

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2022 89

Entscheid vom 15. Februar 2023

Besetzung

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

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge ungenügender, persönlicher Arbeitsbemühungen)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1982) war seit dem 1. November 2020 bei der B._____ AG angestellt, als ihm am 28. April 2022 auf den 31. Juli 2022 gekündigt wurde (vgl. Vi-act. 1; vgl. angefochtenen Einspracheentscheid Nr. 220 vom 17.11.2022 Erw. 2).

B. Per 8. August 2022 wurde A._____ zur Arbeitsvermittlung ab dem 8. August 2022 im Umfang eines Vollzeitpensums angemeldet; am 18. August 2022 stellte er Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 8. August 2022 (vgl. Vi-act. 1 und 2/1).

C. Mit Schreiben vom 12. August 2022 forderte das RAV Lachen A._____ auf, den Nachweis seiner persönlichen Arbeitsbemühungen für die Zeit während der Kündigungsfrist nachzureichen. Nachdem A._____ acht Arbeitsbemühungen nachgewiesen hatte, stellte ihm das Amt für Arbeit am 2. September 2022 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen in Aussicht; gleichzeitig gewährte es ihm das rechtliche Gehör (vgl. Vi-act. 3/4). Hierzu liess sich A._____ mit Schreiben vom 8. September 2022 vernehmen (vgl. Vi-act. 5). Mit Verfügung vom 9. September 2022 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 8. August 2022 für die Dauer von 11 Tagen wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist in der Anspruchsberechtigung ein (vgl. Vi-act. 6).

D. Eine am 22. September 2022 hiergegen erhobene Einsprache (vgl. Vi-act. 7) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 220/22 vom 17. bzw. 18. November 2022 ab (vgl. Vi-act. 9; Bf-act. 1).

E. Gegen diesen Einspracheentscheid Nr. 220/22 vom 17./18. November 2022 (Versand: 18.11.2022) erhebt A._____ am 15. Dezember 2022 (Postaufgabe: gleichentags) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz im Wesentlichen mit dem sinngemässen Antrag, es sei auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen zu verzichten.

F. Mit Vernehmlassung vom 13. Januar 2023 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 II 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 vom 21.10.2021 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 2022 32 vom 26.4.2022 Erw. 2.2; 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 2022 32 vom 26.4.2022; 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, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 132). 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 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. In casu 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 während der Kündigungsfrist (Mai, Juni und Juli 2022) bzw. bis zur Anmeldung vom 8. August 2022 nicht nachgekommen. Soweit ersichtlich beschlägt dies lediglich die quantitativen Arbeitsbemühungen (vgl. Einspracheentscheid vom 17./18.11.2022 Erw. 5-8), nicht jedoch deren Qualität.

3.1 Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der B. _____ AG wurde am 28. April 2022 auf den 31. Juli 2022 gekündigt, worauf der Beschwerdeführer per 8. August 2022 im Umfang eines Vollzeitpensums Arbeitslosenentschädigung beantragte (vgl. Ingress lit. A; Vi-act. 1, 2 und 10).

3.2 Aktenmässig erstellt bzw. unstrittig ist, dass der Beschwerdeführer gemäss den von ihm beim RAV C. _____ eingereichten Formularen "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" seit der Kündigung am 28. April 2022 vom 10. Mai 2022 bis 27. Juli 2022 (Mai 2022: zwei; Juni 2022: drei; Juli 2022: zwei) sieben Arbeitsbemühungen und vom 1. bis 8. August 2022 eine Arbeitsbemühung nachgewiesen hat (vgl. Vi-act. 13/10). Mithin reichte der Beschwerdeführer für den Zeitraum vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bis zum Stempelbeginn - d.h. vom 28. April 2022 bzw. 1. Mai 2022 bis 8. August 2022 - insgesamt acht Arbeitsbemühungen ein (vgl. Einspracheentscheid Nr. 220/22 vom 17./18.11.2022 Erw. 2/5).

3.3 Damit aber steht fest, dass der Beschwerdeführer die minimal - durchschnittlich zehn bis zwölf - geforderten Stellenbewerbungen je für die Monate Mai, Juni und Juli (gesamthaft: mindestens 30) mit lediglich sieben (bzw. bis 8.8.2022 lediglich acht) ausgewiesenen Arbeitsbemühungen nicht nachzuweisen vermag (vgl. vorstehend Erw. 1.4.1). Der Beschwerdeführer macht dabei nicht geltend, er habe für den Zeitraum vom 28. April 2022 bis 31. Juli 2022 (bzw. bis 8.8.2022) tatsächlich mehr Bewerbungen getätigt bzw. ausgewiesen. Mit lediglich zwei, drei und zwei (bzw. einer) Bewerbungen in den Monaten Mai, Juni und Juli (bzw. vom 1. bis 8.8.) hat er die quantitative Anforderung an die persönlichen Arbeitsbemühungen damit klar nicht erfüllt. Mit Hinweis auf die oberwähnten Erwägungen (vgl. 1.4.1) vermag der lediglich pauschale Einwand des Beschwerdeführers, wonach weder das AVIG noch das AVIV den Versicherten quantitative Arbeitsbemühungen vorschreiben würden (vgl. Beschwerde vom 15.12.2022 Abs. 1), nichts an der Tatsache der ungenügenden Arbeitsbemühungen zu ändern.

