

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 8

Entscheid vom 18. März 2021

Besetzung

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

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. B. _____,

gegen

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

Gegenstand

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

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 19__) war seit dem 1. Mai 2017 bei der C._____ in D._____ als Trainer der E._____ (bis zur Vorsaison F._____) des G._____ in einem Vollzeitpensum angestellt (vgl. Vi-act. 1). Im Dezember 2019 hat die Arbeitgeberin das Anstellungsverhältnis per Ende Saison 2019/20 (30.4.2020) aufgelöst (vgl. Vi-act. 5). In einer Mail vom 20. Januar 2021 bestätigte die Arbeitgeberin gegenüber A._____, dass sich im Falle eines Aufstiegs der Mannschaft (E._____ in die H._____) der Arbeitsvertrag um ein Jahr verlängert hätte (vgl. Bf.-act. 3).

B. Am 17. Februar 2020 unterzeichnete A._____ einen Arbeitsvertrag bei der I._____ per 1. Mai 2020 als Trainer mit einem Arbeitspensum von 50% (vgl. Vi-act. 6).

C. Am 12. März 2020 wurden aufgrund der Corona-Pandemie (bzw. den im Kanton Tessin beschlossenen Massnahmen) sämtliche Eishockey-Meisterschaften abgesagt (vgl. <https://www.nationalleague.ch>, News vom 12.3.2020; besucht am 3.3.2021). Am 13. März 2020 haben sich Liga und Clubs zu einer ausserordentlichen Ligaversammlung getroffen und entschieden, dass es in den Ligen des Leistungssports in der Saison 2019/20 weder einen Schweizermeister noch Auf- und Absteiger gebe (H._____ gehört zur Liga des Leistungssports, nicht jedoch die E._____). So gebe es namentlich auch keinen Absteiger aus der H._____ in die E._____ und keinen Aufsteiger aus der E._____ in die H._____ (vgl. <https://www.nationalleague.ch/> News vom 13.3.2020; besucht am 3.3.2021).

D. Am 17. März 2020 meldete sich A._____ beim RAV J._____ zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitbeschäftigung an (vgl. Vi-act. 2) und am 1. April 2020 stellte er Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Mai 2020, wobei er auf seine 50%-Anstellung per 1. Mai 2020 hinwies (vgl. Vi-act. 1).

E. Das RAV J._____ informierte das Amt für Arbeit am 26. August 2020, A._____ habe für die letzten drei Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn am 1. Mai 2020 zu wenig eigene persönliche Arbeitsbemühungen nachgewiesen (vgl. Vi-act. 10). Mit Schreiben vom 9. September 2020 informierte das Amt für Arbeit A._____ über die Absicht, ihn deswegen in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Er sei eingeladen, hierzu Stellung zu nehmen (vgl. Vi-act. 4). Am 14. September 2020 nahm A._____ Stellung (vgl. Vi-act. 6).

F. Mit Verfügung vom 15. September 2020 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 1. Mai 2020 wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den letzten Monaten bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn für die Dauer von 11 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (vgl. Vi-act. 7). Dagegen erhob A._____ am 12. Oktober 2020 (Posteingang) Einsprache (vgl. Vi-act. 8), welche mit Einspracheentscheid Nr. 253/20 vom 4. Januar 2021 abgewiesen wurde (vgl. Vi-act. 10).

G. Am 21. Januar 2020 (Postaufgabe) lässt A._____ gegen den Einspracheentscheid Nr. 253/20 vom 4. Januar 2021 frist- und formgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz einreichen und beantragen:

Der angefochtene Einspracheentscheid des kantonalen Amtes für Arbeit vom 4. Januar 2021 sei aufzuheben und auf die Geltendmachung von Einstelltagen sei zu verzichten.

Soweit von der Einstellung nicht abgesehen werde, sei von einem sehr leichten Verschulden auszugehen, sodass das Einstellmass allerhöchstens zwei Tage betragen dürfe (vgl. Beschwerde S. 8).

Mit Vernehmlassung vom 22. Februar 2021 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Vorliegend ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung grundsätzlich unbestritten. Strittig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für 11 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat wegen fehlenden Arbeitsbemühungen in den letzten drei Monaten (in casu Februar, März und April 2020) vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn (in casu 1. Mai 2020).

2.1 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 Insolvenzenschädigung [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 (Schadenminderungspflicht; 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).

