

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2022 70

Entscheid vom 14. Dezember 2022

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Anna Maria Rüesch, Gerichtsschreiberin

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwältin MLaw 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. 1970) war seit dem 1. Mai 2021 bei der C._____ in D._____ angestellt (vgl. Vi-act. 1). Das Anstellungsverhältnis wurde am 22. November 2021 per 31. März 2022 im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst (vgl. Vi-act. 14; Bf-act. 4).

B. Per 25. März 2022 wurde A._____ zur Arbeitsvermittlung ab dem 1. April 2022 im Umfang eines Vollzeitpensums angemeldet (vgl. Vi-act. 2/1).

C. Am 6. April 2022 informierte das Amt für Arbeit A._____, gemäss Mitteilung des zuständigen RAV E._____ habe er in der Zeitspanne für die letzten drei Monate vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn am 1. April 2022 zu wenig persönliche Arbeitsbemühungen eingereicht; für die entsprechende Zeitspanne würden insgesamt 13 Arbeitsbemühungen vorliegen, was den gesetzlichen Bestimmungen nicht zu genügen vermöge. Alsdann wies das Amt für Arbeit A._____ darauf hin, dass es ihn in der Folge in der Anspruchsberechtigung einzustellen gedenke; gleichzeitig gewährte es ihm das rechtliche Gehör (vgl. Vi-act. 3). Hierzu liess sich A._____ mit E-Mail vom 12. April 2022 vernehmen (vgl. Vi-act. 4). Mit Verfügung vom 13. April 2022 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 1. April 2022 für die Dauer von 11 Tagen wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den letzten Monaten bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn in der Anspruchsberechtigung ein (vgl. Vi-act. 5).

D. Eine am 25. April 2022 bzw. 30. Mai 2022 (vgl. Vi-act. 6) - ergänzt mit Begründung vom 24. Juni 2022 sowie Schreiben vom 28. Juni 2022 (vgl. Vi-act. 8/9) - hiergegen erhobene (vorsorgliche) Einsprache (vgl. Vi-act. 6) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15. Juli 2022 ab (vgl. Vi-act. 10).

E. Gegen diesen Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15. Juli 2022 (Versand: gleichentags) liess A._____ am 12. September 2022 (Postaufgabe: gleichentags) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz erheben mit den folgenden Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15.07.2022 und die Verfügung vom 13.04.2022 seien aufzuheben und es seien keine Einstelltage zu verfügen.
2. Eventualiter seien der Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15.07.2022 und die Verfügung vom 13.04.2022 aufzuheben und die Einstelltage substantiell herabzusetzen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Vorinstanz.

F. Mit Vernehmlassung vom 7. Oktober 2022 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.1 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. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (vgl. AVIG-Praxis ALE, Juli 2021, B307 ff.; 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).

1.2 Art. 26 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02) vom 31. August 1983 normiert die Anforderungen an die persönlichen Arbeitsbemühungen der Versicherten. Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen. Nachgewiesene Arbeitsbemühungen werden nicht mehr berücksichtigt, wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und hierzu keinen entschuldbaren Grund geltend macht (vgl. Art. 26 Abs. 2 AVIV). Die zuständige Amtsstelle hat die Arbeitsbemühungen der Versicherten monatlich zu überprüfen (vgl. Art. 26 Abs. 3 AVIV). Arbeitsbemühungen sind unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (vgl. VGE 2014 68 vom 20.11.2014 Erw. 1.2 m.w.H.a. Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. 1, Bern 1987, Art. 17 Rz. 14; VGE 432/97 vom 17.12.1997 m.H.). Daraus folgt, dass vorbehältlich eines entschuldbaren Grundes die Arbeitsbemühungen unberücksichtigt bleiben und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausgesprochen werden kann, wenn die Nachweise der Arbeitsbemühungen nicht innert der gesetzlichen Frist eingereicht werden, ohne dass eine zusätzliche Frist gewährt werden müsste. Die versicherte Person muss ihre Bemühungen nachweisen können (vgl. AVIG-Praxis ALE B321 ff.). 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; vgl. zum Ganzen auch: VGE II 2021 76 Erw. 1.2).