4.1 Der Beschwerdeführer macht des Weiteren geltend, soweit das EVGer auf durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat abstelle (vgl. Beschwerde vom 15.12.2022 Abs. 2), so berücksichtige die Vorinstanz nicht, dass seit seiner Freistellung im Juni 2022 sein Arbeitszeugnis des letzten Arbeitgebers noch ausstehend sei; gemäss gängiger Bewerbungspraxis sei es indes unabdingbar, dass jeder Bewerber ein vollständiges und professionelles Dossier einreiche (vgl. Abs. 3). Zwischenzeitlich habe er denn auch - nachdem er seitens Vorinstanz keinen rechtlichen Beistand erhalten habe - zivilrechtliche Klage gegen seinen früheren Arbeitgeber eingereicht, weshalb er erst nach dem Gerichtstermin vom 26. Januar 2023 den Erhalt des Arbeitszeugnisses erwarte (vgl. Abs. 4).

4.2 Zunächst bleibt darauf hinzuweisen, dass sich der Beschwerdeführer nicht darauf berufen kann, seitens der Behörden keinen rechtlichen Beistand erhalten

zu haben. Es war seine eigene Pflicht, bereits mit Erhalt der Kündigung - d.h. seit 28. April 2022 - bestrebt zu sein, ein Arbeitszeugnis einzufordern, um sein Bewerbungsdossier zusammenzustellen und alsbald eine Anschlussstelle zu finden. Während der Zeit der Kündigung bzw. bis zum 8. August 2022 konnte er keine wesentliche Unterstützung der Arbeitslosenbehörden erwarten. Wie in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung hat die versicherte Person auch bei der Arbeitslosenversicherung ihr Möglichstes zur Schadenminderung von sich aus, d.h. auch ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, vorzukehren (vgl. Urteil BGer 8C_21/2015 vom 3.3.2015 Erw. 3.5). Seine Schadenminderungspflicht setzte bereits per Kündigung des Arbeitsvertrages am 28. April 2022 und nicht erst mit der Anmeldung am 8. August 2022 ein. Diese gesetzliche Anforderung durfte dem Beschwerdeführer denn auch bekannt gewesen sein, da er vorliegend unstrittig bereits in der dritten Rahmenfrist zum Bezug von Arbeitslosenleistungen angemeldet ist (vgl. Einspracheentscheid vom 17./18.11.2022 Erw. 7). Im Übrigen bringt der Beschwerdeführer auch nicht konkret vor, welche Art Unterstützung er bezüglich des Arbeitszeugnisses bzw. darüber hinaus seitens Vorinstanz benötigt oder erwartet hätte und insbesondere, inwieweit er darum ersucht hätte.

4.3 Ohnehin vermag der Hinweis auf das fehlende Arbeitszeugnis bzw. ein unvollständiges Bewerbungsdossier die ungenügende Anzahl der Arbeitsbemühungen nicht zu begründen. Denn einerseits vermochte er offenbar gemäss eigenen Angaben trotz fehlendem Arbeitszeugnis seines letzten Arbeitgebers diverse Bewerbungsgespräche zu führen bzw. bei seinen Kontakten nach offenen Stellen nachzufragen (vgl. Einspracheentscheid Nr. 220/22 vom 17./18.2022 Erw. 2). Andererseits zeigt sich, dass der Beschwerdeführer auch ohne entsprechendes Arbeitszeugnis in den Monaten September, Oktober und November 2022 genügend Arbeitsbemühungen vorweisen konnte (vgl. Vi-act. 14 [Verlaufsprotokolle vom 2.12.2022 und vom 10.10.2022]). Mithin konnte und durfte der Beschwerdeführer nicht darauf vertrauen, dass er erst mit Erhalt des Arbeitszeugnisses bzw. einer entsprechenden Vervollständigung seines Bewerbungsdossiers beim Bewerbungsprozess berücksichtigt werden würde bzw. an verschiedenen Vorstellungsgesprächen teilnehmen könne; der Beschwerdeführer wurde unstrittig denn auch ohne das entsprechende Arbeitszeugnis mehrfach zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und mithin im Bewerbungsprozess berücksichtigt (vgl. Vi-act. 14 [Verlaufsprotokolle vom 2.12.2022 und vom 10.10.2022]). Allein mit dem fehlenden Arbeitszeugnis seines letzten Arbeitgebers bzw. mit dem insoweit unvollständigen Bewerbungsdossier kann der Beschwerdeführer nicht die Tatsache der ungenügenden Arbeitsbemühungen entschuldigen.

