

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 44

Entscheid vom 20. Juni 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 Anspruchsberechtig-
ung wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen
während der Kündigungsfrist)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1988) wurde die Anstellung als Marketingmanagerin bei der B._____ AG Ende Juli per 31. Oktober 2022 gekündigt. Am 31. August 2022 wurde sie durch das RAV C._____ für eine Vollzeitstelle zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2). Am 2. November 2022 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. November 2022 (Vi-act. 1).

B. Mit Schreiben vom 13. Dezember 2022 lud das Amt für Arbeit A._____ zur Stellungnahme ein betreffend den Vorwurf, sich während der Kündigungsfrist (3 Monate) nicht genügend um Arbeit bemüht zu haben, es lägen insgesamt 24 Arbeitsbemühungen vor, weshalb eine Sanktionierung in Betracht gezogen werde (Vi-act. 5). A._____ nahm hierzu am 22. Dezember 2022 Stellung und bestritt den Vorwurf (Vi-act. 7). Mit Verfügung vom 17. Januar 2023 stellte das Amt für Arbeit A._____ für die Dauer von 9 Tagen ab dem 1. November 2022 in der Anspruchsberechtigung ein wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist (Vi-act. 11). Eine am 7. Februar 2023 hiergegen erhobene Einsprache (Vi-act. 15) wies das Amt für Arbeit mit Entscheid Nr. 117/23 vom 19. April 2023 ab (Vi-act. 17).

C. Am 8. Mai 2023 reicht A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde ein mit dem sinngemässen Antrag, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufzuheben, eventualiter auf 2 Tage zu reduzieren. Mit Vernehmlassung vom 1. Juni 2023 beantragt das Amt für Arbeit die Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht für 9 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, sie habe sich in den drei Monaten vor Stempelbeginn mit nur 24 (resp. 25 gemäss Einspracheentscheid) Bewerbungen persönlich zu wenig um Arbeit bemüht.

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 ver-

meiden 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 E. 3; BGE 111 V 239 E. 2a; Urteil BGer 8C_12/2010 vom 4.5.2010 E. 2.2; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., N. Rz. 843).

2.2 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 E. 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 vorbehaltlich 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 E. 1; vgl. zum Ganzen auch: VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 1.2).

2.3 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 E. 2.2; VGE II 2014 68 vom 20.11.2014 E. 1.2 m.H.a. ARV 1993/94 Nr. 26 S. 184 E. 2b; vgl. auch ARV 2003 Nr. 10, S. 119 E. 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 be-

drohte Versicherte abgegeben werden können (vgl. VGE II 2022 32 vom 26.4.2022; VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 E. 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).

2.4 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, sind die Qualität und die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (vgl. AVIG-Praxis ALE B315).

2.4.1 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 (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1; Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14.11.2018 E. 3.3 m.H.a. BGE 139 V 524 E. 2.1.4; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., N. Rz. 846). 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 E. 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).

2.4.2 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.).

2.4.3 Auch sind die Arbeitsbemühungen unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (vgl. VGE II 2017 101 vom 20.2.2018 E. 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 E. 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 E. 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 E. 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).

2.4.4 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).

3.1 Mit der Einladung zur Stellungnahme vom 13. Dezember 2022 konfrontierte die Vorinstanz die Beschwerdeführerin mit dem Vorwurf der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist. Sie habe bloss 24 Bewerbungen (August 1, September 15, Oktober 8) nachgewiesen, was den gesetzlichen Bestimmungen nicht zu genügen vermöge (Vi-act. 5).