1.3 Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits in der Kündigungsfrist bzw. vor der Meldung beim Arbeitsamt, Stellenbemühungen vorzunehmen (vgl. VGE II 2014 68 vom 20.11.2014 Erw. 1.2 m.H.a. ARV 1993/94 Nr. 26 S. 184 Erw. 2b; vgl. auch 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). Persönliche Arbeitsbemühungen sind mithin bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt vorzukehren, bevor überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an von Arbeitslosigkeit bedrohte Versicherte abgegeben werden können (vgl. VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 2.2 m.w.H.). 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).

1.4 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Qualität, sondern auch die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (vgl. AVIG-Praxis ALE B315).

1.4.1 Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (vgl. Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14.11.2018 m.H.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). 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).

1.4.2 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.).

1.4.3 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). Aus der Schadenminderungspflicht folgt, 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).

1.4.4 Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. (vgl. AVIG-Praxis ALE B316).

2. Vorliegend ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung unbestritten. Strittig und zu beurteilen ist nachfolgend, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für 11 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, er sei seiner Pflicht nach persönlichen Arbeitsbemühungen in der Zeitspanne für die letzten drei Monate (d.h. für Januar, Februar und März 2022) vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit am 1. April 2022 nicht nachgekommen. Soweit ersichtlich beschlägt dies lediglich die quantitativen Arbeitsbemühungen (vgl. Einspracheentscheid vom 15.7.2022, S. 5f. Erw. 7/8), nicht jedoch deren Qualität (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 18 Erw. 4).

3.1 Sachverhaltsmässig steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der C._____ am 22. November 2021 per 31. März 2022 im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wurde, weshalb der Beschwerdeführer per 1. April 2022 Arbeitslosenentschädigung beantragte.

3.2 Aktenmässig erstellt bzw. unstrittig ist, dass der Beschwerdeführer gemäss den von ihm beim RAV E. _____ eingereichten Formularen "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Zeitraum vom 27. bis 31. Januar 2021, vom 10. bis 25. Februar 2022 sowie vom 14. bis 29. März 2022 drei, vier und sieben Arbeitsbemühungen einreichte (vgl. Vi-act. 12; Bf-act. 5; Beschwerde vom 12.9.2022, S. 6 Ziff. 3.2; Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15.7.2022, S. 6 Erw. 7). Mithin reichte der Beschwerdeführer für den Zeitraum von drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bis zum Stempelbeginn - d.h. vom 1. Januar bis 31. März 2022 - insgesamt 14 Arbeitsbemühungen ein.

3.3 Damit aber steht fest, dass der Beschwerdeführer die minimal - durchschnittlich zehn bis zwölf (vgl. vorstehend Erw. 1.4.1) - geforderten Stellenbewerbungen je für die Monate Januar, Februar und März (gesamthaft: mindestens 30) nicht nachzuweisen vermag. Der Beschwerdeführer macht denn auch nicht geltend, er habe für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2022 tatsächlich mehr Bewerbungen getätigt bzw. nachgewiesen. Mit lediglich drei, vier und sieben Bewerbungen in den Monaten Januar, Februar bzw. März hat er die quantitative Anforderung an die persönlichen Arbeitsbemühungen klar nicht erfüllt.

4.1 Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz vor, sich zu Unrecht lediglich auf das Zählen der nachgewiesenen Bewerbungen für die Monate Januar bis März 2022 beschränkt zu haben; die sechs weiteren Stellenbewerbungen in den Monaten November und Dezember 2021 habe die Vorinstanz zu Unrecht völlig ausser Acht gelassen (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 8 Ziff. 1; S. 9ff. Ziff. 2).

4.2 Tatsache ist, dass der Beschwerdeführer ab dem 22. November 2021 in gekündigter Anstellung war bzw. freigestellt wurde und mithin spätestens ab diesem Zeitpunkt eine neue Stelle suchen musste. Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers erfolgten sodann unstrittig bereits seit November 2021 (vgl. angefochtenen Einspracheentscheid vom 15.7.2022, S. 6 Erw. 7) - am 23. November 2021 und am 12. Dezember 2021 schriftlich (vgl. Bf-act. 5) sowie bei der C. _____ in mündlicher Form (vgl. Bf-act. 6/7/10). Hinsichtlich den mündlichen Bewerbungen bei der C. _____ zeigt sich aus der Korrespondenz mit der HR Business Partnerin der C. _____, dass der Beschwerdeführer sich um den 2. Dezember 2021 um eine Stelle beim Teamleiter F. _____ bemühte sowie am 3. Dezember 2021 das Gespräch hinsichtlich einer Beschäftigung mit dem Teamleiter G. _____ suchte (vgl. Bf-act. 6/7). Weitere konkrete Hinweise auf mündliche Arbeitsbemühungen bei der C. _____ liegen gemäss 'Bestätigung von internen mündlichen Arbeitsbemühungen' der HR Business Partnerin vom 27. Juni 2022 vor, namentlich bei der Abteilungsleiterin H. _____ sowie bei der

