

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00155

vom 21. November 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-11-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00155

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00155 du 21 novembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00155 del 21 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

1. November 2024 meldete er sich beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zürich Lagerstrasse zur Arbeitsvermittlung (Urk. 6/1

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes des Sozialversicherungsgerichts, GSVGer).

E. 1.2

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes 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). 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, 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. 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 Insolvenzen schädigung, AVIV).

E. 1.5

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.

2.1

Im angefochtenen Entscheid erwog der Beschwerdegegner, die Pflicht zur Stellensuche beginne schon vor Anspruchsstellung; grundsätzlich ab Kenntnis der drohenden Arbeitslosigkeit (Kündigungsdatum). Praxisgemäss würden die Arbeitsbemühungen der letzten drei Monate vor Anspruchsstellung geprüft, vorliegend also der Zeitraum vom 2. September bis 2. Dezember 2024. Für diesen Überprüfungszeitraum habe der Beschwerdeführer lediglich 22 Arbeitsbemühungen eingereicht, was den quantitativen Anforderungen nicht genüge. Zudem könnten der eingereichten Excel-Tabelle die erforderlichen Informationen nur teilweise oder unvollständig entnommen werden. Die

Aktualisierung von Netzwerkprofilen etwa auf LinkedIn oder Gespräche über Jobpotentiale könnten zwar durchaus sinnvoll sein, um die Stellensuche zu unterstützen. Dabei handle es sich jedoch nicht um ordentliche Bewerbungen im Sinne der gesetzlichen Anforderungen. Vorausgesetzt werde vielmehr eine schriftliche Bewerbung unter Beilage sämtlicher

Bewerbungsunterlagen auf ausgeschriebene und damit offene Stellen. Aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer auf LinkedIn auf seine Statusänderung mehrere Reaktionen erhalten habe, lasse sich nichts zu seinem Vorteil ableiten. Schliesslich müssten die Stellenbemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht bestehe, eine Stelle zu erhalten. Darüber hinaus werde bei der Stellensuche eine gewisse Flexibilität erwartet; nötigenfalls werde eine Stellensuche auch ausserhalb des angestammten Bereichs erwartet. Mithin sei der Beschwerdeführer vorliegend zu Recht für zehn Tage in der Anspruchsberichtigung eingestellt worden. Die Dauer der Einstellung berücksichtige die konkreten Umstände angemessen (Urk. 2). 2.2

Dagegen wandte der Beschwerdeführer ein, der Umfang der vorzuweisenden Arbeitsbemühungen sei ihm nicht bewusst gewesen. Der RAV-Berater habe anlässlich des Erstgesprächs betont, dass auch informelle Gespräche im privaten und beruflichen Netzwerk als Arbeitsbemühung zu dokumentieren seien, sofern zweckdienlich. Im vom Beschwerdeführer vor der Arbeitslosigkeit auf arbeit.swiss

konsultierten Merkblatt «Rechte und Pflichten in der Arbeitslosenversicherung – ein Merkblatt für Versicherte» des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

stehe auf Seite 2 unter dem Titel Mitwirkungspflicht lediglich: «Sie müssen sich gezielt, bereits vor Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit auf offene Stelle bewerben, wenn nötig auch ausserhalb ihres Berufes». Entsprechend habe er einsprachweise argumentiert, es sei ihm nicht bekannt gewesen, dass auch informelle Arbeitsbemühungen zu dokumentieren seien und dass seine Dokumentation entsprechend einige Lücken aufgewiesen habe. Zudem habe er mitgeteilt, dass er seine Arbeitsbemühungen im Nachhinein nur unvollständig habe belegen können, weil ihm seine berufliche Agenda und das interne Telefonbuch nach dem Austritt bei Y.____ nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten. Es habe demnach nicht von ihm erwartet werden können, dass er bereits vor der Anmeldung bei der ALV hätte wissen müssen, in welchem Umfang und unter Angabe welcher Details seine Arbeitsbemühungen genau zu dokumentieren seien. Die Protokollierung seiner laufenden Suchbemühungen sei vor dem ersten Gespräch mit dem RAV-Berater nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Der RAV-Berater habe ihm zudem erst im Rahmen des Beratungsgesprächs vom 16. Januar [2025] den Auftrag gegeben, die Arbeitsbemühungen über die gesamte Dauer der Kündigungsfrist vorzulegen. Anlässlich des Erstgesprächs sei dies nicht explizit verlangt worden.