3.2 In der Stellungnahme vom 22. Dezember 2022 erklärte die Beschwerdeführerin, sie habe sich in der ersten Augustwoche 2022 beim RAV angemeldet. Mit E-Mail vom 14. September 2022 habe ihr RAV-Berater mitgeteilt, es seien alle Arbeitsbemühungen erst mit dem ersten Stempeltag (1.11.2022) zu deklarieren und dabei alle im Formular für Oktober zu erfassen (Vi-act. 7). Sie habe die Bewerbungen August und September am 29. September 2022 erfasst; dabei seien alle mit diesem Datum erfasst worden, obwohl sie das Datum der Bewerbung eingegeben habe. Auch habe sie - wie vom RAV-Berater geraten - Bildschirmfotos der Bewerbungsschreiben/-Inserate als PDF hochgeladen. Aus all diesen Einträgen ergebe sich, dass sie sich genügend um Arbeit bemüht habe, nämlich acht Mal pro Monat, wie mit dem RAV-Berater vereinbart. Zusätzlich zu diesen nachgewiesenen Bewerbungen könne sie sechs weitere Bewerbungen ausweisen, welche sie indes nicht angegeben habe, da sie ja nur acht pro Monat habe ausweisen müssen. Damit sei insgesamt ausgewiesen, dass sie sich genügend um Arbeit bemüht habe, nämlich im August 8 mal ausgewiesen plus eine Bewerbung, im September 10 plus 3 und im Oktober 8 plus 2, total also 32.

3.3 Im Rahmen der Abklärungen erkundigte sich die Vorinstanz beim RAV-Berater am 28. Dezember 2022 betreffend die getroffene Absprache. Gemäss Beschwerdeführerin habe sie 8 persönliche Arbeitsbemühungen pro Monat ausweisen müssen. Im Protokoll des Erstgespräches vom 23. September 2022 sei festgehalten, sie müsse pro Woche mindestens drei nachweisen. Der RAV-Berater antwortete am 13. Januar 2023, drei Arbeitsbemühungen seien ausgewogen, gemäss Protokoll im Erstgespräch. Von acht sei praktisch bei keinem seiner Stellensuchenden überhaupt die Rede (Vi-act. 10).

3.4 Am 17. Januar 2023 verfügte die Vorinstanz die Sanktionierung. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen könne die Beschwerdeführerin vom 28. Juli 2022 bis 31. Oktober 2022 bzw. bis Stempelbeginn vom 1. November 2022 zu wenig eigene Arbeitsbemühungen nachweisen. Dies genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht, weshalb sie um minimale 9 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt werde (Vi-act. 11).

3.5 In der Einsprache vom 7. Februar 2023 trägt die Beschwerdeführerin vor, die Verfügung spreche von 'minimalen' 9 Einstelltagen, obwohl das Gesetz 1 bis 60 Einstelltage vorsehe. Es fehle jegliche Begründung für die Sanktion im oberen Bereich des leichten Verschuldens. Die Verfügung erwähne auch gar nicht, wie viele Bemühungen anerkannt worden seien und wie viele stattdessen erwartet worden wären. Gemäss Personalberater seien von ihr pro Monat 8 bis 12 Bewerbungen erwartet worden; alle könnten im Formular für Oktober erfasst werden. Mit der Stellungnahme vom 22. Dezember 2022 habe sie für die letzten drei Monate 9, 13 und 10 Bewerbungen nachgewiesen und damit die Erwartungen erfüllt. Es könne nun nicht die Rede davon sein, sie habe die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllt. Mangels schriftlicher Vorgaben habe sie sich auf die Angaben ihres RAV-Beraters verlassen dürfen. Es treffe sie kein Verschulden, die Einstelltage seien nicht gerechtfertigt (Vi-act. 15).

3.6 Im angefochtenen Entscheid vom 19. April 2023 hält die Vorinstanz der beschwerdeführerischen Darstellung, gemäss RAV-Berater seien von ihr 8 bis 12 Bewerbungen monatlich erwartet worden, das Protokoll des Erstgespräches vom 23. September 2022 entgegen, wonach drei Arbeitsbemühungen pro Woche sicherzustellen seien, mithin ungefähr 12 pro Monat. Diese Anforderung werde auch für das Gespräch vom 4. November 2022 protokolliert. Auch habe er am 13. Januar 2023 bestätigt, es sei nicht von 8 - 12 pro Monat die Rede gewesen, sondern 3 pro Woche. Da dies auch so protokolliert sei, gehe die Vorinstanz von dieser Anforderung aus. Dabei sei daran zu erinnern, dass die Beschwerdeführerin bereits 2020 stellensuchend gewesen sei; bereits damals seien vom gleichen

RAV-Berater im Erstgespräch vom 18. März 2020 drei Bewerbungen wöchentlich gefordert und protokolliert worden. Die Beschwerdeführerin habe diese Vorgabe damals denn auch eingehalten.

