

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2022 32

Entscheid vom 26. April 2022

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Milena Pesic, 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 vor
Eintritt der Arbeitslosigkeit)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 196_) war seit 2002 Gesellschafter und bereits seit 1998 Geschäftsführer der B._____, C._____ (Sitz), welche im Bereich Hauswartungen, Liegenschaftsdienst, Reinigungen und Gartenarbeiten tätig ist. Im Jahr 2021 wurde die Gesellschaft an die D._____, C._____(Sitz), als neue und einzige Gesellschafterin übertragen; die Geschäftsführung übernahm der Sohn von A._____, der auch alleiniger Gesellschafter der D._____ ist. A._____ seinerseits schied aus dem Betrieb aus, bzw. wird er als Berater im Zwischenverdienst mit max. 20h/Mt weiterbeschäftigt (vgl. www.zefix.ch; www._____.ch; beide eingesehen am 12.4.2022; Vi-act. 13, 11).

B. Am 5. Oktober 2021 stellte A._____ (damals Wohnsitz in E._____) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Oktober 2021. Sein Arbeitsverhältnis sei am 25. März 2021 per 30. Juni 2021 gekündigt und dann um drei Monate verlängert worden; letzter Arbeitstag sei der 30. September 2021 gewesen. Als Grund der Kündigung wird "Wirtschaftlich" angegeben (Vi-act. 1, 10). Am 1. Oktober 2021 wurde A._____ durch das RAV F._____ zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2).

C. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2021 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit dem Vorwurf, in der Zeitspanne für die letzten drei Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn am 1. Oktober 2021 keine persönlichen Arbeitsbemühungen eingereicht zu haben; man erwäge eine Sanktionierung durch Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Vi-act. 3). Am 24. Dezember 2021 reicht A._____ eine Stellungnahme hierzu ein (Vi-act. 4).

D. Mit Verfügung vom 3. Januar 2022 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 1. Oktober 2021 für die Dauer von 15 Tagen wegen fehlenden Arbeitsbemühungen in den letzten Monaten bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 5). Die am 14. Januar 2022 dagegen erhobene Einsprache (Vi-act. 6) wies das Amt für Arbeit mit Entscheid vom 17. März 2022 ab (Vi-act. 8).

E. Am 28. März 2022 reicht A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde ein mit dem Antrag, "die 15 Einstelltage zu löschen".

Mit Vernehmlassung vom 8. April 2022 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Es wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten, für die Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bzw. bis Stempelbeginn ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen nachgewiesen zu haben. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz ihn deswegen zu Recht für 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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). Bei der Beurteilung der Frage, ob genügende Bemühungen nachgewiesen sind, ist nicht nur die Qualität, sondern auch die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung. Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (BGE 139 V 524 Erw. 2.1.4).

2.2 Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit Stellenbemühungen vorzunehmen. Diese Pflicht gilt es insbesondere auch schon während der Kündigungszeit und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens in den drei letzten Monaten zu erfüllen. Die arbeitslos gewordene Person hat den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit bereits bei der Anmeldung vorzulegen (BGE 141 V 365 Erw. 2.2). Dabei kann sich die versicherte Person generell nicht auf Rechtsunkenntnis berufen (BGE 124 V 215 Erw. 2; BGE 126 V 308 Erw. 2b; VGE 367/98 vom 15.7.1998 Erw. 2b). Die Bemühungen sind zu tätigen, bevor mithin überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an von Arbeitslosigkeit bedrohte Versicherte abgegeben werden können (VGE 380/00 vom 20.9.2000 Erw. 2b; VGE 319/04 vom 16.6.2004 Erw. 1, Prot. S. 654). Auch sind die Arbeitsbemühungen unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (Gerhards, a.a.O., Art. 17 Rz. 14; VGE 432/97 vom 17.12.1997 m.H.).

3.1 Mit Schreiben vom 20. Dezember 2021 konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit dem Vorwurf, sich vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht

genügend um Arbeit bemüht zu haben, weshalb eine Sanktion in Betracht gezogen werde (Vi-act. 3).

