

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 58

Entscheid vom 9. Juli 2021

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Stefanie Zlauwinen, a.o. Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

Amt für Arbeit, Lückenstrasse 8, Postfach 1181, 6431 Schwyz,
Vorinstanz,

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtig-
ung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen)

Sachverhalt:

A. A._____ (geb. am ____1992) stellte am 30. Mai 2019 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Juni 2019, nachdem ihm die am 1. Mai 2019 angetretene Stelle als Leiter Tankstellenshop per 22. Mai 2019 gekündigt wurde (vgl. Vi-act. 1). Per 22. Mai 2019 wurde er durch das RAV zur Arbeitsvermittlung angemeldet.

B. Da A._____ vom 1. bis 30. September 2020 qualitativ ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen leistete, verfügte das Amt für Arbeit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von drei Tagen ab dem 1. Oktober 2020. Eine dagegen erhobene Einsprache blieb erfolglos und die in der Folge am 23. Februar 2021 beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz erhobene Beschwerde wurde mit VGE II 2021 20 vom 19. Mai 2021 abgewiesen.

C. Nach Eingang der Meldung des RAV, A._____ habe in der Zeitspanne vom 1. bis 31. Oktober 2020 erneut qualitativ ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen ausgewiesen, stellte ihm das Amt für Arbeit am 25. November 2020 unter Gewährung des rechtlichen Gehörs die Sanktionierung in Aussicht (vgl. Vi-act. 4). Am 1. Dezember 2020 (Eingang am 3.12.2020) nahm A._____ Stellung (vgl. Vi-act. 5). Mit Verfügung vom 3. Dezember 2020 stellte das Amt für Arbeit die Anspruchsberechtigung für die Dauer von sieben Tagen ab dem 1. November 2020 wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit ein (vgl. Vi-act. 6).

D. Weiter informierte das RAV das Amt für Arbeit über unterlassene Arbeitsbemühungen vom 1. bis 30. November 2020. Das Amt für Arbeit stellte am 9. Dezember 2020 wiederum die Sanktionierung in Aussicht und gewährte A._____ das rechtliche Gehör (vgl. Vi-act. 9). Auf dieses Schreiben nahm A._____ keine Stellung. In der Folge verfügte das Amt für Arbeit am 18. Dezember 2020 für die Dauer von 15 Tagen ab dem 1. Dezember 2020 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vgl. Vi-act. 10).

E. Am 28. Dezember 2020 erhob A._____ gegen die Einstellungsverfügung vom 3. Dezember 2020 (vgl. Vi-act. 7) sowie gleichentags gegen die Einstellungsverfügung vom 18. Dezember 2020 (vgl. Vi-act. 11) Einsprache. Aufgrund der gleichen Sachverhalts- und Rechtsfragen vereinigte das Amt für Arbeit die beiden Einsprachen und wies sie mit Einspracheentscheid Nr. 101/21 vom 22. April 2021 ab (vgl. Vi-act. 13).

F. Am 16. Mai 2021 (Postaufgabe am 19.5.2021) reicht A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde ein und beantragt:

1. Die Verfügungen vom 03.12.2020 seien aufzuheben.
2. Die Verfügung vom 18.12.2020 sei auf 5-9 Tage zu reduzieren.
3. Die Einstellung der Anspruchsberechtigung vom 03.12.2020 um 7 Tage sei aufzuheben.
4. Die Einstellung der Anspruchsberechtigung vom 18.12.2020 sei auf 5-9 Tage zu reduzieren.
5. Kosten- und Entschädigungsfolgen gehen zu Lasten des Beklagten.

G. Mit Vernehmlassung vom 16. Juni 2021 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 7 Tagen resp. von 15 Tagen in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen im Oktober 2020 resp. gar keinen Bemühungen im November 2020 eingestellt hat.

