



Fall-Nr.: AVI 2009/23, AVI 2009/37
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 16.09.2019
Entscheiddatum: 18.01.2010

Entscheid Versicherungsgericht, 18.01.2010

Art. 30 Abs. 1 lit. c und d AVIG. Einstellung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen (trotz Mahnung keine schriftlichen Bewerbungen) und Nichtbefolgen einer amtlichen Weisung betreffend Durchführung einer arbeitsmarktlichen Massnahme (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 18. Januar 2010, AVI 2009/23 und 37).

Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterinnen Marie Löhner und Marie-Theres Rüegg Haltinner; Gerichtsschreiber Philipp Geertsen

Entscheid vom 18. Januar 2010

in Sachen

A.____,

Beschwerdeführer,

gegen

RAV St. Gallen, Unterstrasse 4, Postfach, 9001 St. Gallen,

Beschwerdegegner,

vertreten durch Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen,

betreffend

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitsbemühungen und arbeitsmarktliche Massnahmen)



Sachverhalt:

A.

A.a Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 20. Februar 2008 erhob A.____ per 1. März 2008 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (act. G 7.1/C34; soweit nicht anders vermerkt, werden im vorliegenden Entscheid die Akten aus dem Verfahren AVI 2009/23 angeführt). Seine bisherige Arbeitgeberin begründete die Kündigung des vom 1. März 2007 bis 29. Februar 2008 dauernden vollzeitlichen Arbeitsverhältnisses mit einer Umstrukturierung (act. G 7.1/C35).

A.b Der Versicherte wurde am 14. Mai 2008 für ein Abklärungsgespräch vom 22. Mai 2008 betreffend Einsatzprogramm im RAV St. Gallen eingeladen (act. G 7.1/B159). Er teilte dem RAV am 23. Mai 2008 mit, dass er einen Zwischenverdienst von 20% gefunden habe und er deshalb keine Beratung wünsche (act. G 7.1/161). Ab 10. Juni 2008 erzielte der Versicherte einen Zwischenverdienst als Küchenangestellter/Allrounder bei der B.____ mit einem Monatspensum von 36 Stunden (act. G 7.1/C65 f. und G 7.1/A11). Mit Schreiben vom 12. Juni 2008 wies das RAV den Versicherten an, mit dem Einsatzprogramm Projektwerkstatt bis spätestens den 23. Juni 2008 einen Vorstellungstermin zu vereinbaren (act. G 7.1/B158). Dieser Aufforderung kam der Versicherte nicht nach, weshalb er mit Verfügung vom 11. August 2008 wegen Nichtbefolgens einer amtlichen Weisung für fünf Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde (act. G 7.1/B154). Am 11. August 2008 wurde er zudem wegen ungenügender Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Juni 2008 für neun Tage (act. G 7.1/B136) und am 28. August 2008 wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für 31 Tage (act. G 7.1/B149) in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

A.c Am 23. September 2008 wurde der Versicherte vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum St. Gallen (RAV) aufgefordert, bis spätestens 2. Oktober 2008 beim Einsatzprogramm Projektwerkstatt einen Vorstellungstermin zu vereinbaren. Nach Angaben des Versicherten habe er den Zwischenverdienst auf ungefähr 50% erhöht. Sobald das Einsatzprogramm begonnen habe, müssten die Einsätze im Zwischenverdienst zusammen mit der Arbeitszeit im Einsatzprogramm 100% ergeben. Vom Einsatzprogramm aus könne er seiner Arbeitgeberin weiterhin auch auf Abruf zur



Verfügung stehen (act. G 7.1/B133). Die B.____ kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten anfangs Oktober 2008 fristlos (Der Beschwerdeführer gab an, dass ihm am 3. Oktober 2008 fristlos gekündigt worden sei [act. G 7.1/C90 und C102]. Die ehemalige Arbeitgeberin wiederum erklärt, am 1. Oktober mündlich und am 2. Oktober 2008 schriftlich fristlos gekündigt zu haben [act. G 7.1/B128 f.]). Die Kündigung begründete sie mit einem zerstörten Vertrauensverhältnis (act. G 7.1/B129).

B.