Teamleiterin I. _____; eine vom Beschwerdeführer geltend gemachte, mündliche Blindbewerbung bei der Abteilung J. _____ wird hingegen nicht erwähnt (vgl. Bf-act. 10). Insoweit sind je eine schriftliche Bewerbung im November 2021 und im Dezember 2021 sowie vier mündliche Bewerbungen bei der C. _____ während der Kündigungsfrist ausgewiesen (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 11 Ziff. 2.4.4/2.5; Bf-act. 10), wobei die Vorinstanz einzig auf die letzten drei Monate der Kündigungsfrist (d.h. Januar bis März 2022) abstellte und die obgenannten sechs - während des Zeitraums November und Dezember 2021 erfolgten - Arbeitsbemühungen unberücksichtigt liess (vgl. vorstehend Erw. 3).

4.3.1 An der Tatsache ungenügender Arbeitsbemühungen vermögen die Einwände des Beschwerdeführers nichts zu ändern. Denn selbst wenn die Stellensuchbemühungen des Beschwerdeführers vor Januar 2022 relevant sein sollten (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 9 Ziff. 2), könnte dies angesichts der geringen Anzahl der lediglich sechs weiteren Arbeitsbemühungen für jenen Zeitraum an der Beurteilung nichts ändern (vgl. vorstehend Erw. 1.4.1). Für den Monat Dezember 2021 hätte er ohnehin insgesamt mindestens zehn qualifizierte Arbeitsbemühungen vorlegen müssen, was er mitnichten erreicht hat (vgl. vorstehend Erw. 4.2). Mithin müssten für den Zeitraum November und Dezember 2021 noch einige Bewerbungen zu den sechs getätigten Stellensuchbemühungen hinzukommen, um diese im Sinne des Beschwerdeführers vor Januar 2022 zu berücksichtigen (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 14 Ziff. 2.9/2.10).

4.3.2 Unbehelflich ist dabei auch der beschwerdeführerische Hinweis auf das bundesgerichtliche Urteil 8C_768/2014 vom 23. Februar 2015, wonach Bewerbungen ab Kündigung und somit während Kündigungsfristen von fünf Monaten berücksichtigt worden seien (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 14 Ziff. 2.9). In jenem Entscheid hatte die Versicherte von sich aus das Arbeitsverhältnis aufgelöst und sich ins Ausland begeben (vgl. Ingress lit. A); dabei galt es bezüglich der entschuldbaren Gründe für die ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen (vgl. nachstehend Erw. 5.1) die Relevanz der nicht unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragten Arbeitslosenentschädigung zu beurteilen (vgl. Erw. 3.1). Ebenso erweist sich der Hinweis auf das Urteil 8C_522/2018 vom 25. Juni 2019 als wenig hilfreich. Einerseits wurde der Versicherten bereits während der Kündigungsfrist eine neue Stelle zugesichert, weshalb sie sich in der Folge lediglich um kurzfristige Anstellungen bemüht hatte, und andererseits galt es erst im Rahmen der Festsetzung der Einstelldauer das Verschulden der Versicherten zu beurteilen (vgl. Erw. 4.4; nachfolgend Erw. 7). Auch bestätigte das Verwaltungsgericht in VGE II 2021 8 vom 18. März 2021 - entgegen der beschwerdeführerischen Ansicht - die Auffassung, wonach der

Versicherte sich - in nicht entschuldbarer Weise (vgl. nachstehend Erw. 5) - in den drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nur ungenügend persönlich um Arbeit bemüht hatte (vgl. Erw. 6.6). Auch hieraus kann der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner Stellensuchbemühungen vor Januar 2022 nichts zu seinen Gunsten ableiten.

5.1 Des Weiteren liegen keine entschuldbaren Gründe für die ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist vor.