2.1.1 Gemäss dem in den Akten liegenden Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Oktober 2020 (vgl. Vi-act. 3) hatte sich der Beschwerdeführer für die folgenden Stellen beworben:

7.10.	B._____	Mitarbeiter Verkauf
13.10.	C._____	Mitarbeiter Telefon
13.10.	D._____	Chauffeur
16.10.	E._____	Allrounder
19.10.	F._____	Aushilfe Verkauf
24.10.	G._____	Verkäufer
24.10.	H._____	Filialleiter
30.10.	I._____	Verkäufer
30.10.	J._____	Verkäufer
31.10.	K._____	Stv. Filialleiter

2.1.2 Nachdem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ungenügende Bemühungen vorwarf und die Sanktionierung androhte, äusserte er am 1. Dezember 2020, es seien ihm keine unrealistischen Arbeitsbemühungen im Monat Oktober aufgefallen. Er habe seine Bewerbungen im besten Gewissen an die derzeit schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet. Er habe alle sich bietenden und zu-

mutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll ausgeschöpft. Zudem seien Arbeitslose verpflichtet, sich um eine neue Stelle zu bemühen, wenn nötig auch ausserhalb ihres Berufes (vgl. Vi-act. 5).

2.1.3 Im Rahmen der Einsprache vom 28. Dezember 2020 begründete der Beschwerdeführer seine Anträge für die Kontrollperiode Oktober wie folgt (vgl. Vi-act. 7):

1. Weder die Qualität noch die Quantität in der Zeitspanne vom 01.10.-31.10. sind ungenügend.
2. Jegliche Bewerbungen wurden schriftlich und vollständig versendet.
3. Ich habe mich immer so verhalten, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe.
4. Ich habe alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll ausgeschöpft.

2.2.1 Für den Monat November 2020 konnte der Beschwerdeführer keine Arbeitsbemühungen nachweisen (vgl. Vi-act. 13, Ziff. 1).

2.2.2 Mit Schreiben vom 9. Dezember 2020 drohte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Sanktion wegen fehlender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode November an und gewährte ihm das rechtliche Gehör (vgl. Vi-act. 9). Auf dieses Schreiben reagierte der Beschwerdeführer nicht.

2.2.3 Für den Monat November brachte der Beschwerdeführer mit Einsprache vom 28. Dezember 2020 vor, gestützt auf Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG, Art. 26 Abs. 2 AVIV und Art. 45 Abs. 3 und 5 AVIV sei die Einstellung auf fünf bis neun Einstelltage zu reduzieren (vgl. Vi-act. 11).

2.3.1 Im Einspracheentscheid vom 22. April 2021 führte die Vorinstanz aus, das Amt für Arbeit bemängle insbesondere, dass sich der Versicherte auf Stellenausschreibungen beworben habe, deren Anforderungsprofil er gar nicht erfülle und deren Arbeitsweg vom Wohnort des Versicherten zu weit entfernt sei, um täglich dorthin zu pendeln. Ausserdem entspreche das in den Stelleninseraten angegebene Arbeitspensum teilweise nicht dem gesuchten Pensum des Versicherten. Wie bereits im Einspracheentscheid Nr. 273/20 vom 25. Januar 2021 bezüglich der Einstellungsverfügung für den Monat September 2020 erwähnt (vgl. VGE II 2021 20 Erw. 2.4 vom 19.5.2021), habe der Beschwerdeführer nach der obligatorischen Schule keine Ausbildung absolviert. Er habe anschliessend als Praktikant bei einer Tankstelle, dann als Bürohelfer und Projektleiter gearbeitet, um anschliessend wieder bei einer Tankstelle als Mitarbeiter tätig zu sein. Nach seinen Angaben sei er dann auch als Filialleiter einer Tankstelle angestellt worden. Bis