2.2 Stellenbemühungen hat eine versicherte Person nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits in der Kündigungsfrist bzw. vor der Meldung beim Arbeitsamt, vorzunehmen (vgl. ARV 1993/1994 Nr. 26 S. 184 Erw. 2b; ARV 2003 Nr. 10 S. 119 Erw. 1). Insbesondere fallen auch intensive Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist an, nötigenfalls auch ausserhalb des erlernten Berufes der versicherten Person (vgl. AVIG-Praxis ALE, Januar 2021, B311). Jede versicherte Person ist grundsätzlich bereits vor Anspruchsstellung zur Stellensuche verpflichtet, d.h. auch bevor überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an die von Arbeitslosigkeit bedrohte versicherte Person abgegeben werden können (vgl. VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 2.2 m.w.H.). Sie kann sich nicht auf eine allenfalls vorhandene Rechtsunkenntnis (nicht gewusst zu haben, dass Arbeitsbemühungen noch während der Kündigungsfrist eine Pflicht sind) berufen (vgl. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.2; VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 2.2 und 4.1.2). Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von der Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE B314).

2.3 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 Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 104).

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

Auch sind die Arbeitsbemühungen unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (vgl. VGE II 2017 101 vom 20.2.2018 Erw. 3.2.2; AVIG-Praxis ALE B313; SECO, Ein Leitfaden für Versicherte Arbeitslosigkeit, Ausgabe 2019, S. 12). Hingegen 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.). Dem entsprechend sind auch die Bewerbungen auszurichten. Die versicherte Person darf sich nicht einzig auf ihres Erachtens ihr angemessene Stellen bewerben (vgl. VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 4.1.5). Weiter muss die versicherte Person ihre Bemühungen nachweisen können. Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen 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). Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. AVIG-Praxis ALE B311).

3.1 Vorliegend steht sachverhaltsmässig fest, dass dem Beschwerdeführer seine Anstellung im Dezember 2019 per Ende Saison 2019/20 (30.4.2020) gekündigt wurde. Seitens Vorinstanz wird nicht bestritten, dass ihm durch die Arbeitgeberin eine Verlängerung der Anstellung um ein Jahr in Aussicht gestellt wurde, sollte seine Mannschaft den Liga-Aufstieg schaffen. Nachdem dies nicht gelang und er bei der neuen Arbeitgeberin nur eine 50%-Stelle antreten konnte, beantragte der Beschwerdeführer per 1. Mai 2020 Arbeitslosenentschädigung.

3.2 Dem am 24. März 2020 vom Beschwerdeführer unterzeichneten Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" sind die nachfolgenden handschriftlichen Einträge betreffend mündlich erfolgter (einer schriftlichen) Bewerbungen zu entnehmen (vgl. Vi-act. 8):

Datum	Firma	Stellenbezeichnung	Absagegrund
15.01-15.03	Ka. _____	Profitrainer	Job vergeben
23.01-15.03	Kb. _____	Trainer 1. Liga	Job nur 30%
25.01-07.02	Kc. _____	Trainer 1. Liga	Job nur für 20-30%
03.03-15.03	Kd. _____	Trainer My Sport	Job nur für 20%
01.01-20.03	Ke. _____	Profitrainer	Kein Bedarf
02.02-15.03	I. _____	Trainer My Sport	

Dem am 26. April 2020 eingereichten Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat April 2020 sind die nachfolgenden handschriftlichen Einträge betreffend mündlich erfolgter Bewerbungen zu entnehmen (vgl. Vi-act. 3):

Datum	Firma	Stellenbezeichnung	Absagegrund
06.04	I. _____	Juniorentainer	Job vergeben
06.04	I. _____	Verkäufer/Marketing	Job aus Eis gelegt, wegen Coronavirus
07.04	Kf. _____	Materialverwalter 1. Mannschaft	Job nichts für mich
07.04	Kf. _____	Marketing _____	Job anderweitig vergeben
07.04	Kg. _____	Personalberater	Job vergeben (Coronavirus)
13.04	Kh. _____	Büroangestellter	Kein Bedarf zur Zeit (Coronavirus)
13.04	Kh. _____	Fugenabdichter	Kein Bedarf zur Zeit (Coronavirus)
18.04	Ki. _____	1. Liga Trainer	Job anderweitig vergeben
18.04	Ki. _____	Nachwuchschef	Job anderweitig vergeben
23.04	Kj. _____	Elite Trainer	

3.3 Es ist somit erstellt, dass der Beschwerdeführer während der Kündigungsfrist, bzw. in den Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit 16 Arbeitsbemühungen ausgewiesen hat (10 im Monat April 2020 und sechs in den Vormonaten). Damit aber steht fest, dass er die minimal geforderte Anzahl Bewerbungen für den Monat April nachweisen kann, nicht jedoch für die Zeit davor (Februar und März). Mit nur sechs Bewerbungen in den Monaten Januar bis und mit März hat der Beschwerdeführer die quantitative Anforderung an die persönlichen Arbeitsbemühungen nicht erfüllt (vgl. Erw. 2.3). Die entsprechende Feststellung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden.