Der Auftrag habe gelautet, die monatlichen Arbeitsbemühungen laufend im Job-Room zu erfassen. Als Nachweis für die Monate September und Oktober habe er seinem RAV-Berater zunächst die Excel-Liste mit seinen Arbeitsbemühungen bis und mit Oktober 2024 per E-Mail zugestellt und im Job-Room hochgeladen. Zudem habe er

nach gefragt, ob das so ausreichen würde. Er sei davon ausgegangen, dass die Zustellform geeignet sei, zumal er in der Weisung vom 16. Januar [2025] wie folgt instruiert worden sei: «Die Unterlagen können Sie per E-Mail als PDF zusenden, per Post einreichen oder im RAV abgeben. Sofern Sie sich auf arbeit.swiss im Job-Room registriert haben, können Sie folgende Unterlagen direkt online einreichen.». Nachdem ihm der RAV-Berater die

formellen Erfordernisse telefonisch erläutert habe, habe der Beschwerdeführer am 29. Januar [2025], also innerhalb der erstreckten Frist, die Einträge für September/Oktober im Job Room-Formular «November 2024» ergänzt und elektronisch eingereicht. Wie bereits ausgeführt, seien ihm dabei nicht mehr alle Details bekannt gewesen. Aus Gründen der Wahrheitspflicht habe er deshalb einige Arbeitsbemühungen zusammenfassend unter dem Titel «diverse» dokumentiert, obschon er diese in der ursprünglich vorgelegten Excel-Tabelle separat aufgelistet habe. Zwar habe er damit 22 Arbeitsbemühungen dokumentiert, de facto habe es sich dabei um mindestens 25 Bemühungen gehandelt. Damit habe er den Erwartungswert für drei Monate nur geringfügig unterschritten. Unter Berücksichtigung aller in der Excel-Liste aufgeführten Aktivitäten für die Monate September und Oktober 2024 hätte der Beschwerdeführer den praxisgemäss erwarteten Minimalwert sogar gänzlich erreicht. Im angefochtenen Entscheid sei denn auch nicht in Abrede gestellt worden, dass er mehr als die gemeldeten Arbeitsbemühungen unternommen habe. Lediglich der Nachweis derselben sei ungenügend, weshalb nicht sämtliche Bemühungen hätten berücksichtigt werden können. Für den ungenügenden Nachweis bestehe ein entschuldbarer Grund; ohne Zugriff auf das Netzwerk der ehemaligen Arbeitgeberin hätten gewisse Informationen nicht mehr zur Verfügung gestanden. Insgesamt sei das Vorgehen der Behörde sehr formalistisch und intransparent. Es wäre vom RAV-Berater im Sinne einer Hilfestellung durchaus zu erwarten gewesen, dass er den Beschwerdeführer vor Erlass der Verfügung darauf hinweise, dass er bei weniger als 30 formell im Job-Room dokumentierten Arbeitsbemühungen eine finanzielle Sanktion zu erwarten habe. Auf die simple Aufforderung hin hätte er (der Beschwerdeführer) die fehlenden Bemühungen formgemäss und mit den nötigen Details nachliefern können (allenfalls unter Angabe der Hauptnummer von Y.____ und unter Hinweis darauf, dass er sich nicht an alle Daten korrekt erinnern könne). Aufgrund der erfolgsversprechenden ersten Bewerbungsverläufe und seines allgemein kooperativen und zielorientierten Verhaltens hätten keinerlei Hinweise vorgelegen, dass er nicht bereits vor Anspruchsstellung schon ernsthaft versucht hätte, sich um eine neue Anstellung zu bemühen. Es bleibe der Eindruck, dass das RAV den Beschwerdeführer ungenügend unterstützt und die Verfügung von Einstelltagen ohne Rücksprache oder Verwarnung eingeleitet habe. Für eine Gesamtbetrachtung sei zudem zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits mit Verfügung vom 6. Dezember 2024 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei. Dabei seien zahlreiche frühere Arbeitsbemühungen, die bereits vor der Kündigung erfolgt und in der Excel-Liste ebenfalls dokumentiert worden seien, nicht berücksichtigt worden, obschon diese das Gesamtbild des ernsthaften Suchverhaltens ebenfalls gestützt hätten. Vor der Anspruchsstellung habe er sich sehr aktiv auf dem verdeckten Arbeitsmarkt bewegt. Dies habe nicht nur seiner persönlichen Strategie entsprochen, sondern auch den (späteren) Empfehlungen des RAV-Beraters sowie der vorgeschlagenen Vorgehensweise in Rahmen des vom RAV angeordneten Kurses (Z.____). Dabei habe etwa ein LinkedIn mehr als 7'300 Impressionen erzielt, zahlreiche Interaktionen nach sich gezogen und neue Kontakte ausgelöst. Dieser Aufruf sei ein geeignetes Mittel gewesen zur Netzwerkaktivierung und -erweiterung und habe zudem zu mehreren Chats und Gesprächen geführt, welche persönliche Empfehlungen und vereinzelt formelle Bewerbungen nach sich gezogen hätten. Dies entspreche auch den anerkannten Methoden der Stellensuche für Fach- und Führungskräfte. Die vollständige Nichtanerkennung als Arbeitsbemühung verkenne die gegenwärtige arbeitsmarktliche Realität. Selbst deren Anerkennung als eine einzige Arbeitsbemühung wäre ihrer Wirkung nicht vollständig gerecht geworden. Zudem sei es