November 2020 sei er als Night Auditor in einem Hotel im Zwischenverdienst tätig gewesen. Obwohl er als Filialleiter einer Tankstelle gearbeitet habe, bedinge die Stelle als (stellvertretender) Filialleiter in einer anderen Branche wie z.B. der Kleider- oder Konsumgüterbranche zumindest eine abgeschlossene Lehre auf dem betreffenden Berufsgebiet. Der Versicherte habe sich im Oktober 2020 auf eine Stelle als wintersportbegeisteter Allrounder bei E. _____ beworben. Weder könne der Versicherte eine abgeschlossene Grundausbildung als Detailhandelsfachmann nachweisen noch sei er ein begeisterter Skifahrer, wie dies im Stelleninserat explizit verlangt worden sei. Auf Nachfrage hin könne der Versicherte überhaupt nicht Skifahren und der Arbeitsort sei mehr als 100 km von seinem Wohnort entfernt gewesen. Zudem sei die Bewerbung als Chauffeur bei der D. _____ mit einem täglichen Arbeitsweg (hin und zurück) von fast 180 km unrealistisch. Dasselbe gelte für die Bewerbung bei der C. _____, wobei der tägliche Arbeitsweg über 300 km betragen hätte. Die Bewerbungen als Filialassistent bei K. _____ und als Verkäufer beim J. _____ sei auf ein 60% bis 80% Pensum erfolgt. Das Pensum bei der Firma G. _____ als Verkäufer habe zwischen einem 50% bis 60% Pensum betragen. Abgesehen vom Arbeitspensum, welches nicht zum gesuchten Pensum gepasst habe, könne der Versicherte auch keinen Abschluss als Verkäufer nachweisen. Unter den gegebenen Umständen seien diese Bewerbungen nicht als adäquate Bewerbungen zu beurteilen, weshalb die vom Versicherten für die Kontrollperiode Oktober 2020 nachgewiesenen Bemühungen in qualitativer Hinsicht nicht zu genügen vermögen würden. Anzuführen sei, dass der Versicherte bereits für die Kontrollperiode September 2020 wegen qualitativ ungenügender Arbeitsbemühungen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei und dies im Rahmen von Beratungsgesprächen thematisiert worden sei.

2.3.2 Bezüglich der Kontrollperiode November 2020 führte die Vorinstanz im Einspracheentscheid vom 22. April 2021 aus, der Beschwerdeführer habe überhaupt keine Suchbemühungen nachweisen können, was den gesetzlichen Anforderungen ebenfalls nicht entspreche.

2.4 Vor Verwaltungsgericht wiederholt der Beschwerdeführer seine Darstellung der Einsprache und stellt die Fragen, weshalb die Arbeitsbemühungen seit September 2020 gemäss der Vorinstanz nicht mehr realistisch seien und worin sich die Qualität mit den Arbeitsbemühungen von Juni 2019 bis September 2020 von denjenigen ab September 2020 unterscheiden würden. Zudem widerspricht er der Ansicht der Vorinstanz in Bezug auf die Distanz der Arbeitswege und bringt sinngemäss vor, gestützt auf Art. 16 Abs. 2 Bst. f AVIG gelte eine Arbeit als unzumutbar, wenn der Arbeitsweg mehr als zwei Stunden je für den Hin- und

Rückweg betrage. Zudem habe die Vorinstanz die Bewerbung als Allrounder bei E._____ kritisiert, obwohl er sich auf eine ähnliche Stelle im Oktober 2019 in ähnlicher örtlicher Umgebung beworben habe. Der Beschwerdeführer verweist hierbei auf die Bewerbung bei L._____ vom 25. Oktober 2019 (vgl. Bf-act. 1). Für die Kontrollperiode November 2020 hält der Beschwerdeführer fest, die Einstelltage in der Verfügung vom 18. Dezember 2020 mit 15 Tagen seien zu hoch. Da es die erste fehlbare Handlung betreffe, seien die Einstelltage gestützt auf Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG, Art. 26 Abs. 2 AVIV und Art. 45 Abs. 3 und 5 AVIV auf fünf bis neun Tage zu reduzieren.

3.1 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982). Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen muss, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (vgl. BGE 114 V 285 Erw. 3; BGE 111 V 239 Erw. 2a; Urteil BGer 8C_12/2010 vom 4.5.2010 Erw. 2.2).

3.2 Was die Quantität der Bewerbungen anbelangt, so werden in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet (vgl. Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14.11.2018 m.V.a. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.4). Allerdings ist eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestanzahl an Bewerbungen nicht möglich, das Quantitativ beurteilt sich vielmehr nach den konkreten Umständen (vgl. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.4). So müssen etwa die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 104). Je länger der Versicherte bereits arbeitslos ist, desto intensiver muss er sich um Erwerbsmöglichkeiten auch ausserhalb seines bisherigen Berufes bemühen (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG; Urteil des BGer C_82/02 Erw. 2.2 vom 23.7.2002).