In der Stellungnahme vom 24. Dezember 2021 führt der Beschwerdeführer aus, er habe die Kündigung auf den 30. Juni 2021 erwartet. Ab ca. Ende April habe er sich aktiv nach Arbeit umgesehen. Als sich abgezeichnet habe, dass der 30. Juni nicht realistisch sei, habe er die Stellensuche beendet; er habe nicht gewusst, per wann er suchen solle. Der Treuhänder habe den Termin stets hinausgeschoben; der Termin vom 30. September 2021 habe erst knapp eine Woche vorher festgestanden. Dass die Steuerverwaltung das Ruling abgesegnet habe, habe man erst am 24. September 2021 erfahren. In der Folge sei der Termin beim Treuhänder auf den 28. September 2021 festgesetzt worden. Mithin habe er erst am 24. September 2021 davon ausgehen können, dass er per 1. Oktober 2021 einen neuen Job brauche. Er habe keine Chance gehabt, sich um Arbeit zu bemühen. Hätte er dies getan, hätte er den Arbeitsbeginn regelmässig verschieben müssen, was seiner Glaubwürdigkeit abträglich gewesen wäre. Weiter machte der Beschwerdeführer geltend, sich bereits im April 2021 beim RAV gemeldet zu haben, um sich zu erkundigen, wie er vorgehen müsse, wenn er per 1. Juli 2021 arbeitslos sei. Das RAV habe geantwortet, er solle sich am besten gleich am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beim RAV melden. Genau dies habe er dann getan.

3.2 In der Verfügung vom 3. Januar 2022 stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer könne für die letzten drei Monate vor seiner Arbeitslosigkeit keine eigenen Arbeitsbemühungen nachweisen. Dies entspreche den gesetzlichen Anforderungen nicht, weshalb er für 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt werde.

In der Einsprache vom 14. Januar 2022 wiederholte der Beschwerdeführer seine Ausführungen der Stellungnahme vom 24. Dezember 2021 (vgl. oben Erw. 3.1).

3.3 Im angefochtenen Einspracheentscheid hält die Vorinstanz fest, der Versicherte stelle die Dinge so dar, als ob er absolut im Ungewissen gelassen worden sei, wann sein Arbeitsvertrag mit der B. _____ gekündigt werde. Fakt sei indes, dass er erst per 4. Oktober 2021 als Gesellschafter und Geschäftsführer der B. _____ im Handelsregister gelöscht worden sei. Es sei also in seiner Verantwortung gestanden, die Übergabe der Firma an seinen Sohn zu planen und durchzuführen. Mithin habe er auch gewusst, dass er irgendwann ohne Stelle sein werde und er habe daher die ihm obliegenden Vorkehrungen treffen müssen, um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verkürzen. Indem er sich auf den Standpunkt stelle, gar nicht gewusst zu haben, ab

wann er genau arbeitslos sein werde, sei er seiner Schadenminderungspflicht in fahrlässiger Weise überhaupt nicht nachgekommen. Das Amt für Arbeit könne verstehen, dass die Firmenübergabe mit einigen Unwägbarkeiten verbunden gewesen sei, doch könne der Beschwerdeführer nicht die für ihn einfachste aller Varianten auswählen und komplett auf die Stellensuche verzichten. Mit diesem Vorgehen sei er seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachgekommen; er habe der Arbeitslosenversicherung dadurch in fahrlässiger Weise einen finanziellen Schaden zugefügt, an welchem er zu beteiligen sei. Dass er für die letzten Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit überhaupt keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe, vermöge den gesetzlichen Vorgaben selbstredend nicht zu genügen. Zudem könne die Arbeitsmarktbehörde nur diejenigen Arbeitsbemühungen berücksichtigen, die ihr gegenüber rechtzeitig nachgewiesen worden seien.

Weiter hält die Vorinstanz dafür, der Hinweis, der Beschwerdeführer habe vom RAV die Information erhalten, er müsse sich spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beim RAV melden, sei korrekt. Dies habe ihn aber nicht von der Stellensuche entbunden, welche bereits vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit begonnen werden müsse, um drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Wenn er erst am ersten Tag der Arbeitslosigkeit mit der Stellensuche beginne, komme er seinen Verpflichtungen in keinster Weise nach. Er sei bereits vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit verpflichtet gewesen, sich um Arbeit zu bemühen, um der ihm obliegenden Pflicht zur Schadenminderung (Art. 17 Abs. 1 AVIG) nachzukommen. Angesichts dessen sei die Verfügung von 15 Einstelltagen nicht zu beanstanden.