widersprüchlich, wenn das Verfassen von Posts auf LinkedIn, die der Stellensuche dienen, im Rahmen des vom RAV angeordneten Kurses als erfolgsversprechende Strategie empfohlen

und andererseits vom RAV nicht als Arbeitsbemühung anerkannt werde. Es gebe heutzutage, zumindest in der Branche des Beschwerdeführers, schlicht keinen effektiveren Weg, um eine grosse Anzahl relevanter Kontakte darüber zu informieren, dass man auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung sei. Es münde absurd an, dass keine Einstelltage verfügt worden wären, wenn der Beschwerdeführer acht zusätzliche Gespräche mit persönlichen Bekannten formgerecht dokumentiert hätte und die wirkungsvolle Information hunderter relevanter Kontaktpersonen hingegen unberücksichtigt bleibe. Ganz grundsätzlich stelle der Beschwerdeführer die Verbindlichkeit der quantitativen Vorgaben in Frage. Es handle sich dabei keineswegs um eine allgemein gültige oder allgemein bekannte Anzahl, sondern – gemäss Merkblatt des Seco – um einen mit dem RAV individuell zu vereinbarenden Anzahl Bewerbungen. Die Sanktionierung auf Basis einer vormals unbekanntem Messgrösse widerspreche dem Vertrauensschutz und stelle eine unzulässige Rückwirkung administrativer Erwartungen dar. Folglich verletze die Rückforderung der bereits für die Monate Februar bis März 2025 ausgezahlten Arbeitslosengelder im Umfang von zehn Taggeldern den Grundsatz von Treu und Glauben. Insbesondere sei er bezüglich seiner Suchstrategie vor Anspruchstellung anlässlich der Beratungsgespräche nicht gerügt worden. Er habe deshalb in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass die Voraussetzungen für den Leistungsbezug als erfüllt gelten und die ausbezahlten Taggelder rechtmässig und definitiv gewährt worden seien. Insbesondere im Sozialversicherungsrecht sei dem Vertrauensschutz grosses Gewicht beizumessen. Der Beschwerdeführer sei zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes seiner Familie auf diese Leistungen angewiesen. Er habe sich nach dem Gesagten weder in quantitativer noch qualitativer Hinsicht zu wenig um Arbeit bemüht. Zusammenfassend sei die Einstellung in der Anspruchsbeurteilung weder begründet noch verhältnismässig und widerspreche der Einzelfallgerechtigkeit sowie dem Grundsatz von Treu und Glauben (Urk. 1). 3.

E. 3

) und beantragte am 19. November 2024 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Dezember 2024 (Urk. 6/9 ff.).

Das Amt für Arbeit (AFA) stellte den Versicherten mit Verfügung vom 23. April 202

E. 3.1

Vorliegend hat der Beschwerdeführer

am 13. November 2024 die Online-Pflichtinformation für Stellensuchende absolviert (vgl. Bestätigung, Urk. 6/222). Dabei wurde

er unter anderem darüber orientiert, dass von jeder Bewerbung Kopien oder Notizen zu machen, die notwendigen Formulare vollständig und unter Beilage der bezeichneten Unterlagen einzureichen sind und ohne vollständig eingereichten Formulare keine Arbeitslosenentschädigung ausgerichtet resp. die Arbeitslosenentschädigung in Form von Einstelltagen (bis zu 60 Tage pro Pflichtverletzung) gekürzt wird (vgl.