5.2 Die pauschalen Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach das Finden einer Arbeitsstelle infolge seines Alters (52) mit Verweis auf die Arbeitsmarktstudie des SECO's vom Februar 2020, des Jahresendes, der Pandemie und seiner Schulbildung bzw. Berufserfahrung nicht einfach sei (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 15ff. Ziff. 3.4-3.7), ändern hieran nichts. Dabei mag das Finden einer Arbeitsstelle insbesondere im Dezember bzw. generell aufgrund der Corona-Pandemie nicht einfach (gewesen) sein; indes wäre der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, gerade angesichts dieser schwierigen Situation bzw. dieser erschwerten Umstände (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 19 Ziff. 4.5) noch intensiver eine Arbeitsstelle zu suchen (vgl. vorstehend Erw. 1.4.1; BGE 139 V 524 Erw. 2.1.3 m.H.). Denn es gilt den bundesgerichtlichen Grundsatz zu beachten, wonach die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Auch stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. Urteil BGer 8C_21/2008 vom 3.6.2008 Erw. 3.2). Das erschwerte Finden einer Stelle - namentlich im Dezember sowie zufolge der Corona-Pandemie, des Alters sowie der Berufserfahrung - rechtfertigt nicht die fehlende bzw. ungenügende Suche nach einer Arbeitsstelle (vgl. VGE II 2021 24 vom 19.4.2021 Erw. 4.2.3). Auch der Kriegsausbruch in der Ukraine vermag in diesem Sinne nicht als entschuldbarer Grund zu verfangen, zumal dieser ohnehin erst Ende Februar 2022 ausgebrochen war, namentlich als der Beschwerdeführer bereits seit rund drei Monaten in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stand.

5.3 Nicht zu hören ist schliesslich das Argument des Beschwerdeführers, er habe sich ab Dezember 2021 jeden Monat um neue Stellen bei den verantwortlichen Personen der C. _____ erkundigt, wobei ihm zugesichert worden sei, dass er der Erste auf der Liste sei, wenn es eine passende offene Stelle gäbe (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 10 Ziff. 2.4.1). Er habe seine Freistellungszeit genutzt und noch innerhalb der Kündigungsfrist eine Weiterbildung bei der C. _____ als Sicherheitsassistent absolviert, da er seitens C. _____ die Rückmeldung erhalten habe, dass sein Profil nicht den Anforderungen entspre-

che; den zusätzlich seitens C._____ anlässlich des Aufhebungsvertrages vom 22. November 2021 gewährte Newplacement-Betrag von Fr. 8'000.-- habe er daher sinnvoll investiert (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 17 Ziff. 3.7).

Tatsache ist, dass der Beschwerdeführer per 22. November 2021 in gekündigter Anstellung war bzw. freigestellt wurde und eine neue Stelle suchen musste. Die C._____ sicherte dem Beschwerdeführer keine Weiterbeschäftigung zu; sie vermochte dem Beschwerdeführer unstrittig keine definitive, verbindliche Anstellung anzubieten. Auch aus der Gewährung eines Newplacement-Betrages von Fr. 8'000.-- lässt sich keine entsprechende Annahme herleiten. Da mithin keine definitiv zugesicherte Stelle seitens C._____ vorlag, war der Beschwerdeführer aufgrund seiner gekündigten Anstellung auch nicht von der Stellensuche befreit gewesen, zumal die Neuanstellung bei der C._____ offenbar von sehr vielen weiteren, nicht beeinflussbaren Faktoren - namentlich nicht nur von der Weiterbildung bzw. dem Newplacement-Betrag - abhängig zu sein schien, als dass er sich auf eine Weiterbeschäftigung bei der C._____ hätte verlassen dürfen. Selbst wenn die zuständigen Ansprechpersonen der C._____ ihn in seinen Bemühungen fortwährend unterstützt haben (vgl. Bf-act. 10), so mag dieser Umstand für sich allein noch nicht das Suchen einer Stelle erschwert haben; dies konnte ihn weder daran hindern noch davon entbinden, sich um eine andere mögliche Stelle - ausserhalb der C._____ - zu bemühen bzw. hat ihn denn auch nicht in der übrigen Arbeitswelt von weiteren persönlichen Arbeitsbemühungen abhalten bzw. entbinden können. Der Beschwerdeführer konnte und durfte nicht allein darauf vertrauen, dass die C._____ ihn weiterbeschäftigt bzw. ihn wiederanstellt. Der Beschwerdeführer fand denn ja auch per 17. Juni 2022 eine Arbeitsstelle bei einem externen Arbeitgeber. Allein mit seinem Vertrauen auf eine Weiterbeschäftigung bei der C._____ kann der Beschwerdeführer nicht die Tatsache der ungenügenden Arbeitsbemühungen entschuldigen.