3.4 Vor Verwaltungsgericht wiederholt der Beschwerdeführer, es könne ihm nicht vorgeworfen werden, für die Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen zu haben. Er sei 60zig gewesen, als er um seine Arbeitslosigkeit gewusst habe. Er sei kein Jurist. Daher habe er sich beim Fachpersonal, d.h. beim RAV erkundigt, was zu tun sei. Auf seine Anfrage habe das RAV geantwortet, um einen Anspruch geltend machen zu können, müsse er sich zu gegebener Zeit beim zuständigen RAV in F. _____ als arbeitslos melden. Genau dies habe er getan. In der Antwort stehe kein Wort von Arbeitsbemühungen. Er gehöre noch zur Generation, welche sich auf die Auskunft einer Fachperson verlasse. Auch sei ihm empfohlen worden, sich auf www.arbeit.swiss zu informieren, was er getan habe. Auch hier finde sich kein Hinweis, dass man vor der Arbeitslosigkeit eine neue Stelle suchen müsse. Ursprünglich habe er aufs RAV telefoniert und einen Termin gewünscht, jedoch zur Auskunft erhalten, er müsse sich am 1. Tag der Arbeitslosigkeit melden. Per 1. Oktober 2021 habe er einen Zwischenverdienst gehabt. Also habe er sich sehr wohl um Arbeit

bemüht. Weiter fügt der Beschwerdeführer an, am 24. September 2021 die Bestätigung und Terminvorschläge des Treuhänders erhalten zu haben. Daher habe er erst anlässlich des Termins beim Treuhänder am 28. September 2021 um ca. 16 Uhr gewusst, per wann er arbeitslos sei.

4.1 Die Vorinstanz stellte im angefochtenen Entscheid zu Recht fest, aufgrund der Schadenminderungspflicht seien Arbeitsbemühungen schon während der Kündigungsfrist zu tätigen und dies unabhängig davon, ob die versicherte Person entsprechende Kenntnis habe oder nicht. Es kann darauf verwiesen werden (vgl. auch oben Erw. 2.2). Selbst bei Rechtsunkenntnis besteht keine Rechtfertigung für ein Verhalten, ohne Bemühungen für eine Nachfolgestellung in die Arbeitslosigkeit einzutreten und Taggelder zu beanspruchen. Mithin spielt es keine Rolle, ob der Beschwerdeführer sich dieser Pflicht bewusst war oder nicht. Die Pflicht ist Ausfluss der allgemeinen Schadenminderungspflicht. Wer trotz absehbarem Stellenverlust keine Bemühungen für eine neue Stelle trifft und umgehend Versicherungsleistungen beansprucht, schädigt die Arbeitslosenversicherung, was ein sanktionswürdiges Verhalten darstellt.

4.2 Zu bestätigen ist ebenso die Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz. Tatsache ist, dass der Beschwerdeführer nicht exakt wusste, wann die Betriebsübergabe vollzogen sein wird. Dabei handelt es sich aber nicht um ein von ihm völlig losgelöstes Geschehen, sondern um eine familieninterne Geschäftsübergabe. Bereits die Kündigung vom 25. März 2021 hatte der Sohn als damaliger Stv. Geschäftsführer und Übernehmer des Geschäfts unterzeichnet (Vi-act. 10). Die Kündigung lautete:

Ich kündige den Arbeitsvertrag auf den 30. Juni 2021

Die Kündigung wird mit der Übergabe der B. _____ an mich, G. _____, wirksam. Ist die Übernahme per 01. Juli 2021 nicht möglich, verlängert sich das Arbeitsverhältnis jeweils um einen Monat. Massgebend ist das eingetragene Datum im Handelsregister.