4. Der Beschwerdeführer macht denn auch nicht, zumindest nicht substantiiert, geltend, er habe tatsächlich mehr Bewerbungen getätigt und nachgewiesen. Wenn er dennoch beantragt, von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei abzusehen (eventualiter sei sie auf die Dauer von zwei Tagen zu reduzieren), so ergibt sich aus den Rechtsschriften folgendes:

4.1 In der E-Mail-Stellungnahme vom 14. September 2020 (vgl. Vi-act. 6) legte der Beschwerdeführer u.a. dar, dass er als Vater zweier Kinder weder arbeitslos sein möchte noch könne. Ihm sei bewusst, dass seine Berufsgattung als Eishockeytrainer speziell sei und das Angebot freier Stellen sehr niedrig wäre. Deswegen habe er sich bei allen offenen Trainerstellen in der ganzen Schweiz beworben. Zudem seien im Sportbereich mündliche Bewerbungen üblich. Er habe nur diejenigen Stellenangebote aufgeschrieben, welche ihm einen Job als Trainer unterbreitet hätten. Mündliche Absagen habe er demzufolge nicht notiert. Beim Ka. _____ sei er unter den letzten beiden Kandidaten gewesen. Die definitive Absage sei Ende März 2020 erfolgt. Beim Kb. _____ sei eine 30% Stelle frei gewesen, beim Kc. _____ eine 20% Stelle, genauso beim Kd. _____. Bei

seinem letzten Arbeitgeber sei ihm mitgeteilt worden, dass er seinen Arbeitsplatz behalten könne, sofern er mit seiner Mannschaft aufsteigen würde. Trotz Aufwendung all seiner Energie, sei sein Vorhaben durch das Coronavirus zerstört worden, denn er habe die Meisterschaft gewonnen, aber die Aufstiegsspiele nicht mehr bestreiten können, woraufhin er entlassen worden sei. Er habe eine 50% Stelle in L. _____ angenommen, dies würde zeigen, dass er arbeiten und seine Familie ernähren wolle. Da er den Vertrag am 17. Februar 2020 unterzeichnet habe und dies in allen Sportmedien verkündet worden sei, habe dies seine Suche nach einer 100% Stelle nicht verbessert. Im Übrigen sei er am 24. März 2020 bei einem ersten Beratungsgespräch auf dem RAV J. _____ darüber informiert worden, wie der Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen richtig auszufüllen sei und dass er dies ab April 2020 richtig auszufüllen habe.

4.2 Mit Verfügung vom 15. September 2020 hielt die Vorinstanz fest, dass aufgrund der ihr vorliegenden Unterlagen (unter Einbezug der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 14.9.2020) der Versicherte für die letzten drei Monate bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn am 1. Mai 2020 zu wenig eigene Arbeitsbemühungen nachweisen könne. Dies genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht und bedinge deshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 11 Tagen.

4.3 In seiner Einsprache machte der Beschwerdeführer u.a. geltend, dass der Argumentation der Vorinstanz nicht gefolgt werden könne, zumal offensichtlich seine besondere Situation als Profi-Eishockey-Trainer absolut nicht berücksichtigt worden sei. Es sei auch überraschend, dass die (vorformulierte) Verfügung der Vorinstanz vom 15. September 2020 nur einen Tag nach seiner Stellungnahme erlassen worden sei, ohne dass darin eine Auseinandersetzung mit seiner Stellungnahme vom 14. September 2020 stattgefunden habe. Auch werde in der kurz gehaltenen Verfügung vom 15. September 2020 weder ausgeführt, weshalb er zu wenig Arbeitsbemühungen unternommen habe, noch weshalb genau 11 Einstelltage berechnet worden seien. Vorliegend sei namentlich zu berücksichtigen, dass er bis zum März 2020 mit einer Weiteranstellung beim ehemaligen Arbeitgeber habe rechnen dürfen, zumal er mit seiner Mannschaft den Gruppensieg erreicht habe. Aus Gründen der Corona-Pandemie habe der Schweizerische Eishockeyverband am 23. März 2020 [recte 13.3.2020] den Abbruch der Meisterschaft ohne Auf- und Absteiger beschlossen. Dennoch habe er sich nach anderen Arbeitsmöglichkeiten umgesehen und habe insbesondere zehn Arbeitsbemühungen für den Monat April 2020 beim RAV eingereicht.