B.a Mit Verfügung vom 8. Januar 2009 stellte das RAV St. Gallen den Versicherten für 4 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da er wegen ausschliesslich telefonisch vorgenommener Bewerbungen in der Kontrollperiode Oktober 2008 keine genügenden Arbeitsbemühungen aufweisen könne (act. G 7.1/B119). In der dagegen gerichteten Einsprache vom 19. Januar 2009 stellte sich der Versicherte auf den Standpunkt, er sei mehr als bemüht, eine Arbeitsstelle zu finden (act. G 7.1/B118). Mit Entscheid vom 11. Februar 2009 wurde diese Einsprache abgewiesen. Im Beratungsgespräch vom 21. August 2008 sei der Versicherte speziell darauf aufmerksam gemacht worden, dass er auch schriftliche Bewerbungen tätigen müsse. Trotz dieser Verwarnung habe er sich erneut nur telefonisch beworben, was als qualitativ ungenügend beurteilt werde (act. G 7.1/B116).

B.b Am 10. Februar 2009 verfügte das RAV St. Gallen 15 Einstelltage, da der Versicherte entgegen der amtlichen Weisung keinen Vorstellungstermin beim Einsatzprogramm Projektwerkstatt vereinbart und am Einsatzprogramm nicht teilgenommen habe. Es bestünden keine Gründe, weshalb ihm eine Teilnahme am Einsatzprogramm während des Zwischenverdienstes nicht möglich gewesen wäre. Die Arbeitgeberin habe bestätigt, dass keine Präsenzzeiten bestanden hätten (act. G 7.1/B117). Dagegen brachte der Versicherte in der Einsprache vom 3. März 2009 vor, er habe die Projektwerkstatt kontaktiert und sich über Einsatzmöglichkeiten erkundigt, um dies mit der damaligen Arbeitgeberin besprechen zu können. Mit der Arbeitgeberin habe aber keine Einigung gefunden werden können, da diese - obschon lediglich 90 Stunden im Monat entschädigt worden seien - eine ganztägige Präsenz verlangt habe (act. G 7.1/A4). Das RAV St. Gallen wies die Einsprache mit Entscheid vom 30. März 2009 ab. Aus den Zwischenverdienstbescheinigungen gehe hervor, dass der



St.Galler Gerichte

Versicherte ab September 2008 zwischen 4 und 4.5 Stunden täglich gearbeitet habe, mithin eine monatliche Arbeitszeit von 90 Stunden vereinbart worden sei. Es bleibe somit unbestritten, dass es ihm möglich gewesen wäre, neben den 4 bis 4.5 Stunden Arbeit bei seiner Arbeitgeberin und der höchstens 23 Minuten dauernden Fahrt zur Projektwerkstatt die Arbeit in der Projektwerkstatt aufzunehmen. Dies umso mehr, als es für ihn jederzeit möglich gewesen wäre, die Projektwerkstatt zu verlassen, wenn er bei seiner Arbeitgeberin hätte arbeiten müssen. Dadurch wäre auch das Problem mit der Präsenzzeit bzw. der Arbeit auf Abruf geregelt gewesen (act. G 7.1/B115).

C.

C.a Gegen den Einspracheentscheid vom 11. Februar 2009 betreffend Einstellung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen richtet sich die Beschwerde vom 9. März 2009. Der Beschwerdeführer beantragt darin sinngemäss dessen Aufhebung. Zur Begründung verweist er auf seine bisherigen Vorbringen (act. G 1). Der Beschwerdegegner beantragt in der Beschwerdeantwort vom 11. Juni 2009 unter Verweis auf die Begründung des Einspracheentscheids vom 11. Februar 2009 die Beschwerdeabweisung (act. G 7).

C.b Am 29. April 2009 (Datum Postaufgabe) erhebt der Beschwerdeführer gegen den Einspracheentscheid vom 30. März 2009 betreffend Einstellung wegen Nichtbefolgens einer amtlichen Weisung Beschwerde. Er beantragt darin sinngemäss dessen Aufhebung. Zur Begründung führt er aus, dass durch die amtliche Weisung, am Einsatzprogramm teilzunehmen, Probleme am damaligen Arbeitsplatz entstanden seien. Diese Problematik habe der Beschwerdegegner ausser Acht gelassen. Er habe sich nicht weigern wollen, am Einsatzprogramm teilzunehmen, sondern er habe lediglich zuvor nochmals ein Beratungsgespräch durchführen wollen, in welchem eine geeignete Tätigkeit hätte gefunden werden können. Gegen eine Weigerung spreche auch, dass er seit Januar 2009 in der Projektwerkstatt arbeite. Die vom Beschwerdegegner eingeholten Auskünfte der ehemaligen Arbeitgeberin seien nicht zutreffend (act. G 1 im Verfahren AVI 2009/37). In der Beschwerdeantwort vom 11. Juni 2009 beantragt der Beschwerdegegner unter Verweis auf die Begründung des Einspracheentscheids vom 30. März 2009 die Beschwerdeabweisung (act. G 7 im Verfahren AVI 2009/37).