Ob eine solcherart bedingte Kündigung überhaupt zulässig ist, kann vorliegend offenbleiben (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.). Denn losgelöst davon stand fest, dass der Beschwerdeführer seine Stelle als Geschäftsführer seiner eigenen Firma aufgeben wird, dass sein eigener Sohn Nachfolger wird und dass der Beschwerdeführer in Teilzeit als Berater in der Firma verbleiben wird. Zudem war der Sohn bereits zuvor stellvertretender Geschäftsführer und damit mit der Firma vertraut. Es kann keine Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer ohne Einfluss auf die familieninterne Geschäftsübergabe war und nicht wissen konnte, per wann er arbeitslos sei. Bei den gegebenen Umständen ist auch nicht nachvollziehbar, war-

um der Beschwerdeführer nicht bereits ab Juli 2021 eine neue Stelle ausserhalb der B._____ hätte antreten können, blieb doch die Firma in den Händen der Familie und war die neue Geschäftsführung bereits zuvor in führender Position im Geschäft. Musste die Anstellung des Beschwerdeführers dennoch zwingend über den 1. Juli 2021 verlängert werden, falls die Firmenübergabe handelsregistermässig bis dahin nicht vollzogen ist, stellt sich die weitere Frage, ob die Kündigung effektiv aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt ist (wie das in der Kündigung und ebenso im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung und in der Arbeitgeberbescheinigung geschrieben steht). War die Kündigung aber tatsächlich wirtschaftlich begründet, dann wäre es im Interesse der B._____ gelegen, dass der Beschwerdeführer möglichst früh eine neue Stelle findet und entlassen werden kann. Aus dem Mailverkehr mit dem Treuhänder der Firma (Bf-act. 3) ergibt sich sodann, dass die Firmenübergabe verzögert wurde, weil man die Zustimmung der Steuerbehörde zum Steuerruling betreffend familieninterne Firmenübergabe abwarten wollte ("Nun haben uns auch die Schwyzer Steuerbehörden ein positives Feedback gegeben. ... Auf jeden Fall wären wir somit startklar und der Vertragsunterzeichnung steht nichts mehr im Weg"). Dies hat aber mit dem Arbeitsersatz bzw. dem Ausscheiden des Beschwerdeführers als Geschäftsführer bzw. einem möglichen Antritt einer Nachfolgestelle nichts zu tun. Es konnte dies den Beschwerdeführer nicht hindern, nach ausgesprochener Kündigung (und familienintern getroffener Entscheidung, die Firma an den Sohn zu übergeben und sich selber zurück zu ziehen) eine neue Stelle zu suchen und zu finden. Mithin rechtfertigt diese Situation nicht, dass der Beschwerdeführer nach Aussprache der Kündigung am 25. März 2021 keine Arbeitsbemühungen tätigte bzw. nachwies. Nichts zu ändern vermag daran auch die Tatsache, dass der Beschwerdeführer ggfs. erst nach Löschung seiner Person im Handelsregister überhaupt Anspruch auf Taggelder gehabt hätte. Denn dies konnte ihn nicht hindern, dennoch eine neue Stelle zu suchen und anzutreten.

4.3 Soweit der Beschwerdeführer behauptet, sich auf entsprechenden Ratsschlag hin auf www.arbeit.swiss informiert zu haben, dort fänden sich aber keine Informationen zu Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, so kann dem nicht gefolgt werden. An prominenter Stelle 'Arbeitslos - was tun' und 'FAQ Arbeitslosenentschädigung' wird zu Frage Nr. 4, 'Welche Pflichten muss ich beachten?' ausgeführt (www.arbeit.swiss, eingesehen am 12.4.2022; Hervorhebung nicht im Original):

(...)

Im Rahmen der Schadensminderungspflicht sind Sie verpflichtet, alles Zumutbare zur Vermeidung und zur Verkürzung Ihrer Arbeitslosigkeit zu unternehmen. **Sie müssen sich gezielt, bereits vor Eintritt Ihrer Arbeitslosigkeit und in der Re-**

gel in Form einer ordentlichen Bewerbung um eine neue Stelle bemühen - wenn nötig auch ausserhalb des bisherigen Berufes. Bewerbungen ohne Vorliegen konkreter Stellenangebote (sogenannte Blindbewerbungen) können nur als Ergänzung dienen.