4.4 Im Einspracheentscheid Nr. 253/20 vom 4. Januar 2021 hält die Vorinstanz u.a. fest, der Gesetzgeber habe im Bereich der Arbeitslosenversicherung für Personen im Profisport, zu welchem der Beschwerdeführer im weiteren Sinne gehöre, keine spezielle Regelung erlassen. Die Grundsätze der Arbeitslosenversicherung, wonach der Versicherte alles ihm Mögliche unternehmen müsse, um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder eine bestehende Arbeitslosigkeit zu verkürzen, hätten hier ebenso Gültigkeit. Bereits Ende 2019 habe der Beschwerdeführer die Information erhalten, dass sein Vertrag per Ende Saison enden würde, ausser er schaffe mit seiner Mannschaft den Aufstieg, was aufgrund der sportlichen Erfolge der Mannschaft zwar durchaus im Bereich des Möglichen gelegen habe, jedoch für den Beschwerdeführer keine Garantie darstellen würde, dass dies schliesslich auch glücken werde. Der Beschwerdeführer hätte sich sofort nach Bekanntwerden, dass sein Vertrag nicht verlängert werde, um eine neue Stelle bemühen müssen, um einer Situation, welche schliesslich eingetroffen sei, vorzugreifen. Weiter würde das Traineramt der Stufe E. _____ nicht mehr zum Profisport zählen. Insofern habe sich der Beschwerdeführer bewusst sein müssen, dass der Höhepunkt seiner Karriere als Profitrainer einer Hockey Mannschaft überschritten sei und er über kurz oder lang auch Ausschau nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten halten müsse. Der Beschwerdeführer sei gelernter Plattenleger und habe anschliessend eine berufsbegleitende Sporthandelsschulde absolviert. Zudem habe er eine Ausbildung als Führungsfachmann gemacht und vor seiner Tätigkeit als Profitrainer als Buchhalter gearbeitet, was heute noch möglich wäre. Weiter entgegnet die Vorinstanz, die Situation des Beschwerdeführers sei sehr wohl angeschaut und aufgrund der gesetzlichen Vorgaben beurteilt worden; ein Tag nach Eingang seiner Stellungnahme reiche für den Erlass der Verfügung. Sodann betonte die Vorinstanz, es liege in der Eigenverantwortung jedes einzelnen, möglichst viel zur Schadensminderung beizutragen. In welchem Umfang der Versicherte Arbeitsbemühungen während der Zeit vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit habe einbringen müssen, liege im Ermessen der Arbeitsmarktbehörde. Vorliegend seien die Anforderungen mit Sicherheit nicht genügend. Es könnten nur diejenigen Arbeitsbemühungen berücksichtigt und bewertet werden, welche ihr gegenüber rechtzeitig nachwiesen würden. Eine versicherte Person habe sich nicht erst nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit, sondern bereits in der Kündigungsfrist, bzw. vor der Meldung beim Arbeitsamt, um Stellen zu bemühen und die versicherte Person könne sich generell nicht auf Rechtsunkenntnis berufen. Soweit sich der Beschwerdeführer auf schwierige resp. erschwerende persönliche Umstände im Rahmen seiner Tätigkeit als Hockeytrainer berufe, erschwere dieser Umstand eher das Finden einer neuen Stelle, nicht aber das Bemühen um Abwendung der Arbeitslosigkeit. Eine allfällige Unmög-

lichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden, wäre allenfalls im Zusammenhang mit der Vermittlungsfähigkeit zu prüfen. Vorliegend werde jedoch höchstens eine Erschwernis, nicht aber eine Unmöglichkeit geltend gemacht. Zusammenfassend würden die vom Beschwerdeführer vor Beginn der Arbeitslosigkeit unternommen bzw. gegenüber dem RAV J. _____ nachgewiesenen Arbeitsbemühungen in quantitativer Hinsicht den gesetzlichen Bestimmungen nicht entsprechen. Gemäss Einstellraster des SECO sei bei ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer dreimonatigen Kündigungsfrist bzw. eines dreimonatigen Beobachtungszeitraums von einem Einstellmass zwischen 9 und 12 Tagen auszugehen. 11 Einstelltage seien somit nicht zu beanstanden.