Sodann listet die Vorinstanz als Entgegnung auf die Einsprache die durch sie anerkannten Bewerbungen namentlich auf, nämlich für August 8, September 9 und Oktober 8. Die von der Beschwerdeführerin am 22. Dezember 2022 nachgereichten Bewerbungen würden als verspätet eingereicht nicht mehr anerkannt.

Schliesslich erinnert die Vorinstanz daran, dass versicherte Personen in Eigenverantwortung und aufgrund der Schadenminderungspflicht umgehend nach Kündigung und noch vor Stempelbeginn alles unternehmen müssten, um die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Sie müssten sich bereits vor der ersten Information durch das RAV, vor der Meldung beim Arbeitsamt genügend um Arbeit bemühen. Dieser Pflicht sei die Beschwerdeführerin mit den nachgewiesenen Stellenbemühungen nicht nachgekommen; der Nachweis genüge in quantitativer Hinsicht den gesetzlichen Anforderungen nicht. Ein Verzicht auf eine Sanktionierung komme aus Gründen der Rechtsgleichheit nicht in Frage. Gemäss Einstellraster des Seco seien ungenügende Arbeitsbemühungen während dreimonatiger Kündigungsfrist mit einer Einstelldauer von 9 bis 12 Tagen zu sanktionieren. Die verfügte Einstelldauer von 9 Tagen sei daher nicht zu beanstanden.

4.1 Die Beschwerdeführerin bestreitet die vorinstanzliche Darstellung, wonach mit dem RAV-Berater 3 Arbeitsbemühungen pro Woche vereinbart worden seien. Im Beratungsgespräch vom September habe er auf ihre entsprechende Frage mit 8 bis 12 pro Monat geantwortet. Dies habe sie bei sich so protokolliert und dem Amt eingereicht. Am 29. September 2022 habe sie 16 Bemühungen nachgewiesen für August und September und den RAV-Berater um Antwort gebeten, ob es angekommen sei. Sie frage sich, warum er nicht schon damals zurückgeschrieben habe, dass die Arbeitsbemühungen nicht ausreichen würden und sie nicht damals schon aufgeklärt habe. Auch später habe er ihr nie gesagt, die Quantität sei nicht ausreichend. Als Mutter eines Kindes würde sie nie wissentlich Einstelltage in Kauf nehmen wegen vier Bewerbungen zu wenig. Sie habe am 13. Dezember 2022 erstmals erfahren, dass ihre Bemühungen ungenügend seien. Die Aussage des RAV-Beraters entspreche nicht der Wahrheit; er habe sie mit Sicherheit nie angewiesen, drei Bewerbungen pro Woche nachzuweisen.

Auch der Verweis der Vorinstanz auf die Arbeitslosigkeit 2020 sei falsch. Schon damals habe ihr der RAV-Berater keine Vorgabe gemacht. Damals habe sie den Nachweis noch auf Papierformularen erbringen müssen und sie habe diese einfach vollständig ausgefüllt in der Annahme, das Formular müsse komplett ausge-

füllt sein. Eine Vorgabe habe nicht bestanden, insbesondere habe der RAV-Berater schon damals nicht 3 Bewerbungen pro Woche verlangt.

Erst nach dem RAV-Beraterwechsel im Februar 2023 sei sie erstmals richtig aufgeklärt worden und habe sie ein schriftliches Dokument erhalten mit den Vorgaben für ihre Arbeitsbemühungen. Erst die neue RAV-Beraterin habe sie korrekt informiert und betreue sie korrekt mit Blick auf eine erfolgreiche Stellensuche, wogegen sich der ehemalige RAV-Berater nur herabwürdigend, nicht beratend, nicht unterstützend gezeigt habe.