Erwägungen:

1.

Sowohl im Verfahren AVI 2009/23 als auch im Verfahren AVI 2009/37 bildet eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung Streitgegenstand. Es stehen sich auch dieselben Parteien gegenüber. Es rechtfertigt sich daher, die Verfahren zu vereinigen.

2.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) ist eine versicherte Person bei Vorliegen eines in lit. a bis g genannten ihr vorwerfbaren Verhaltens in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung [AVIV; SR 827.02]). Wird eine versicherte Person innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug wiederholt in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt, ist die Einstellungsdauer angemessen zu erhöhen (Art. 45 Abs. 2^{bis} AVIV).

3.

Mit Einspracheentscheid vom 11. Februar 2009 bestätigte der Beschwerdegegner die Einstellung von vier Tagen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode Oktober 2008 (act. G 7.1/B116).

3.1 Nach 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. Im Rahmen der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadenminderungspflicht 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 Berufs.



Dabei hat sie alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten voll auszuschöpfen (vgl. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, Bern/Stuttgart 1987, Art. 17 N 12). Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Bei der Beurteilung der Frage, ob diese Bemühungen genügend oder ungenügend sind, kommt es nicht auf deren Erfolg an, sondern auf die Tatsache und die Intensität des Bemühens. Zu berücksichtigen ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bemühungen (BGE 124 V 231 E. 4a mit Hinweis).

3.2 Die Stellenbemühungen des Beschwerdeführers ab Januar 2008 bis Oktober 2008 erfolgten überwiegend telefonisch, im Übrigen durch persönliche Vorsprache (act. G 7.1/B170 - G 7.1/B178). Am Beratungsgespräch vom 21. August 2008 wurde der Beschwerdeführer darauf aufmerksam gemacht, dass er in Zukunft auch schriftliche und persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen müsse bzw. dass ausschliesslich telefonische Bewerbungen nicht mehr als ausreichende Bewerbungen angesehen würden (act. G 7.1/B121), was von ihm nicht bestritten wird. Der Beschwerdeführer nahm in der Kontrollperiode Oktober 2008 insgesamt zehn Bewerbungen vor. Diese erschöpften sich in telefonischen Kontaktaufnahmen. Lediglich bei einer telefonischen Bewerbung erfolgte zusätzlich ein persönliches Vorsprechen (act. G 7.1/B170). Derart oberflächliche Bemühungen begründen keine intensive Stellensuche und können nicht als qualitativ genügende Bewerbungen anerkannt werden. So wurde keine Bewerbung mit den üblichen Bewerbungsunterlagen schriftlich eingereicht, wie es sich für eine ernsthafte Stellenbewerbung im Allgemeinen gehört. Schriftliche Stellenbewerbungen sind im Fall des Beschwerdeführers umso mehr angezeigt, als er selbst angab, dass für ihn aufgrund seiner mangelhaften Deutschkenntnisse telefonische oder persönliche Bewerbungen schwierig seien (Stellungnahme vom 15. Dezember 2008, act. G 7.1/B120). Aus dem Umstand, dass der Beschwerdegegner die ausschliesslich mündlichen Stellenbemühungen der vorangegangenen Monate (vgl. act. G 7.1/171 ff.) nicht sanktionierte, vermag der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Denn der Beschwerdegegner machte ihn unbestrittenermassen im Beratungsgespräch vom 21. August 2008 ausdrücklich darauf aufmerksam, dass die entsprechenden Bewerbungen ungenügend seien und er in Zukunft auch schriftliche sowie persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen müsse (vgl. act. G 7.1/B121), mithin seine bisherigen Vorkehren zur Stellensuche nicht mehr toleriert würden. Mit seinem Verhalten hat der Beschwerdeführer die Stellensuche in erheblicher Weise vernachlässigt und seine