3.3 Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung ist aber nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bewerbungen von Bedeutung (vgl. ARV 1990, S. 133, Erw. 1 mit Hinweis). Das Mass der erforderlichen Qualität der Arbeitsbemühungen hängt im Wesentlichen davon ab, in welcher Form sich die versicherte Person um eine neue Arbeitsstelle bemüht (z.B. telefonische Bewerbun-

gen im Vergleich zu vollständigen schriftlichen Bewerbungen mit Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisbeilagen, Referenzen etc.).

3.4.1 Schliesslich folgt aus der Schadenminderungspflicht, dass die versicherten Personen grundsätzlich jede nicht unzumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen haben (Art. 16 Abs. 1 AVIG) und sich die Unzumutbarkeit einer Stelle dabei nach Art. 16 Abs. 2 AVIG bemisst (vgl. Urteil des BGer 8C_652/2015 vom 17.5.2016 Erw. 5.2 f.). Nach dieser Vorgabe sind auch die Bewerbungen auszurichten. Die versicherte Person darf sich nicht einzig auf ihres Erachtens angemessene Stellen bewerben (vgl. VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 4.1.5). Ebenso ungenügend ist es, sich auf Wunschstellen zu bewerben, wenn objektiv betrachtet kaum Aussicht auf Erfolg besteht. Beides ist nicht unzulässig, darf aber nicht überwiegen resp. muss das geforderte Quantum mit realistischen Stellenbewerbungen erreicht werden. Mit anderen Worten ist die versicherte Person verpflichtet, sich weitgehend ungeachtet ihrer Präferenz auf Stellen zu bewerben, welche ihr gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG zumutbar sind und ihr die grössten Chancen auf Beendigung der Arbeitslosigkeit bieten. Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen in diesem Sinne als genügend zu betrachten sind, ist mithin im Einzelfall unter Würdigung der gesamten Umstände zu beurteilen (vgl. VGE 319/04 vom 16.6.2004 Erw. 1, Prot. S. 654).

3.4.2 Als unzumutbare Arbeit gilt gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG ein Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für Hin- und Rückweg. Massgebend ist dabei der Zeitaufwand von der Haustür des Versicherten zur Tür der Arbeitsstelle mittels öffentlichen Verkehrsmitteln. Unter gegebenen Umständen kann von der versicherten Person die Benützung eines vorhandenen privaten Verkehrsmittels verlangt werden, wenn zum Beispiel die Mobilität aufgrund einer schlechten Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr sehr eingeschränkt ist (vgl. AVIG Praxis ALE, Rz. B294).

4. Der Einspracheentscheid der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

4.1 Für die Ausführungen des Werdegangs des Beschwerdeführers sowie für die erstmalige Einstellung der Anspruchsberechtigung in der Kontrollperiode September 2020 ist auf den Entscheid VGE II 2021 20 Erw. 4.1 ff. vom 19. Mai 2021 zu verweisen. Zu erwähnen gilt es dennoch, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. Juni 2019 arbeitslos ist. Daran ändert der Zwischenverdienst als Nachtportier nichts. Mithin war der Beschwerdeführer im betrachteten Zeitraum (Oktober 2020 und November 2020) bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos respektive erfolglos auf Stellensuche. Aufgrund der andauernden Arbeitslosigkeit

war er verpflichtet, seine Suchbemühungen zu intensivieren. Eine solche Intensivierung muss sich einerseits in der Anzahl der Suchbemühungen und andererseits in der Breite der (realistischen) Stellenbewerbungen aufzeigen. Die Unzumutbarkeit richtet sich dabei einzig nach Art. 16 Abs. 2 AVIG.

4.2 Für Oktober 2020 hat der Beschwerdeführer zehn Bewerbungen nachgewiesen (vgl. Erw. 2.1.1), was als solches schon am unteren Rand der geforderten Menge liegt (vgl. Erw. 3.2) und bereits für den September 2020 als zu wenig erachtet wurde (vgl. VGE II 2021 20 Erw. 4.3 vom 19.5.2021). Für November 2020 kann der Beschwerdeführer gar keine Bewerbungen nachweisen, was per se den gesetzlichen Anforderungen nicht zu genügen vermag. Der Beschwerdeführer bringt vor dem Verwaltungsgericht keine Gründe für die spärliche Anzahl der Stellenbewerbungen vor und begründet gar nicht, weshalb er November 2020 gar keine Stellenbewerbungen getätigt wurden.