Schliesslich betont die Beschwerdeführerin, dass sie sämtliche getätigten Bewerbungen eingereicht/nachgewiesen hätte, wenn sie von der Mindestmenge gewusst hätte. Sie habe alles getan, um der Arbeitslosigkeit zu entkommen, weshalb sie nun auch nach kurzer Zeit wieder eine Managementstelle erhalten habe. Sie habe sich zu Beginn mangels konkreter Antworten seitens RAV-Berater verloren gefühlt. Nichtsdestotrotz denke sie nun im Nachhinein, dass sie ihn postalisch hätte auffordern müssen, ihr Anweisungen schriftlich zu geben, um Missverständnisse/Fehlinformationen vorzubeugen und sich zu schützen. Sie erachte aufgrund des Verhaltens und der Streuung von falschen Informationen seitens des RAV-Beraters eine Sanktionierung von 9 Tagen (Fr. 2'964.60) als nicht gerechtfertigt, sei jedoch mit 2 Einstelltagen einverstanden.

4.2 Was die Anzahl anzuerkennender Arbeitsbemühungen anbelangt, so hat die Vorinstanz die erst mit der Stellungnahme vom Dezember 2022 eingereichten zu Recht nicht berücksichtigt. Massgeblich sind nur die bis spätestens am 5. Tag des der Kontrollperiode folgenden Monats nachgewiesenen Stellenbemühungen (vgl. oben E. 2.2). Im Übrigen ist die Begründung der Beschwerdeführerin, weil sie mit acht Bewerbungen das Geforderte nachgewiesen habe, habe sie auf den Nachweis der weiteren Bewerbungen verzichtet, nicht nachvollziehbar und entschuldigt die verspätete Meldung in keinster Weise.

4.3 Die Beschwerdeführerin vermag für ihre Behauptung, der RAV-Berater sage nicht die Wahrheit und das Protokoll, wonach wöchentlich 3 Arbeitsbemühungen gefordert seien, sei falsch, keinen Beleg vorzulegen. Sie erwähnt wohl, die Aussage des RAV-Beraters, wonach 8 pro Monat gefordert seien, für sich selbst protokolliert zu haben und dies der Vorinstanz eingereicht zu haben. Indes liegt in den vorinstanzlichen Akten keine entsprechende Unterlage und sie reicht auch keine ein. Auch erwähnt sie in ihrer Stellungnahme vom 22. Dezember 2022 nichts derlei, was jedoch (nicht zuletzt aufgrund der Ausführlichkeit der Stellungnahme) zu erwarten wäre. Sowohl mit der genannten Stellungnahme als auch der Verwaltungsgerichtsbeschwerde reicht die Beschwerdeführerin einen Mail-

verkehr mit ihrem RAV-Berater ein. Auch darin finden sich keine Anhaltspunkte für ihre Behauptung. Demgegenüber trifft es zu, dass im Protokoll zum Erstgespräch vom 23. September 2022 die Erwartung protokolliert ist, dass pro Woche drei Bewerbungen nachzuweisen sind. Zudem weist die Vorinstanz zu Recht darauf hin, dass dies bereits im Protokoll zum Erstgespräch im Jahr 2020 ebenso vermerkt ist, die Beschwerdeführerin also bereits aus ihrer damaligen Arbeitslosigkeit informiert war. Des Weiteren entsprechen 8 Bewerbungen pro Monat nicht den Erwartungen, wie sie in der Praxis und Rechtsprechung als Regel formuliert werden (vgl. oben E. 2.4.1), weshalb es nicht glaubhaft erscheint, dass der RAV-Berater gerade von der Beschwerdeführerin entgegen diesen allgemeinen Anforderungen nur acht Bewerbungen pro Monat gefordert haben sollte. Schliesslich betonte die Vorinstanz auch zu recht, dass von einer gekündigten Person genügende, d.h. 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat gefordert werden, selbst wenn sie noch mit keiner Amtsstelle Kontakt und noch keine Informationen erhalten hatte. Denn letztlich liegt es in ihrer Eigenverantwortung und entspricht es der Schadenminderungspflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder sie zu verkürzen (vgl. SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., N. Rz. 311, 843).