4.5 Mit Beschwerde vom 21. Januar 2021 rügt der Beschwerdeführer insbesondere (erneut) die Nichtberücksichtigung seiner besonderen Situation in Bezug auf die Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und damit das ungenügende Eingehen auf die Begründungen in der Einsprache. Er habe weder die Kündigung leichtfertig verursacht noch ein "laisser faire Verhalten" an den Tag gelegt. Bei einer absehbaren Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien gewisse Arbeitsbemühungen zu tätigen, e contrario sei dies vorliegend nicht der Fall gewesen, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim vorherigen Arbeitgeber nicht absehbar gewesen sei und auch die Kündigung zurückgenommen worden wäre, sofern die Meisterschaft nicht abgebrochen worden wäre. Die Beendigung der Anstellung sei nicht absehbar gewesen, die Kündigung wäre zurückgenommen worden, wenn der Bundesrat und in der Folge der Hockeyverband die Meisterschaft nicht abgebrochen hätten und sie den berechtigten Aufstieg der vom Beschwerdeführer trainierten Mannschaft nicht per obrigkeitlicher Massnahme verhindert worden wäre. Folglich handle es sich vorliegend um eine Suspensiv-Kündigung; ohne Corona-Pandemie hätte der Beschwerdeführer seine Trainerstelle behalten können. Mit diesem Hauptargument habe sich die Vorinstanz überhaupt nicht auseinandergesetzt. Es könne ihm in keinsten Art und Weise ein Verschulden nachgewiesen werden. Er habe in guten Treuen aufgrund der guten Resultate seiner Mannschaft davon ausgehen können, dass die Anstellung weitergeführt werde. Und dennoch habe er sich um andere Stellen beworben und mit der 50%-Anstellung in L. _____ auch gefunden. Nachdem klargeworden sei, dass der Aufstieg Corona bedingt nicht klappe, habe er die Stellensuche noch forciert, was aus der April-Auflistung ersichtlich sei. Entsprechend liege kein Verschulden vor. Die Vorinstanz habe vorliegend nicht alle vorhandenen Umstände und Fakten in ihre Entscheidungsfindung einbezogen, sondern sich auf das blosses Zählen der Bewerbungen beschränkt. Die Erschwernis bei seinen Bewerbungen habe klar in seiner "Suspensiv-Kündigung" bestanden, dass er mit der Weiterbeschäftigung habe rechnen können und immer auf die

Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bei seinem bisherigen Arbeitsgeber habe hinweise müssen. So habe er von allem Anfang an auf eine Ausstiegsklausel pochen müssen, was das Finden einer neuen Anstellung ebenfalls erschwert habe. Dennoch habe insgesamt die erschwerte Situation nicht das Finden einer Trainerstelle betroffen, sondern seine besondere Situation in der suspensiv gekündigten Stellung. Er habe über längere Zeit nicht gewusst, ob die Anstellung weitergehe oder eben nicht. Gewissheit habe erst bei Meisterschaftsabbruch bestanden.

4.6 Die Vorinstanz beantragt vernehmlassend die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde; inhaltlich verweist sie auf die Erwägungen im Einspracheentscheid Nr. 253/20 vom 4. Januar 2021 (vgl. oben Erw. 4.4).

5. Der Beschwerdeführer rügt wohl, in der angefochtenen Verfügung sei die Vorinstanz nicht auf die Stellungnahme des Beschwerdeführers eingegangen und im Einspracheentscheid setze sie sich nicht mit den Ausführungen der Einsprache auseinander. Er lässt indes offen, ob er damit eine Verletzung des rechtlichen Gehörs rügt.

Praxisgemäss genügt, dass die Begründung eines Entscheids kurz die wesentlichen Überlegungen nennt, von denen die Behörde sich hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt; es ist nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 136 I 229 Erw. 5.2). Die Behörde kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss derart abgefasst sein, dass die betroffene Person ihn in voller Kenntnis der Tragweite der Angelegenheit an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 142 I 135 Erw. 2.1).

Die Begründung der angefochtenen Verfügung ist wohl kurzgehalten; sie ermöglichte aber, dagegen Einsprache zu erheben. Im Einspracheentscheid greift die Vorinstanz die Begründung des Beschwerdeführers auf und sie begründet den abweisenden Entscheid. Die Tatsache, dass sie der Argumentation des Beschwerdeführers nicht gefolgt ist, seine Begründung nicht übernommen hat, stellt noch keine Gehörsverletzung dar.