<https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/>

stellensuche -arbeitslosigkeit/ anmeldung-rav-arbeitslosen kasse / pflichtinformationen-fuer-stellensuchende.html).

Alsdann wurde der Beschwerdeführer anlässlich des Erstgesprächs vom 26. November 2024 über die drei Prüfkriterien (Quantität [mindestens 10-12 pro Monat], Qualität, Kontinuität) der persönlichen Arbeitsbemühungen informiert

und aufgefordert, die getätigten Arbeitsbemühungen vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit einzureichen (vgl. prozessorientiertes Beratungsprotokoll, Urk. 6/90).

3.2

Am 6. Dezember 2024 reichte der Beschwerdeführer das Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen»

für den Monat November 2024 ein (Urk.

6/158). Darin wies er neun Bewerbungen aus. Am 6. Januar 2025 reichte er das Nachweisformular für den Monat Dezember 2024 ein (Urk. 6/156). 3.3

Mit Weisung vom 16. Januar 2025 wurde der Beschwerdeführer erneut aufgefordert, die persönlichen Arbeitsbemühungen der letzten drei Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit (1. Dezember 2024) bis zum 23. Januar 2025 einzureichen. Zudem wurde der Beschwerdeführer

darauf hingewiesen, dass das Nichtbefolgen dieser Weisung eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bewirken könne (Urk. 6/36). 3.4

Mit E-Mail vom 18. Januar 2025 reichte der Beschwerdeführer eine Excel-Zusammenstellung seiner Arbeitsbemühungen vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit ein (Urk. 6/34, Urk. 6/155). Darin wies er Arbeitsbemühungen im Zeitraum vom 7. Dezember 2023 bis 30. Oktober 2024 aus, wobei

er für die im September und Oktober 2024 getätigten Bemühungen mehrheitlich kein konkretes Datum aufführte. Betreffend den vorliegend massgeblichen Zeitraum sind der Zusammenstellung insgesamt 21 Bemühungen zu entnehmen, wovon der Beschwerdeführer

deren 15 als «unspezifisch – informelles Gespräch bezüglich Jobsuche» bezeichnete. In seiner Begleit-E-Mail führte der Beschwerdeführer

aus, er habe bis Ende November [2024] seine Agenda und die meisten E-Mails über seinen Y.____ Account abgewickelt. Da er keinen Zugang mehr zu diesen Daten habe, habe er nicht bei allen Bemühungen das genaue Datum eruieren können (Urk. 6/34). 3.

E. 5

Mit Weisung vom 27. Januar 2025 wurde der Beschwerdeführer abermals

aufgefordert, bis zum 3. Februar 2025 sämtliche persönlichen Arbeitsbemühungen innert der letzten drei Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit (1. Dezember 2024) korrekt im System zu erfassen. Dabei wurde der Beschwerdeführer wiederum

darauf hingewiesen, dass das Nichtbefolgen dieser Weisung eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bewirken könne (Urk. 6/144). 3.

E. 6

); bereits in der zuvor eingereichten Excel-Tabelle wies der Beschwerdeführer vorwiegend informelle Gespräche ohne Bezug auf eine ausgeschriebene Stelle aus

(vgl. hievov E. 3. 4) .

Bei den einsprache - und beschwerdeweise geltend gemachten Netzwerkaktivitäten auf Linked I n handelt es sich genauso wenig um Arbeitsbemühungen, die auf eine konkret e Stelle abziel t en. Zwar können solche Aktivitäten zur erfolgreichen Stellensuche beitragen und sind deshalb grundsätzlich sinnvoll. Damit eine Bewerbung die qualitativen Anforderungen erfüllt, muss sich die versicherte Person gemäss

Art.