4.4 Die Vorinstanz anerkannte für die letzten drei Monate vor Stempelbeginn 25 nachgewiesene Stellenbewerbungen. Die Beschwerdeführerin behauptet nicht, fristgerecht mehr als diese Bewerbungen nachgewiesen zu haben. Damit aber steht fest, dass sie den allgemeinen Erwartungen, wie sie in der von der Rechtsprechung bestätigten Praxis gefordert werden (vgl. oben E. 2.4.1) nicht gerecht wurde, sondern zu wenige persönliche Arbeitsbemühungen auswies. Bei den 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat handelt es sich zwar nicht um eine starre Grenze, sondern müssen subjektive und objektive Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden (Urteil BGer 8C_583/2009 vom 22.12.2009 E. 5.1). Vorliegend bringt die Beschwerdeführerin indes keinerlei Umstände vor, so dass sich ein Abweichen vom Richtmass aufdrängen würde. Indem sie weitere getätigte (aber wegen Fristversäumnis nicht beachtliche) Bewerbungen aufzeigt, bestätigt sie vielmehr, dass die geforderte Anzahl in der Tat auch möglich gewesen wäre.

4.5.1 Schliesslich erhebt die Beschwerdeführerin Vorwürfe gegenüber ihrem ersten RAV-Berater. Er habe es an Informationen, Beratung und Unterstützung mangeln lassen und sich stattdessen herabwürdigend geäussert. Insbesondere wäre zu erwarten, dass er sie im Rahmen des Mailaustausches vom September 2022 auf die Anforderungen hingewiesen hätte, was er indes unterlassen habe. Hierzu nimmt die Vorinstanz keine Stellung.

4.5.2 Vorab gilt es zu wiederholen, dass die gekündigte, versicherte Person un- aufgefördert zur Stellensuche in ausreichendem Masse verpflichtet ist, bevor sie überhaupt mit einer Amtsstelle der Arbeitslosenversicherung in Kontakt getreten ist, d.h. auch ohne dass sie über ihre Rechte und Pflichten informiert wurde. Es ist dies Ausfluss der Schadenminderungspflicht Art. 17 AVIG (vgl. Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14.11.2018 E. 3.2).

4.5.3 Was die von der Beschwerdeführerin angesprochene Aufklärung durch den RAV-Berater anbelangt, so gilt es auf Art. 27 des Bundesgesetzes über den All- gemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) vom 6. Oktober 2000 zu verweisen, welcher auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung An- wendung findet (Art. 1 Abs. 1 AVIG) und in Art. 19a AVIV konkretisiert wird.

Die allgemeine und permanente Aufklärungs- und Beratungspflicht (Art. 27 Abs. 1 ATSG) hat nicht erst auf persönliches Verlangen der versicherten Person zu er- folgen. Ihr ist jedoch im allgemeinen mit der Abgabe von Merkblättern, Informati- onsbroschüren und Wegleitungen genüge getan (BGE 131 V 472 E. 4.1; Urteil BGer C 39/06 vom 16.4.2007 E. 5.2). Zusätzlich stipuliert Art. 27 Abs. 2 ATSG ein individuelles Recht auf Beratung durch den zuständigen Versicherungsträger. Jede versicherte Person kann vom Versicherungsträger im konkreten Einzelfall eine unentgeltliche Beratung über ihre Rechte und Pflichten verlangen. Recht- sprechungsgemäss entsteht eine Beratungspflicht aber auch, wenn der Versiche- rungsträger selbst einen entsprechenden Bedarf feststellt (BGE 143 V 341 E. 5.2.1). Dem entsprechend fasst das Bundesgericht zusammen, bestehe eine Be- ratungspflicht aus Art. 27 Abs. 2 ATSG, wenn (1) die interessierte Person darum ersucht sowie (2) wenn der Versicherungsträger einen Beratungsbedarf erkennt oder (3) bei zumutbarer Aufmerksamkeit erkennen könnte (BGE 148 V 427 E. 4.4.2; Urteil BGer 9C_146/2023 vom 10.5.2023 E. 4.3).

4.5.4 Vorliegend ergibt sich aus den Akten, dass das Erstgespräch vom 6. Sep- tember 2022 infolge Geschäftsreise der Beschwerdeführerin abgesagt werden musste. Zur damaligen telefonischen Kontaktnahme ist protokolliert, der RAV- Berater bitte die Beschwerdeführerin, das e-Learning durchzuarbeiten und er sie schon mal rudimentär informiere.