Sie müssen Ihre Arbeitsbemühungen spätestens am 5. Tag des folgenden Monats beim RAV einreichen. Ohne entschuldbaren Grund später eingereichte Arbeitsbemühungen werden nicht mehr berücksichtigt. Sie sind verpflichtet, eine zumutbare Stelle annehmen.

4.4 Mit seinem Hinweis auf die Kontaktnahme mit dem RAV, um sich nach seinen Pflichten zu erkundigen, beruft sich der Beschwerdeführer sinngemäss auf den Grundsatz von Treu und Glauben resp. den Vertrauensgrundsatz.

4.4.1 Art. 5 Abs. 3 BV enthält den allgemeinen rechtsstaatlichen Grundsatz, dass staatliche Organe und Private nach Treu und Glauben handeln. Dieses Prinzip wird in Art. 9 BV grundrechtlich ergänzt. Der grundrechtlich verstärkte Grundsatz von Treu und Glauben verleiht einer Person Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden. Voraussetzung dafür ist, dass: a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörden handelt; b) die Auskunft sich auf eine konkrete, den Bürger berührende Angelegenheit bezieht; c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, dafür zuständig war oder der Bürger sie aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; d) der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres hat erkennen können; e) der Bürger im Vertrauen hierauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat; f) die Rechtslage zur Zeit der Verwirklichung noch die gleiche ist wie im Zeitpunkt der Auskunftserteilung; g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt (BGE 143 V 95 Erw. 3.6.2 m.w.H.).

4.4.2 Aus dem Verweis auf ein angeblich mit dem RAV geführten Telefonat kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. In Bezug auf mündliche und namentlich telefonische Zusicherungen und Auskünfte hat die Rechtsprechung erkannt, dass die blossе, unbelegte Behauptung einer telefonischen Auskunft oder Zusage nicht genügt, um einen Anspruch aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes zu begründen. Praxismässig ist eine nicht schriftlich belegte telefonische Auskunft zum Beweis von vornherein kaum geeignet (BGE 143 V 341 Erw. 5.3.1; Urteil BGer 8C 341/2019 vom 30.1.2020 Erw. 4)

4.4.3 Am 9. April 2021 gelangte der Beschwerdeführer per E-Mail ans RAV-H. _____ mit folgender Anfrage (Bf-act. 2):

So wies es aussieht, bin ich ab 1. Juli arbeitslos.

Zur Zeit bin ich Eigentümer und Geschäftsführer der B._____.

Diese Firma wird voraussichtlich per 1. Juli 2021 übergeben.

Ich werde damit per 30. Juni arbeitslos. Wie sieht mein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung aus?

Was muss ich weiter unternehmen?

Die E-Mail wurde an die Arbeitslosenkasse weitergeleitet und von deren Leiterin am 12. April 2021 wie folgt beantwortet:

Als Eigentümer und Geschäftsführer der B._____ müssen Sie Ihre arbeitgeberähnliche Stellung aufgeben und das Arbeitsverhältnis auflösen. Dies müssen Sie uns dann mittels Handelsregisterauszug belegen können. Zudem wird geprüft, ob Sie sich einen Lohn ausbezahlt und bei der zuständigen Ausgleichskasse abgerechnet haben. Sofern Sie dann eine beitragspflichtige Beschäftigung von 12 Monaten nachweisen können, haben Sie die erforderliche Beitragszeit erfüllt. Ob Sie anspruchsberechtigt sind, klären wir dann gerne anhand der schriftlichen Unterlagen ab. Vorab empfehlen wir Ihnen, sich auf www.arbeit.swiss weiter zu informieren.

Um einen Anspruch geltend machen zu können, müssen Sie sich beim zuständigen Arbeitsvermittlungszentrum in F._____ auch zu gegebener Zeit als arbeitslos anmelden.