6.1 Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz hauptsächlich vor, sich auf das Zählen der nachgewiesenen Bewerbungen beschränkt zu haben und dabei die besonderen Umstände des Einzelfalles völlig ausser Acht gelassen zu haben.

Dass die Vorinstanz dabei falsch gezählt hätte, macht der Beschwerdeführer zu recht nicht geltend. Insbesondere bringt er vor Verwaltungsgericht nicht mehr vor, er habe sich effektiv um mehr Stellen beworben als aufgeführt; die mündlichen Bewerbungen, die umgehend eine Absage zur Folge gehabt hätten, habe er nicht aufgeführt. Derartige mündliche, unbelegte Vorbringen müssen unberücksichtigt bleiben (unabhängig davon, dass sie auch verspätet vorgetragen würden und nicht mehr zu hören sind; vgl. BGE 139 V 164 Erw. 3.3; VGE II 2020 113 vom 22.2.2021 Erw. 2.2.1). Rein quantitativ bleibt es somit bei den bis Eintritt der Arbeitslosigkeit ausgewiesenen 16 persönlichen Arbeitsbemühungen (10 im April und 6 zwischen Januar und März; vgl. oben Erw. 3).

6.2 Nicht zu hören ist die Argumentation betreffend "Suspensiv-Kündigung". Tatsache ist, dass dem Beschwerdeführer seine Anstellung im Dezember 2019 per Saisonende gekündigt wurde. Kündigungen sind grundsätzlich bedingungsfeindlich bzw. sind einzig Bedingungen zulässig, deren Eintritt ausschliesslich vom Willen des Gekündigten abhängig sind (vgl. Urteil BGer 4A_249/2019 vom 6.1.2020 Erw. 3.2 mit Hinweis auf BGE 128 III 129 Erw. 2 m.w.H.). Selbst wenn, wie von der Arbeitgeberin mit Mail vom 20. Januar 2021 (vgl. Bf-act. 3) ihm gegenüber bestätigt, der Arbeitsvertrag bei einem Aufstieg der E. _____ in die H. _____ um ein Jahr verlängert worden wäre, handelt es sich hierbei nicht um eine bedingte Kündigung. Zum einen wurde die Kündigung definitiv ausgesprochen und zum anderen wäre der Eintritt der Bedingung (Aufstieg) keinesfalls ausschliesslich vom Willen des Gekündigten (Beschwerdeführers) abhängig gewesen.

Tatsache ist somit, dass der Beschwerdeführer ab Dezember 2019 in gekündigter Anstellung war und eine neue Stelle suchen musste. Die Erklärung der Arbeitgeberin (Weiterbeschäftigung für ein Jahr im Falle des Aufstiegs) stellt dabei nichts Anderes dar als ein Stellenangebot: Sollte die Mannschaft in der Folgesaison in der oberen Liga spielen können, würde der Beschwerdeführer als Trainer für ein Jahr engagiert. Selbst wenn es sich hierbei um ein verbindliches Angebot gehandelt hätte (was offen bleiben kann) und selbst wenn der Beschwerdeführer dieses Angebot angestrebt und verbindlich zugesagt hätte, hätte es sich dennoch nicht um eine definitiv zugesicherte Stelle gehandelt, welche den Beschwerdeführer - aufgrund seiner gekündigten Anstellung - von der Stellensuche befreit hätte. Denn der Aufstieg lag weder im alleinigen Einflussbereich der Arbeitgeberin noch des Beschwerdeführers, sondern war von sehr vielen, nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Der Beschwerdeführer hat dann ja auch (bereits ab Januar 2020) Gespräche über andere Trainerstellen geführt und eine neue Anstellung gesucht resp. am 17. Februar 2020 gefunden. Dies mithin zu einem

Zeitpunkt, da noch nicht feststand, ob allenfalls auch eine Weiterbeschäftigung bei den C._____ möglich gewesen wäre.

6.3 Selbst wenn anerkannt wird, dass die Situation für den Beschwerdeführer speziell war, so entschuldigt dies dennoch die ungenügende Stellensuche nicht. Es mag zutreffen, dass ihm die Stelle im Falle des Ligaaufstiegs zugesichert war, dass er die Stelle wollte und dass er hierüber andere mögliche Arbeitgeber im Rahmen der Bewerbungen informierte. Dieser Umstand hat ihm jedoch lediglich das Finden einer Stelle erschwert, nicht jedoch das Suchen. Es konnte ihn nicht hindern, sich um andere mögliche Stellen zu bemühen. Auszuweisen bzw. nachzuweisen waren indes nur (qualitativ gute) Arbeitsbemühungen. Mithin kann der Beschwerdeführer die Tatsache, nur wenige (bzw. zu wenige) Arbeitsbemühungen getätigt zu haben, nicht mit dem Umstand rechtfertigen, dass er eine Anstellung bei den C._____ in Aussicht hatte. Diese in Aussicht gestellte Anstellung war von zu vielen unbeeinflussbaren Faktoren abhängig, als dass er sich hierauf hätte verlassen dürfen.