Dann findet sich im Recht ein E-Mail-Verkehr zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem RAV-Berater vom 14. September 2022 (Vi-act. 7). Sie informierte ihn, den (e-Learning) Test absolviert zu haben und nun ihre Arbeitsbemühungen zu sortieren. Sodann erkundigte sie sich, ab welchem Monat sie diese im Portal hochladen müsse. Der RAV-Berater antwortete gleichentags, die Arbeits- bemühungen seien ab Erhalt der Kündigung aufzunehmen und dem RAV mit

dem ersten Arbeitslosentag zu deklarieren. Als die Beschwerdeführerin antwortete, dann lade sie alle Bemühungen hoch, schrieb ihr der RAV-Berater, sie könne sämtliche getätigten Bewerbungen im Sheet für Oktober 2022 erfassen.

Das Erstgespräch fand dann am 23. September 2022 statt. Unter Arbeitsbemühungen ist protokolliert, die Beschwerdeführerin sei gebeten worden, die Vorlage im JobRoom zu nutzen. Und weiter: "Vor AL: Bis 01.11.2022 dem RAV einreichen. In AL: 3 PAB ausgewogen pro Woche sicherstellen" (Vi-act. 19). Es steht damit nicht zweifelsfrei fest, ob auch über die Anforderungen vor Stempelbeginn gesprochen wurde, wobei allerdings - wie mehrfach erwähnt - die notwendigen Stellenbemühungen selbst ohne Beratung vorzunehmen wären.

Nach diesem Gespräch gelangte die Beschwerdeführerin am 29. September 2022 per E-Mail erneut an ihren RAV-Berater (Bf-act. 4, Vi-act. 7) mit dem Hinweis, sie habe alle Arbeitsbemühungen im JobRoom hochgeladen und sie bitte ihn, ihr kurz zu bestätigen, dass alles vollständig bei ihm angekommen sei. Hierauf antwortet ihr der RAV-Berater: Sehr geehrter Herr D. _____ [sic]. Ausser dass Bewerbungskorrespondenz eingetroffen ist, haben wir nichts erhalten. Darauf bat die Beschwerdeführerin den RAV-Berater, er möge noch unter Ihrem Namen (A. _____) nachschauen. Hierauf der RAV-Berater erneut: Guten Morgen Herr D. _____ [sic]. Das habe ich bereits getan. Da ist nichts. Worauf die Beschwerdeführerin den RAV-Berater noch einmal aufmerksam machte, dass sie nicht Herr D. _____ sei, sondern Frau A. _____. Nun bestätigt der RAV-Berater, das E-Learning sei vom System als erledigt bestätigt, die Arbeitsbemühungen seien noch nicht eingetroffen. Sie müsse diese im JobRoom ans RAV übermitteln. Darauf teilt die Beschwerdeführerin dem RAV-Berater mit, sie habe alles im System erfasst, die PDF mit den Screenshots bei den Bewerbungsunterlagen hochgeladen, weil es nicht anders möglich sei. Und kurz darauf ergänzt sie: Ich sehe gerade, dass dort eine automatische Übermittlung am 5.10. stattfinden wird, dann sollten sie am 5.10. Einsicht erhalten. Hierauf erfolgte keine Reaktion bzw. ist keine solche seitens Berater aktenkundig.

4.5.5 Aufgrund dieses aktenkundigen Verlaufs kann bezogen auf die Aufklärungs- und Beratungspflicht gemäss Art. 27 ATSG resp. Art. 19a AVIV festgehalten werden, dass zum einen die Beschwerdeführerin noch während der Kündigungsfrist "rudimentär" informiert und auf das e-Learningtool hingewiesen wurde, welches sie dann auch noch vor Stempelbeginn absolvierte. Der allgemeinen Beratungspflicht nach Art. 27 Abs. 1 ATSG ist damit zweifellos genüge getan.

