

4.3), sowie unter Beachtung der AVIG-Praxis, wonach erstmals ungenügende Arbeitsbemühungen als leichtes Verschulden zu qualifizieren und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von drei bis vier Tagen anzuordnen ist (vgl. AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Stand 1. Juli 2024, D79 Ziff. 1.C/1), erscheint eine Einstellungsdauer von vier Tagen als gerechtfertigt und den Verhältnissen angemessen. Der angefochtene Einspracheentscheid

vom 22. Januar 2025 (Urk. 2) erweist sich demnach als rechens, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

E. 6

Das Verfahren ist kostenlos. 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 - ALK 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 Der EinzelrichterDer Gerichtsschreiber
BachofnerBrühwiler

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