Schadenminderungspflicht gegenüber der Arbeitslosenversicherung verletzt, weshalb es nicht zu beanstanden ist, dass die zuständige Behörde eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von vier Tagen verfügt hat. Bei der Bemessung der Einstellungsdauer ist der Beschwerdegegner mit vier Tagen im unteren Bereich des für ein leichtes Verschulden vorgesehenen Rahmens geblieben, was mit Blick auf die bereits vorangegangenen mit Einstellungstagen sanktionierten Verstösse des Beschwerdeführers gegen das AVIG (vgl. act. G 7.1/B136 und B 149) nicht zu beanstanden ist.

3.3 Der Beschwerdeführer rügt weiter, dass die Einstelltage noch vor dem Ablauf der Einsprachefrist vollzogen worden seien. Gemäss Art. 45 Abs. 1 lit. c AVIV gilt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem ersten Tag nach der Handlung oder Unterlassung, deretwegen sie verfügt wird. Die Arbeitslosenkasse durfte daher zu Recht noch vor Ablauf der Einsprachefrist die Einstelltage vollziehen. Der Sinn dieses schnellen Vollzugs noch vor rechtskräftiger Erledigung der Einstellungsstreitigkeit liegt einerseits in der relativ kurzen sechsmonatigen Vollstreckungsfrist (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG; vgl. BGE 114 V 350 ff.) und andererseits darin, dass die ungekürzte Weiterausrichtung der von Einstellungen betroffenen Taggelder nach der rechtskräftigen Erledigung der Einstellung zu Rückforderungen von Taggeldleistungen führen könnte, die mit einem erheblichen Aufwand verbunden wären.

4.

Zu prüfen bleibt damit, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen Nichtbefolgung einer Weisung im Zusammenhang mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme für 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat (vgl. Einspracheentscheid vom 30. März 2009, act. G 7.1/B115).

4.1 Vorab ist die Rüge des Beschwerdeführers zu prüfen, der Beschwerdegegner habe sich nicht ernsthaft mit den eingereichten Stellungnahmen auseinandergesetzt (act. G 1 im Verfahren AVI 2009/37).

4.1.1 Gemäss Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) in Verbindung mit Art. 29 Abs. 2 der



Bundesverfassung (BV; SR 101) ist der Versicherungsträger verpflichtet, sich mit den Vorbringen der Partei auseinander zu setzen, um dem Anspruch der Versicherten auf rechtliches Gehör Genüge zu tun. Die Begründung entspricht den Anforderungen von Art. 29 Abs. 2 BV, wenn die Betroffenen dadurch in die Lage versetzt werden, die Tragweite der Entscheidung zu beurteilen und sie in voller Kenntnis der Umstände an eine höhere Instanz weiterzuziehen. Die Behörde ist aber nicht verpflichtet, sich zu allen Vorbringen der Parteien zu äussern. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (Häfelin/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich 2006, N 1705 f.).

4.1.2 Im Einspracheentscheid vom 30. März 2009 gab der Beschwerdegegner ausführlich den vom Beschwerdeführer in der Einsprache vom 3. März 2009 (act. G 7.1/A4) vertretenen Standpunkt wieder. Auf S. 4 des Einspracheentscheids setzt sich der Beschwerdegegner ausführlich mit den erhobenen Einwänden (Erkundigung betreffend Zeiten für Einsatzmöglichkeiten, Auseinandersetzung mit ehemaliger Arbeitgeberin, Länge Arbeitsweg und Weg zum Einsatzprogramm) auseinander und legte im Weiteren unter Verweis auf die Zwischenverdienstbescheinigungen dar, weshalb die 15-tägige Einstelldauer gerechtfertigt sei (act. G 7.1/B115). Damit hat der Beschwerdegegner den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör gewahrt.