Im Übrigen ist diese Situation auch nicht überaus speziell. Dem Beschwerdeführer wurde (in grundsätzlich gekündigter Anstellung) eine Anstellung in Aussicht gestellt, falls die E._____ Mannschaft aufsteigt. Mithin war nicht die Kündigung, sondern (allenfalls) der Anstellungsvertrag suspensivbedingt (vgl. oben Erw. 6.2). Derartige bedingte Anstellungsverträge sind nicht ungewöhnlich. Wenn - wie vorliegend - der Eintritt der Bedingung von nicht wesentlich beeinflussbaren Faktoren abhängig ist (wovon Covid-19 nur ein Faktor ist), dann entbindet dies weder im Profisport noch in der übrigen Arbeitswelt von weiteren persönlichen Arbeitsbemühungen. Denn allein darauf zu vertrauen, dass die Bedingung eintritt, stellt keine genügende Arbeitsbemühung dar. Ob die E._____ Mannschaft aufsteigen wird oder nicht, hing nicht allein von der in der Tat nicht vorhersehbaren Covid-Pandemie (oder behördlichen oder verbandsmässigen Massnahmen) ab, sondern vom Saisonverlauf der Mannschaft und deren Gegner und von den Aufstiegsspielen (die trotz Schweizermeistertitel erst noch angestanden wären). Der Beschwerdeführer konnte und durfte nicht darauf vertrauen, dass die Mannschaft aufsteigen und er für ein weiteres Jahr angestellt wird.

6.4 Zu Unrecht wirft der Beschwerdeführer der Vorinstanz vor, sie habe - in ungenügender Kenntnis des Hockeysports - dem Beschwerdeführer altersbedingt nur geringe Chancen auf eine Profitrainerstelle zugesprochen. Denn die Vorinstanz hat das Alter des Beschwerdeführers nie angesprochen, sondern festgestellt, er habe den Zenit seiner Karriere wohl überschritten, weil schon seine letzte Mannschaft nicht mehr zum Profisport zähle, und entsprechend hätte er so oder so über kurz oder lang auch Ausschau nach alternativen Beschäfti-

gungsmöglichkeiten halten müssen (vgl. Einspracheentscheid Erw. 7). Ob diese Beurteilung seiner Chance korrekt ist, kann offenbleiben. Tatsache und auch vom Beschwerdeführer bestätigt ist, dass das Finden einer Profitrainerstelle im Eishockey nicht einfach ist. Vor allem aber verlangt auch die Schadenminderungspflicht, dass eine von Arbeitslosigkeit gefährdete Person jede zumutbare Stelle annimmt. Es ist nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer sein Hauptaugenmerk auf eine Anstellung im Eishockey gelegt hat. Im Wissen um die Schwierigkeiten sowie um seine zusätzlichen Fähigkeiten und Ausbildungen wäre er daher gehalten gewesen, schon vor April 2020 auch ausserhalb des Profisports Arbeit zu suchen. Gemäss Bundesgericht gilt der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. Urteil BGer 8C_21/2008 vom 3.6.2008; vgl. auch Erw. 6.2.1). Der Beschwerdeführer absolvierte zuerst eine Lehre als Plattenleger und anschliessend berufsbegleitend eine Sporthandelsschule. Zudem machte er eine Ausbildung als Führungsfachmann und arbeitete vor seiner Profitrainer-Tätigkeit als Buchhalter (vgl. Vi-act. 10 S. 3). Mithin standen dem Beschwerdeführer (auch trotz der Corona-Pandemie) zahlreiche weitere Berufsmöglichkeiten ausserhalb des (Eishockey)-Profisports offen.