4.3.1 In Bezug auf die Qualität der getätigten Bemühungen fällt auf, dass sich der Beschwerdeführer ab September 2020 wiederholt auf Stellen als Filialleiter/Stv. Filialleiter/Store Manager bewarb, obwohl die Erfolgsaussichten des Beschwerdeführers, unter Einbezug seines Ausbildungsstands (Mittlerer Schulabschluss in Deutschland, keine Berufsbildung) und der nicht langjährigen Berufspraxis, nach objektiver Betrachtung als gering zu bezeichnen sind. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer bereits Erfahrungen als Filialleiter gesammelt hat, ändert nichts daran. Auf das Nichterfüllen der Qualifikationsvoraussetzungen als Filialleiter/Stv. Filialleiter/Store Manager wurde der Beschwerdeführer bereits mit Verfügung vom 26. Oktober 2020 vom Amt für Arbeit hingewiesen (vgl. VGE II 2021 20 Ingress Bst. C). Ungeachtet der Aufforderung zur Unterlassung solcher Bewerbungen, hat sich der Beschwerdeführer dennoch auch im Oktober auf zwei Stellenausschreibungen für Filialleiter/Stv. Filialleiter beworben. Aufgrund der äusserst geringen Erfolgsaussichten zur Erlangung dieser Stellen müssen diese beiden Bewerbungen unberücksichtigt bleiben. Es kann diesbezüglich auf die Ausführungen im VGE II 2021 20 Erw. 4.4 vom 19. Mai 2021 verwiesen werden.

4.3.2 Überdies hatte der Beschwerdeführer auch mit seiner Bewerbung für die Stelle als wintersportbegeisterter Allrounder bei E. _____ bereits von Beginn an keine realistischen Chancen. So hätte er für diese Stelle, wie dies explizit im Stelleninserat verlangt wird, eine abgeschlossene Grundausbildung als Detailhandelsfachmann nachweisen oder ein begeisterter Skifahrer sein müssen (vgl. Vi-act. 3). Da der Beschwerdeführer lediglich über einen mittleren Schulabschluss in Deutschland verfügt, keine Berufsbildung sowie keine langjährige Berufspraxis ausweisen und überhaupt nicht Skifahren kann, tendieren seine Er-

folgsaussichten für eine Stellenzusage gegen null. Folglich handelt es sich um eine Bewerbung, bei welcher der Beschwerdeführer das Anforderungsprofil objektiv betrachtet nicht erfüllt, wodurch auch diese Bewerbung unberücksichtigt bleiben muss.

Unbehilflich ist die Argumentation des Beschwerdeführers, wonach er sich auf eine ähnliche Stelle im Oktober 2019 in vergleichbarer örtlicher Umgebung beworben habe. In Anbetracht der bereits über einjährigen Arbeitslosigkeit hätte der Beschwerdeführer seine Arbeitsbemühungen intensivieren müssen (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG). Von einer vergleichbaren Situation wie derjenigen im Oktober 2019 kann keine Rede sein.

4.4.1 Ferner wird ersichtlich, dass sich der Beschwerdeführer auf Stellenangebote beworben hatte, bei welchen der Arbeitsweg die Höchstdauer von zwei Stunden je für die Hin- und Rückfahrt übersteigt (vgl. Erw. 3.4.2). Um zum M._____, wo sich der Arbeitsort für die Stelle bei E._____ befunden hätte, zu gelangen, hätte der Beschwerdeführer pro Weg 2½ bis 3 Stunden aufwenden müssen (vgl. Fahrplan N._____ - M._____, www.sbb.ch). Auch die Fahrten nach O._____ sowie nach P._____ dauern rund 2 Stunden (Bhf zu Bhf).

4.4.2 Es ist nach dem Dargelegten offensichtlich, dass der Argumentation des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden kann, wonach die Arbeitswege für die getätigten Stellenbewerbungen weniger als zwei Stunden für die Hin- und Rückfahrt betragen. Der Weg nach M._____ ist zu weit, bei den zwei andern handelt es sich um Grenzfälle. Ob die Bewerbungen deswegen nicht berücksichtigt werden können, kann jedoch offenbleiben, da sich der Beschwerdeführer im Oktober 2020 so oder so nur ungenügend um Arbeit bemühte.