26 Abs. 1 AVIV - in der Regel in Form einer ordentlichen , das heisst schriftlichen Bewerbung - gezielt um ausgeschriebene und damit offene Arbeits gelegenheiten bemüht haben , zumal bei solchen die Erfolgsaussichten auf einen Vertragsabschluss erheblich grösser sind (Urteile des Bundesgerichts C 16/07 vom 2 2. Februar 2007 E. 3.1 und C 347/05 vom 1 3. März 2006 E. 4). In diesem Sinne wären vom Beschwerdeführer schwergewichtig Bewerbungen auf ausgeschrie bene offene Arbeitsstellen zu erwarten gewesen, was vorliegend selbst nach seiner eigenen Darstellung nicht der Fall war. Entsprechend stellt auch die Anfrage um Vermittlung an Personen aus dem Bekanntenkreis keine qualitativ genügende Arbeitsbemühung dar (vgl. Barbara Kupfer Bucher, a.a.O., S. 222 mit Hinweis).

Dass unter diesen Umständen ein hinreichender Nachweis getätigter Arbeitsbe mühungen misslingt, versteht sich von selbst. Daran ändert auch nichts , wenn nach Auffassung des Beschwerdeführer s

eine Statusänderung und/oder das Netz werken auf LinkedIn die effektivste Methode der Stellensuche in seiner Branche resp. für Führungs- und Fachkräfte ist . Im Übrigen war der Beschwerdeführer unter dem Gesichtspunkt der Schadenminderungspflicht verpflichtet, sich auch ausserhalb seines Berufs zu bewerben (vgl. hievov E. 1.3) , was

ihm aufgrund de s in der Beschwerde selbst zitierten Merkblatt s

„Rechte und Pflichten in der Arbeitslosen versicherung“ bereits vor Eintritt in die kontrollierte Arbeitslosigkeit bekannt war (Urk. 1 S. 2).

Kommt hinzu, dass das vo m

Beschwerdeführer postu lierte Vorgehen im Endeffekt mangels Nachweisbarkeit der Bemühungen zu einer unkontrollierbaren Bevorzugung von allen Arbeitssuchenden mit einem Linke dIn-Konto führen würde und daher nur als Ergänzung im Rahmen der Stellen suche akzeptiert werden kann .

Schliesslich w u rd e der Beschwerdeführer mehrfach und ausdrücklich darauf hingewiesen , dass das Nichtbefolgen der gesetzlich festgelegten Pflichten resp. unwahre oder unvollständige Angaben zum Leistungsentzug führen können.

Im Übrigen stellt die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen nach der Rechtsprechung (Urteil des Bundesgerichts C 50/06 vom 2 3. Mai 2006 E. 2.1) eine elementare Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder (im Falle ungenügender Arbeitsbemühungen) Verwarnung seitens der Verwal tung befolgt werden 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 sowohl für die Zeit vor als auch nach der Anmeldung bei der zuständigen Amtsstelle direkt aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht (vgl. BGE 139 V 524 E. 4.2).

Entschuldbare Gründe, welche vorliegend geringere Anforderungen an die Arbeitsbemühungen gerechtfertigt hätten, sind nicht gegeben.

Schliesslich bleibt darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer mit Verfügung vom 6. Dezember 2024 infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsbeurteilung eingestellt wurde (vgl. Urk. 6/23). Aus dem dieser Verfügung zugrundeliegenden Sachverhalt lässt sich im vorliegenden Verfahren nichts zu seinen Gunsten ableiten. 4. 5

Nach dem Gesagten hat sich der Beschwerdeführer im massgeblichen Zeitraum vom 2. September bis 1. Dezember 2024 vor Eintritt in die kontrollierte Arbeitslosigkeit weder in qualitativer noch quantitativer Hinsicht in genügender Weise um Arbeit bemüht, weshalb der Einstellungsgrund der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG gegeben ist. Der Beschwerdegegner hat demnach zu Recht eine Einstellung in der Anspruchsbeurteilung verfügt. Die Dauer von zehn Tagen liegt im mittleren Bereich des leichten Verschuldens, was den objektiven und subjektiven Umständen des Falles angemessen Rechnung trägt und nicht zu beanstanden ist. Insbesondere darf das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 123 V 150 E).

2). Solche Gründe sind vorliegend nicht ersichtlich, zumal die Einstelldauer auch im Rahmen des Einstellrasters (AVIG-Praxis ALE, Rz D79 1.A3) liegt. 5.

Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich demnach als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

Da im vorliegenden Verfahren keine Prozesskosten erhoben werden, erweist sich das – gänzlich unbegründete – Gesuch um Verzicht auf Erhebung von Prozesskosten als obsolet. 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 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 EinzelrichterDie Gerichtsschreiberin
GräubHediger

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