4.2 Die versicherte Person ist u.a. dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung kommt einer Zwischenverdiensttätigkeit zwar Priorität vor einer vorübergehenden Beschäftigungsmassnahme zu (BGE 125 V 366 E. 4b mit ausführlicher Begründung; bestätigt im Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 14. Februar 2000, C 323/99, E. 2a; Urteil des Bundesgerichts vom 1. Juli 2009, 8C_114/09, E. 4.2). Diese Priorität bedeutet hingegen nicht, dass versicherte Personen, die einer Zwischenverdiensttätigkeit nachgehen, nicht (mehr bzw. ergänzend) an zumutbaren



arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen haben bzw. den Umfang der Teilnahme eigenmächtig bestimmen können.

4.3 Im vorliegend zu beurteilenden Fall wurde angestrebt, das Einsatzprogramm mit der Zwischenverdiensttätigkeit des Beschwerdeführers abzustimmen. In der schriftlichen Aufforderung vom 23. September 2008 zur Kontaktaufnahme bis 2. Oktober 2008 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er im Rahmen des Einsatzprogramms seiner damaligen Arbeitgeberin weiterhin auf Abruf zur Verfügung stehen könne. Vom Beschwerdeführer wurde nicht verlangt, dass er bis zum 2. Oktober 2008 eine Tätigkeit im Einsatzprogramm aufzunehmen habe. Er wurde lediglich angehalten, bis zum 2. Oktober 2008 einen Vorstellungstermin mit Blick auf die Teilnahme an einem Einsatzprogramm zu vereinbaren (act. G 7.1/B133).

4.4 Gegen die Aufforderung des Beschwerdegegners brachte der Beschwerdeführer am 29. September 2008 vor, dass von der Arbeitgeberin eine zusätzliche Präsenzzeit erwünscht und erwartet werde. Diese werde nicht vergütet. Falls diese Präsenzzeit nicht mehr erbracht würde, sähe die Arbeitgeberin keine weitere Zusammenarbeit mehr. Ausser den sehr unregelmässigen Arbeitszeiten müssten auch der Arbeitsweg und eine angemessene Ruhezeit berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund sei es ihm nicht möglich, am Einsatzprogramm teilzunehmen (act. G 7.1/B132). Diese Begründung ergänzte er am 15. Dezember 2008 sinngemäss damit, dass er am 25. September 2008 mit der Projektwerkstatt telefoniert habe. Es habe sich aber gezeigt, dass das Einsatzprogramm mit der damaligen Arbeitstätigkeit nicht zu vereinbaren gewesen sei bzw. am Widerstand der damaligen Arbeitgeberin gescheitert sei (act. G 7.1/A13).

4.4.1 Was das Argument der unregelmässigen Arbeitszeiten, des Arbeitswegs sowie einer angemessenen Ruhezeit anbelangt, so ist darin kein Hinderungsgrund zu erblicken, ein Vorstellungsgespräch mit der Projektwerkstatt zu vereinbaren und durchzuführen. Vielmehr wäre ein Vorstellungsgespräch gerade dazu da gewesen, diese Vorbringen mit dem Einsatzprogramm in Einklang zu bringen und den Einsatz unter deren Berücksichtigung festzulegen. Zumindest hätte der Beschwerdeführer mit dieser Argumentation nicht allein von sich aus die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs vereiteln und sämtliche weitere Mitwirkung mit Blick auf die



Planung des Einsatzprogramms einstellen dürfen. Vor diesem Hintergrund kann die Frage offen gelassen werden, ob der Beschwerdegegner den Arbeitsweg und die zu dessen Zurücklegung erforderliche Zeit richtig berechnet hat.