4.5 Zusammenfassend steht somit fest, dass der Beschwerdeführer im November 2020 gar keine Arbeitsbemühungen tätigte. Für Oktober 2020 weist er minimale 10 Bewerbungen aus, wobei drei davon mangels notwendiger Qualifikation ausser Acht gelassen werden müssen. Mithin sind auch die persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode Oktober 2020 ungenügend. Damit ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

5.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

5.2 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE I 2008 85 vom 25.6.2008 Erw. 4.1 mit Verweisen auf VGE 324/02 vom 17.7.2002 Erw. 5b; Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 Erw. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 Erw. 3b).

5.3 Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungs-Tatbestände bereit. Dieses Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich 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 141 V 362 Erw. 2.3; BGE 138 V 346 Erw. 6.2; BGE 137 V 1 Erw. 5.2.3).

5.4 Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat.

Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es

muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 Erw. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 Erw. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 Erw. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 Erw. 4.1).

5.5.1 Das Seco-Einstellraster qualifiziert das erstmalige Ungenügen bei den persönlichen Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode als leichtes Verschulden, das mit drei bis vier Einstelltagen zu sanktionieren ist. Das zweimalige Ungenügen der Arbeitsbemühungen wird ebenfalls als leichtes Verschulden angesehen, das fünf bis neun Einstelltage zur Folge hat. Bei einer dreimaligen ungenügenden Arbeitsbemühung wird von einem leichten bis mittelschweren Verschulden ausgegangen, welches mit 10 bis 19 Einstelltagen zu sanktionieren ist (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.C).

5.5.2 Die Vorinstanz verfügte für die Kontrollperiode Oktober 2020 eine Einstellung von sieben Tagen (vgl. Vi-act. 6) und für die Kontrollperiode November 2020 von 15 Tagen (vgl. Vi-act. 10). Im Einspracheentscheid wird dies unter Verweis auf Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 2 AVIV bestätigt mit der Begründung, die Einstellungsdauer bei leichtem Verschulden betrage 1-15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (vgl. Vi-act. 13, Ziff. 8).

5.5.3 Mit dem Entscheid VGE II 2021 20 vom 19. Mai 2021 wurde das erstmalige Ungenügen für die Kontrollperiode September 2020 bestätigt. Mithin handelt es sich in der Kontrollperiode Oktober 2020 um die zweite Verfehlung. Auch die Vorinstanz ging in der Verfügung vom 3. Dezember 2020 von einem zweimaligen Ungenügen aus. Die Qualifikation als leichtes Verschulden und die Sanktionierung mit sieben Einstelltagen unter Beachtung des Seco-Einstellrasters ist nicht zu beanstanden.

5.5.4 Mit Verfügung vom 18. Dezember 2020 wurde das Fehlen von Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode November 2020 als drittmaliges Ungenügen mit 15 Einstelltagen sanktioniert (vgl. Vi-act. 10). Da sich der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode November 2020 um gar keine Stellen bemüht hat, kann nicht von leichtem Verschulden die Rede sein. Der Beschwerdeführer bringt keinen Grund für seine Untätigkeit vor. Er führt zudem nicht substantiiert aus, inwiefern bei einem drittmaligen verschuldeten Ungenügen die Einstellung auf lediglich fünf bis maximal neun Tage zu reduzieren ist. Seinem Vorbringen, es sei erst von einer erstmaligen fehlbaren Handlung auszugehen, kann nicht gefolgt werden. In Anbetracht der wiederholten Verfehlungen, des Fehlens jeglicher Bemühungen und in Beachtung des Seco-Einstellrasters hat die Vorinstanz zu

Recht eine Sanktionierung von 15 Tagen verfügt. Ebenfalls zu Recht wies die Vorinstanz den Beschwerdeführer daraufhin, dass bei einer erneuten fehlenden oder ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühung die Vermittlungsfähigkeit zu überprüfen sei.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

7. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. ^fbis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).

4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A)

Schwyz, 9. Juli 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Romansch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 9. August 2021