6. Im Lichte der oberwähnten Schadenminderungspflicht und der Rechtsprechung sind somit die vom Beschwerdeführer pro Monat und mithin die für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2022 gesamthaft 14 getätigten Arbeitsbemühungen - selbst wenn man ab dem Kündigungsdatum (d.h. vom 22.11.2021) bis zum Stempelbeginn am 1. April 2022, von insgesamt 20 Arbeitsbemühungen ausgehen würde - als ungenügend zu werten. Die vorinstanzliche Feststellung, der Beschwerdeführer habe sich in nicht entschuldbarer Weise in den - drei - Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nur ungenügend persönlich um Arbeit bemüht, ist daher nicht zu beanstanden.

7.1 Steht fest, dass das Fehlen persönlicher Arbeitsbemühungen nicht entschuldbar ist, so ist dies zu sanktionieren (vgl. vorstehend Erw. 1.1). Die Vor-

instanz verfügte in casu eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 11 Tagen (vgl. Einspracheentscheid vom 15.7.2022 Erw. 9). Da der Beschwerdeführer auch damit nicht einverstanden ist und eventualiter eine substantielle Reduktion der Einstelldauer beantragt (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 20f. Ziff. 5), gilt es nachfolgend die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu beurteilen.

7.2.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV dauert die Einstellung 1 bis 15 Tage bei leichtem (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Im Übrigen hat das SECO in diesem Zusammenhang weitergehende Vorgaben für die Verwaltung publiziert. Diese gelten als Verwaltungsweisungen, die für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich sind. Es 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. 2.4).

7.2.2 Bei der Bemessung der Einstelldauer sind im Übrigen rechtsprechungsgemäss alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 Erw. 4.2.2 m.H.a. VGE I 2008 85 vom 25.6.2008 Erw. 4.1 m.H.a. 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, mittleres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (vgl. BGE 123 V 153 Erw. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 6).

7.2.3 Schliesslich stellt die Feststellung der Einstellungsdauer eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in dieses ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Vorinstanz, solange diese davon pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichts-

punkten gebührend Rechnung trägt (vgl. VGE II 2021 24 vom 19.4.2021 Erw. 5.2.3 m.H.a. VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 Erw. 4.1 und VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 Erw. 4.1).

7.3.1 Der Einstellraster des SECO (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.A 3) beurteilt ungenügende Arbeitsbemühungen ab einer 3-monatigen Kündigungsfrist als leichtes Verschulden und gibt 9 bis 12 Einstelltage vor. Dabei zeigt sich, dass sich bei mangelhaften Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist die Einstelldauer proportional zur Dauer der Kündigungszeit erhöht. 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 oder ungenügend nachkommt (vgl. VGE 2021 8 vom 18.3.2021 Erw. 7.4 m.H.a. BGE 141 V 365 Erw. 4.1).

7.3.2 Die Vorinstanz hat die ungenügenden Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers "angesichts der obigen Ausführungen" (vgl. Einspracheentscheid vom 15.7.2022 Erw. 9) mit elf Einstelltagen sanktioniert. Welche spezifischen Kriterien bei dieser ermessensweisen Festsetzung in der oberen Hälfte des (engen) Spektrums von neun bis zwölf Tagen berücksichtigt wurden, wird mit dieser Begründung jedoch nicht näher konkretisiert. Es bleibt damit unklar, gestützt auf welche Umstände des konkreten Einzelfalls (Beweggründe, persönliche Verhältnisse) die Vorinstanz die Einstelldauer im oberen Drittel für leichtes Verschulden (1-15 Tage) und in der oberen Hälfte gemäss SECO-Raster (9-12 Tage) festgesetzt hat.