Zum andern zeigt sich, dass die Beschwerdeführerin mehrfach und offensichtlich ein Informationsbedürfnis bekundete, an ihren RAV-Berater gelangte und um Bestätigung ersuchte, dass sie alles korrekt bewerkstellte. Namentlich unterbrei-

tete sie ihm frühzeitig ihre getätigten Stellenbemühungen und ersuchte um Kontrolle, ob es auch korrekt ausgewiesen sei. Nachdem der RAV-Berater zweimal eine falsche Antwort an eine falsche Person gab, stellt sich die Frage, wie aufmerksam er das Auskunftsbegehren der Beschwerdeführerin bearbeitete. Vor allem aber hätte ihm bei der von ihm explizit erwarteten Kontrolle zweifellos auffallen müssen, dass die von der Beschwerdeführerin bis dahin getätigten Arbeitsbemühungen den Anforderungen nicht genügten und sie dadurch ernsthaft eine Sanktionierung durch Einstelltagelöschung riskierte. Die vielen Anfragen der Beschwerdeführerin hatten ja gerade zum Ziel, ihre Pflichten korrekt zu erfüllen. Dass dem nicht so war bzw. ist, hätte der RAV-Berater bei zumutbarer Aufmerksamkeit rechtzeitig (nämlich bereits anfangs Oktober) erkennen und die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 27 Abs. 2 ATSG beraten müssen, so dass sie die noch fehlenden Stellenbemühungen hätte nachtragen (es lagen ja welche vor) oder nachholen können. Auch dies wäre bis zum Stempelbeginn am 1. November 2022 noch möglich gewesen. Indem der RAV-Berater die Kontrolle aber ganz offensichtlich erst nach Stempelbeginn tätigte und der Vorinstanz erst am 9. November 2022 meldete, die Beschwerdeführerin sei ihrer Pflicht genügender Arbeitsbemühungen vor Stempelbeginn nicht nachgekommen (vgl. angefochtener Einspracheentscheid E. 1, Vi-act. 17), hat er seine Beratungspflicht verletzt (Urteil BGer 9C_37/2022 vom 11.8.2022 E. 4.4.2).

4.6 Eine ungenügende oder fehlende Wahrnehmung der Beratungspflicht nach Art. 27 Abs. 2 ATSG kommt gemäss konstanter Rechtsprechung (BGE 143 V 341 E. 5.2.1; BGE 131 V 472 E. 5) einer falsch erteilten Auskunft des Versicherungsträgers gleich. Dieser hat in Nachachtung des Vertrauensprinzips hierfür einzustehen, sofern sämtliche Voraussetzungen des öffentlich-rechtlichen Vertrauensschutzes erfüllt sind (BGE 143 V 341 E. 5.2.1; Urteil BGer 8C_127/2019 vom 5.8.2019 E. 4.3). Vorliegend bedeutet dies, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der unterbliebenen Beratung durch den RAV-Berater (der aufgrund des E-Mailverkehrs und des expliziten Kontroll- und Beratungsbedürfnisses der Beschwerdeführerin die drohende Sanktionierung hätte erkennen und die Beschwerdeführerin entsprechend beraten müssen) so zu stellen ist, wie wenn die von ihr nachgewiesenen anerkannten 25 Stellenbewerbungen während der dreimonatigen Kündigungsfrist den gesetzlichen Anforderungen genügt hätten. Die Voraussetzungen des Vertrauensschutzes sind erfüllt; namentlich war der RAV-Berater, an welchen die Beschwerdeführerin gelangt ist, zuständig und beratungspflichtig und aufgrund seiner unterlassenen Beratung unterliess es die Beschwerdeführerin, die nachweislich zusätzlich getätigten Bewerbungen nachzuweisen und/oder weitere Stellenbewerbungen zu tätigen, wodurch sie einen nicht

wieder gutzumachenden Nachteil erlitt. Damit aber besteht keine Rechtfertigung für eine Sanktionierung. Der Einspracheentscheid ist daher aufzuheben.

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

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid Nr. 117/23 vom 19. April 2023 aufgehoben.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
4. Zustellung an:
 - die Beschwerdeführerin (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. Juni 2023

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: 26. Juni 2023

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II