Der Beschwerdeführer schilderte somit kurz den Sachverhalt (Geschäftsführer, Geschäftsinhaber, Geschäftsübergabe, anstehende Arbeitslosigkeit) und erkundigte sich nach den Anspruchsvoraussetzungen. Diese Frage beantwortete die Leiterin der Arbeitslosenkasse korrekt, indem sie ihn insbesondere auf die Problematik seiner Organstellung und des Handelsregistereintrags hinwies (vgl. Urteil BGer 8C_621/2018 vom 20.3.2019). Wie sich in der Folge zeigte, war denn der Anspruch des Beschwerdeführers auch nicht strittig; vielmehr anerkannte die Arbeitslosenkasse seinen Anspruch und leistete Taggelder. Mithin wurde in der erwähnten E-Mail die Frage nach dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung korrekt beantwortet, weshalb nicht einzusehen ist, dass die Antwort gegen die verfügte Sanktionierung spricht.

Des Weiteren erkundigte sich der Beschwerdeführer, was er sonst noch unternehmen müsse. Bei dieser völlig offen formulierten Frage ist es nicht zu beanstanden, dass die Leiterin der Arbeitslosenkasse keine konkrete Antwort gab, keine einzelnen Pflichten aufführte, sondern den Beschwerdeführer generell auf die Informationen auf www.arbeit.swiss verwies. In diesem Internetauftritt werden die Stellensuchenden breit informiert, namentlich auch über ihre Pflichten. Wie bereits aufgezeigt, werden sie dabei explizit auch darauf hingewiesen, Stellenbemühungen bereits während der Kündigungsfrist zu tätigen (vgl. oben Erw. 4.3).

Damit aber besteht keine Vertrauensgrundlage, gestützt auf welche der Beschwerdeführer berechtigterweise davon ausgehen durfte, vor Eintritt der Arbeitslosigkeit keine Stellenbemühungen tätigen zu müssen.

4.5 Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine Pflichtwidrigkeit vorwarf, indem er für die letzten drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit keine persönlichen Arbeitsbemühungen nachgewiesen hat.

5. Das Ungenügen persönlicher Arbeitsbemühungen stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG), weshalb die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht 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 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenztzuschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983).

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; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 6).

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 Die Vorinstanz verweist im angefochtenen Einspracheentscheid hinsichtlich der Einstelldauer auf das Einstellraster des Seco und bestätigte die verfügte Einstellung für die Dauer von 15 Tagen.

5.5.2 Das Seco sieht im Einstellraster (AVIG-Praxis ALE, Rz. D79) für fehlende Arbeitsbemühungen während einer einmonatigen Kündigungsfrist vier bis sechs Einstelltage vor (1.B/1), bei zweimonatiger Kündigungsfrist acht bis zwölf Einstelltage (1.B/2) und bei über dreimonatiger Kündigungsfrist zwölf bis achtzehn Einstelltage (1.B/3) vor.

Nach dem Einstellraster des SECO erhöht sich damit 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 (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 (BGE 139 V 524 Erw. 2.1.1) um zu-

mutbare Arbeit bemühen muss, auf die Höhe der Sanktion auswirkt, wenn sie ihrer Obliegenheit in keiner Weise nachkommt (BGE 141 V 365 Erw. 4.1).

5.5.3 Dem Beschwerdeführer wurde am 25. März 2021 per Ende Juni 2021 gekündigt, mithin in Berücksichtigung einer dreimonatigen Kündigungsfrist. Die Anstellung verlängerte sich dann bis Ende September 2021, wobei immer feststand, dass gekündigt war und der Beschwerdeführer eine Nachfolgestelle suchen und antreten muss. Mithin wusste er bis Eintritt der Arbeitslosigkeit während sechs Monaten um die Beendigung seiner Anstellung und die Notwendigkeit, eine Anschlusslösung zu finden. Wie bereits aufgezeigt, ändert hieran die Tatsache, dass er nicht genau wusste, wann die Firmenübergabe registermässig vollzogen sein wird, nichts. Bei dieser Sachlage und in Beachtung des Einstellrasters des Seco ist es nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Fehlen von Arbeitsbemühungen während der letzten drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mit 15 Einstelltagen sanktionierte. Es besteht für das Gericht keine Veranlassung für eine Korrektur.

6. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten werden keine 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 Rechtsschrift 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, 26. April 2022

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: 6. Mai 2022