6.5 Nicht zu hören ist sodann das Vorbringen, nach dem Erstgespräch mit dem RAV habe er ab April die Anforderungen an die persönlichen Arbeitsbemühungen erfüllt. Zum einen kann man sich nicht auf Rechtsunkenntnis berufen, sondern qualitativ und quantitativ genügende Arbeitsbemühungen sind schon zu tätigen, bevor von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen abgegeben werden (vgl. oben Erw. 2.2). Zum andern befand sich der Beschwerdeführer nicht zum ersten Mal in dieser Situation. In den Akten liegt ein den Beschwerdeführer betreffender Einspracheentscheid aus dem Kanton M. _____ von 2013 (vgl. Vi-act. 13). Schon damals wurde der Beschwerdeführer wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen in der Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (nur 15 Arbeitsbemühungen in den drei Monaten) für 11 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Schon damals argumentierte der Beschwerdeführer u.a. mit einer Anstellung, die er in Aussicht hatte. Und schon damals wurde dem entgegengehalten, dies entbinde nicht von der Stellensuche, bis eine Anstellung rechtsverbindlich zugesichert sei. Auch wurde schon damals festgehalten, gerade weil er bis dahin im Eishockey tätig gewesen sei und eine Weiteranstellung schwierig sei, hätte er seine Suche intensivieren müssen. Diese Erwägungen waren dem Beschwerdeführer bekannt und sie treffen so auch heute noch zu. Gleichwohl hat der Beschwerdeführer zum einen auf die in Aussicht

gestellte Anstellungsverlängerung vertraut, seine Suchbemühungen (bis Ende März) nur auf Eishockey ausgerichtet und viel zu wenige Arbeitsbemühungen getätigt.

6.6 Zusammenfassend ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz festgestellt hat, der Beschwerdeführer habe sich in nicht entschuldbarer Weise in den drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nur ungenügend persönlich um Arbeit bemüht.

7.1 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 AVIG). Die Vorinstanz sanktionierte das Verhalten des Beschwerdeführers mit einer Einstellung für die Dauer von 11 Tagen.

7.2 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad, der Schwere des Verschuldens (vgl. 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 (vgl. Art. 45 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983).

7.3 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; AVIG-Praxis ALE D64). 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 (vgl. 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 (vgl. BGE 123 V 153 Erw. 3b).

7.4 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 (vgl. BGE 141 V 362 Erw. 2.3; BGE 138 V 346 Erw. 6.2; BGE 137 V 1 Erw. 5.2.3).

Das Seco-Einstellraster qualifiziert ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist bei einer Kündigungsfrist von drei und mehr Monaten als leichtes Verschulden und sieht eine Einstellung für die Dauer von 9 bis 12 Tagen vor (vgl. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.A/3).

Nach dem Einstellraster des SECO erhöht sich bei fehlenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist die Einstelldauer proportional zur Dauer der Kündigungszeit. Mit Blick auf die Praxis, wonach in der Regel zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat verlangt werden (vgl. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.4), ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, dass sich die Länge der Zeitspanne, während der sich die versicherte Person in Nachachtung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht (vgl. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.1) um zumutbare Arbeit bemühen muss, auf die Höhe der Sanktion auswirkt, wenn sie ihrer Obliegenheit in keiner Weise nachkommt (vgl. BGE 141 V 365 Erw. 4.1).

7.5 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 (vgl. 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).

7.6 In Würdigung der gesamten Umstände besteht keine Veranlassung, die verfügte Einstellungsdauer von 11 Tagen zu korrigieren. Gekündigt wurde im

Dezember per Ende Saison (30.4.2020), was einer mehr als dreimonatigen Kündigungsfrist entspricht. Der Beschwerdeführer kann lediglich für April 2020 quantitativ genügend persönliche Arbeitsbemühungen vorweisen. Für die Monate Januar bis März 2020 kann er lediglich 6 (anstelle von grundsätzlich geforderten 20 allein in den Monaten Februar und März) persönliche Arbeitsbemühungen und einzig für die "Branche Eishockey" vorweisen. Nachdem er schon 2013 in einer vergleichbaren Situation stand und schon damals für ungenügende Arbeitsbemühungen sanktioniert werden musste, waren ihm die Anforderungen bekannt. Von sehr leichtem Verschulden, wie es der Beschwerdeführer eventualiter geltend macht, kann daher nicht die Rede sein. Auch sonst lässt sich die niedrige Anzahl in keinsten Weise rechtfertigen, zumal der Beschwerdeführer relativ jung und gesund ist, mehrere Ausbildungen aufweist und sozial gut vernetzt scheint.

8. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

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. 113 ff. BGG).
4. Zustellung an:
 - den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (2/R)
 - die Vorinstanz
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 18. März 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch 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: 24. März 2021