4.4 Kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer gerade angesichts des erschwerten Umstandes eines fehlenden Arbeitszeugnisses verpflichtet gewesen wäre, noch intensiver nach einer 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 - mangels Vorliegen des Arbeitszeugnisses des letzten Arbeitgebers - rechtfertigt daher nicht die ungenügende Suche nach einer Arbeitsstelle (vgl. VGE II 2021 24 vom 19.4.2021 Erw. 4.2.3).

5. Im Lichte der oberwähnten Schadenminderungspflicht und der Rechtsprechung sind somit die vom Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 28. April 2022 bis 8. August 2022 gesamthaft acht getätigten Arbeitsbemühungen bis zum Stempelbeginn am 8. August 2022 als ungenügend zu werten. Die vorinstanzliche Feststellung, der Beschwerdeführer habe sich in nicht entschuldbarer Weise während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Stempelbeginn vom 8. August 2022 nur ungenügend persönlich um Arbeit bemüht, ist daher nicht zu beanstanden.

6.1 Steht fest, dass das Fehlen persönlicher Arbeitsbemühungen nicht entschuldbar ist, so ist dies zu sanktionieren (vgl. vorstehend Erw. 1.1). Die Vorinstanz verfügte in casu eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 11 Tagen und bestätigte dies mit dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 17./18.11.2022 Erw. 10.

6.2.1 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).

6.2.2 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).

6.2.3 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 Gesichtspunkten 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).

6.3.1 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 II 2021 8 vom 18.3.2021 Erw. 7.4 m.H.a. BGE 141 V 365 Erw. 4.1).

6.3.2 Die Vorinstanz hat die ungenügenden Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers "angesichts der obigen Ausführungen" (vgl. Einspracheentscheid vom 17./18.11.2022 Erw. 10) mit elf Einstelltage sanktioniert. Welche spezifischen Kriterien bei dieser ermessensweisen Festsetzung in der oberen Hälfte des (en-

gen) Spektrums von neun bis zwölf Tagen berücksichtigt wurden, wird mit dieser Begründung jedoch nicht weiter konkretisiert. Es bleibt damit nicht nachvollziehbar, gestützt auf welche Umstände des konkreten Einzelfalls (Beweggründe, persönliche Verhältnisse etc.) 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. Angesichts dessen drängt sich in diesem Zusammenhang der Hinweis auf, dass die Vorinstanz inskünftig in ähnlich gelagerten Fällen die Umstände des konkreten Einzelfalls auch bei der Frage der Festsetzung der Einstelldauer klar und unmissverständlich zu begründen und auf einen pauschalen Verweis auf die "obigen Ausführungen" zu verzichten haben wird (vgl. auch VGE II 2022 70 vom 14.12.2022; VGE II 2021 76 vom 21.10.2021; VGE II 2022 13 vom 26.4.2022).

6.3.3 Im vorliegenden Fall erscheint eine Einstelldauer von 11 Tagen den konkreten Gegebenheiten indes angemessen zu sein, so dass sich keine Korrektur aufdrängt. Gefordert wären bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist mindestens 30 qualitativ einwandfreie Bewerbungen. Wird dies nicht erfüllt, sieht das SECO-Raster eine Einstelldauer von 9 bis 12 Einstelltagen vor und geht damit von einem leichten Verschulden (1 bis 15 Einstelltage) aus. Die Qualität der vom Beschwerdeführer nachgewiesenen Bewerbungen ist nicht zu beanstanden; es kann auch nicht von 'pro-forma-Bewerbungen' gesprochen werden. Allerdings darf dies auch erwartet werden. Erschwerend war sicherlich, dass ihm für das Bewerbungsdossier kein Zeugnis der letzten Arbeitsstelle vorlag, was ihn an der einen oder anderen Bewerbung hinderte. Wie bereits ausgeführt, hätten diese erschwerten Bedingungen aber gar zu intensiveren Bewerbungsbemühungen führen müssen. Mit Jahrgang 1982 ist der Beschwerdeführer sodann noch relativ jung, was die Stellenbemühungen erleichtert hätte. Auch ist zu berücksichtigen, dass er sich bereits in der dritten Rahmenfrist befand und ihm die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung damit bekannt waren. Letztlich ist die Zahl von sieben Bewerbungen für die Monate Mai bis Juli deutlich ungenügend und wird auch in Berücksichtigung der einen Bewerbung im August nicht aufgewogen. Er hat damit nicht einmal ein Drittel der notwendigen Anzahl Bewerbungen nachgewiesen. In Berücksichtigung dieser Umstände ist eine Einstellungsdauer von 11 Tagen nicht zu beanstanden (auch wenn die Vorinstanz hierfür keine nachvollziehbare Begründung angibt).

7. 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).

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, 15. Februar 2023

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

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

Versand: 27. Februar 2023