4.4.2 Die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Beschwerdeführer nebst den ausgewiesenen, entlöhnten Arbeitszeiten weitere Arbeitsstunden - von ihm als "Präsenzzeit" bezeichnet (vgl. etwa act. G 7.1/A13) - für die ehemalige Arbeitgeberin erbracht hat, kann aus den Akten nicht schlüssig beantwortet werden. Insbesondere sind die entsprechenden Angaben der Arbeitgeberin widersprüchlich. So gab sie im Kündigungsschreiben vom 2. Oktober 2008 an, der Beschwerdeführer sei nie bereit gewesen, eine 100%-Stelle anzunehmen (act. G 7.1/B129) und er hätte trotz entsprechendem Angebot mit der Begründung "Keine Zeit!" die Leistung von mehr Arbeitsstunden abgelehnt (act. G 7.1/128). Demgegenüber führte sie in dem als "Selbstanzeige" bezeichneten Schreiben vom 8. April 2009 aus, der Beschwerdeführer habe nebst den gegenüber der Arbeitslosenversicherung ausgewiesenen Arbeitsstunden auch noch Schwarzarbeit geleistet, ohne sich jedoch zu deren genauen Umfang zu äussern (act. G 7.1/C79). Zumindest kann aber der genannten Aktenlage nicht entnommen werden, dass der Beschwerdeführer insgesamt ein 100%iges Arbeitspensum erreicht habe, das einer (teilzeitlichen) Teilnahme an einem Einsatzprogramm von vornherein entgegen gestanden wäre. Dies umso weniger, als der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben im telefonischen Gespräch mit der Projektwerkstatt vom 25. September 2008 nicht ein bereits zu erbringendes Vollzeitpensum gegen die Tätigkeit in der Projektwerkstatt einwendete. Vielmehr ging er offenbar selbst trotz des bestehenden Arbeitsverhältnisses von der grundsätzlichen Möglichkeit einer (teilzeitlichen) Teilnahme am Einsatzprogramm aus und erachtete bloss noch Abstimmungen mit den Arbeits- und Ruhezeiten sowie dem Arbeitsweg für erforderlich (act. G 7.1/A13). Im Lichte dieser Umstände konnte vom Beschwerdeführer verlangt werden, dass er bis zum 2. Oktober 2008 ein Vorstellungsgespräch mit der Projektwerkstatt vereinbart, um besprechen zu können, ob und in welchem Umfang eine Teilnahme am Einsatzprogramm möglich ist. Es hätte von ihm wenigstens erwartet werden dürfen, dass er nach der von ihm geltend gemachten "lautstarken Auseinandersetzung" mit seiner ehemaligen Arbeitgeberin (act. G 7.1/A13) erneut an die Projektwerkstatt gelangt wäre, um das weitere Vorgehen bei einem Vorstellungsgespräch zu besprechen.



4.5 Der Beschwerdeführer wendet gegen die Einstellung weiter ein, dass von einer Weigerung, an einem Einsatzprogramm teilzunehmen, nicht die Rede sein könne, habe er doch im Januar 2009 eine Arbeit in der Projektwerkstatt aufgenommen (act. G 1 im Verfahren AVI 2009/37). Bei dieser Argumentation verkennt der Beschwerdeführer indessen, dass für die vorliegende Streitigkeit einzig sein Verhalten bis zum 2. Oktober 2008 (Ende der Frist zur Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs bei der Projektwerkstatt) massgebend ist. Daher ist vorliegend nicht von Belang, dass er mehrere Wochen später eine Arbeit bei der Projektwerkstatt aufgenommen hat, zumal ihm lediglich der Vorwurf gemacht wird, nicht bis 2. Oktober 2008 ein Vorstellungsgespräch vereinbart zu haben.

4.6 Gegenstand des Vorstellungsgesprächs bei der Projektwerkstatt wäre gerade auch die Frage gewesen, ob und in welchem Umfang der Beschwerdeführer für seine Arbeitgeberin tätig sein musste. Entgegen der Annahme des Beschwerdeführers ist eine zusätzliche unentgeltliche Tätigkeit für eine Arbeitgeberin aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht unerwünscht und würde entweder zu einer Anrechnung eines ortsüblichen Lohnes führen (vgl. Art. 24 Abs. 3 AVIG) oder aber seine Vermittlungsfähigkeit in Frage stellen.

4.7 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die unterlassene Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs bei der Projektwerkstatt nicht zu rechtfertigen vermag. Die vom Beschwerdegegner verhängten 15 Einstelltage liegen am oberen Ende der für leichtes Verschulden zu verhängenden Sanktion. Diese Einstellung erscheint angemessen, zumal der Beschwerdeführer zuvor bereits mehrmals in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde, unter anderem auch bereits einmal für das gleiche Verhalten (vgl. act. G 7.1/B154).

5.

Nach dem Gesagten sind die vom Beschwerdegegner verhängten Einstelltage für ungenügende Arbeitsbemühungen und Nichtbefolgung einer amtlichen Weisung nicht zu beanstanden, was zur Abweisung der Beschwerden führt. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]).



Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG entschieden:

1. Die Verfahren AVI 2009/23 und AVI 2009/37 werden vereinigt.
2. Die Beschwerden werden abgewiesen.
3. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.