7.3.3 Gekündigt wurde im November 2021 per 31. März 2022, was einer mehr als dreimonatigen Kündigungsfrist entspricht. Der Beschwerdeführer hat wie dargelegt, während der Kündigungsfrist von Januar bis März 2022 mit 14 von mind. 30 Bewerbungen zweifellos ungenügende Arbeitsbemühungen nachgewiesen (vgl. vorstehend Erw. 3.3 und 6). Dies beschlägt jedoch einzig und allein die quantitativen Arbeitsbemühungen (vgl. vorstehend Erw. 2 m.H.a. angefochtenen Einspracheentscheid vom 15.7.2022 Erw. 7/8), nicht aber deren Qualität. Es kann auch nicht gesagt werden, es handle sich bei den belegten Arbeitsbemühungen um "pro forma-Bewerbungen", um allein die geforderte Anzahl zu erreichen und keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu riskieren. Zu Gunsten des Beschwerdeführers kann auch gewürdigt werden, dass er unmittelbar nach seinem Aufhebungsvertrag mehrfach bei der C._____ für eine

adäquate Arbeit angefragt hatte (vgl. Bf-act. 6/7/10). Wenn dies auch die ungenügenden Arbeitsbemühungen nicht zu rechtfertigen vermag, darf es dennoch beim Sanktionsmass berücksichtigt werden; andernfalls schliege sich dieses Argument in doppelter Weise zu Ungunsten des Beschwerdeführers nieder. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer für die drei Monate Januar bis März 2022 mit insgesamt 14 Bewerbungen immerhin knapp die Hälfte der geforderten dreissig Bewerbungen - zusätzlich zu den zuvor erfolgten, schriftlichen und mündlichen Bewerbungen - sowie seit April 2022 unstrittig qualitativ und quantitativ genügend Arbeitsbemühungen (vgl. Vi-act. 13; Bf-act. 9) vorweisen kann. Es kann ihm schliesslich zu Gute gehalten werden, dass er den Replacement-Betrag von Fr. 8'000.-- von der C. _____ unstrittig zu Weiterbildungszwecken genutzt hat, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, sodass er denn auch bereits per 17. Juni 2022 wieder eine neue Anstellung erhielt (vgl. Bf-act. 8).

7.3.4 In Berücksichtigung der genannten Begleitumstände, des bisherigen sozialen und beruflichen Umfeldes sowie des Alters des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde vom 12.9.2022, S. 15ff. Ziff. 3.4-3.7) rechtfertigt es sich daher, die Zahl der Einstelltage auf neun Tage festzusetzen bzw. zu reduzieren und damit zum einen noch innerhalb des SECO-Rasters und zum andern wenig über der Mitte für leichtes Verschulden. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als die Vorinstanz bei der ermessensweisen Festsetzung der Einstelltage die spezifischen Kriterien nicht näher zu konkretisieren vermochte (vgl. vorstehend Erw. 7.3.2). Insoweit ist die Beschwerde daher teilweise gutzuheissen.

8.1 Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben (vgl. Art. 61 lit. f^{bis} Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000).

8.2 Die (teilweise) obsiegende Beschwerde führende Person hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten, wobei ihr Obsiegen auf einen Viertel zu veranschlagen ist. Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG; vgl. § 74 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRP; SRSZ 234.110] vom 6.6.1974).

In Beachtung des kantonalen Gebührentarifs für Rechtsanwälte (GebTRA; SRSZ 280.411) vom 27. Januar 1975, welcher für das Honorar im Verfahren vor Verwaltungsgericht in § 14 einen Rahmen von Fr. 300.-- bis Fr. 8'400.-- vorsieht, und unter Einbezug der in § 2 GebTRA enthaltenen Kriterien sowie in Ausübung des

pflichtgemässen Ermessens ist dem beanwalteten Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 500.-- (inkl. MwSt und Barauslagen) zuzusprechen.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid Nr. 164/22 vom 15. Juli 2022 sowie die Verfügung vom 13. April 2022 insoweit aufgehoben, als die Einstelldauer infolge fehlender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit von elf auf neun Tage reduziert wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Vorinstanz hat dem beanwalteten Beschwerdeführer eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 500.-- (inkl. Barauslagen und MwSt) zu bezahlen.
4. 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).
5. Zustellung an:
 - Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers (2/R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 14. Dezember 2022

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die 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: 9. Januar 2023