

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 90

Entscheid vom 13. Dezember 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 Arbeitsbemühungen vor Stempel-
beginn)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1973) war seit dem 1. Dezember 2019 bei der B._____ AG (als Responsible for international relations of the company) angestellt. Am 23. März 2023 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2023. A._____ stellte am 27. Juni 2023 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2023 (Vi-act. 1). Bereits am 26. Juni 2023 wurde er durch das RAV zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet (Vi-act. 2).

B. Mit Schreiben vom 28. Juni 2023 ersuchte das RAV A._____, innert fünf Arbeitstagen den Nachweis seiner Arbeitsbemühungen für die Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit einzureichen (Vi-act. 3, 16). Am 12. Juli 2023 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit der Meldung des RAV, wonach er vom 23. März 2023 (Datum der Kündigung) bis 30. Juni 2023 bzw. bis zum Stempelbeginn am 3. Juli 2023 13 Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe, weshalb man eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung in Betracht ziehe (Vi-act. 5). Nachdem A._____ am 13. und 14. Juli 2023 Stellung bezog (Vi-act. 6, 7), verfügte das Amt für Arbeit am 14. Juli 2023, der Versicherte werde ab dem 3. Juli 2023 für die Dauer von 11 Tagen wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 11). Eine von A._____ dagegen erhobene Einsprache (Eingang Vorinstanz am 11.8.2023; Vi-act. 12) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 180/23 vom 28. September 2023 ab (Vi-act. 14).

C. Am 13. Oktober 2023 (Postaufgabe: 17.10.2023) erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem Antrag, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei aufzuheben und ihm ab dem 1. Juli 2023 die vollumfängliche Anspruchsberechtigung zu gewähren.

Mit Vernehmlassung vom 3. November 2023 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.1 Es ist zwischen den Parteien unbestritten, dass der Beschwerdeführer Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2023 stellte; nicht strittig ist sein grundsätzlicher Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Die Vorinstanz sanktionierte den Beschwerdeführer jedoch mit 11 Einstelltagen mit der Begrün-

derung, er habe sich vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu wenig um Arbeit bemüht. Der Beschwerdeführer bestreitet diesen Vorwurf.

1.2 Sachverhaltsmässig ergibt sich aus den Akten:

1.2.1 Am 23. März 2023 kündigte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer die Anstellung per 30. Juni 2023. Am 27. Juni 2023 stellte er Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Juli 2023. Bereits am Vortag (26.6.2023) wurde er zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 1 und 2). Am 28. Juni 2023 fand das RAV-Erstgespräch statt (Vi-act. 16). Der Beschwerdeführer wies dabei für die Zeit der Kündigungsfrist keine Arbeitsbemühungen nach, konnte aber eine Anstellung bei der Firma C._____ AG per 1. Januar 2024 vorlegen. Er erhielt eine Fünftagesfrist, um den Nachweis seiner bisherigen Arbeitsbemühungen nachzureichen (Vi-act. 16, 3).

1.2.2 Auf dem in den Akten liegenden Formular 'Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen' sind für April 2023 vier, für Mai 2023 fünf und für Juni 2023 vier Stellenbewerbungen ausgewiesen, total 13 persönliche Arbeitsbemühungen (Vi-act. 4).

1.2.3 In der Stellungnahme vom 13. Juli 2023 zum Vorwurf der ungenügenden Arbeitsbemühungen führte der Beschwerdeführer aus, es sei ihm gesagt worden, er müsse für die drei Monate der Kündigungsfrist 10 Bemühungen zeigen. Zudem habe er während diesen drei Monaten eine Stelle gefunden. 30 anstelle 13 Bewerbungen zu zeigen, wäre eine Lüge. Er verstehe, dass die Forderungen bestünden, aber in seinem Fall wäre es eine 'reine Abhaltung'. Er habe zwischen April und Juni eine Anstellung gehabt und dazu noch eine Anstellung gefunden. Seine neue Anstellung beginne am 1. Januar 2024; natürlich suche er auch für die Zwischenzeit noch eine Anstellung (Vi-act. 5, 6).

Auf den Vorhalt hin, das Amt habe zur Kenntnis genommen, dass er per 1. Januar 2024 in seiner eigenen Firma C._____ AG, wo er Verwaltungsrat mit Einzelunterschrift sei, tätig sein werde, antwortete er, die Firma gehöre ihm nicht. Zudem ergänzte er, sich Ende Juni beim RAV gemeldet zu haben mit einem Arbeitsvertrag mit Stellenantritt in sechs Monaten. Wie habe er da wissen können, während der Kündigungsfrist noch Bewerbungen 'nur fürs Abhacken' machen zu müssen. Dies mache keinen Sinn (Vi-act. 7).

1.2.4 Am 14. Juli 2023 verfügte das Amt für Arbeit die Sanktion mit 11 Einstelltagen, weil sich der Beschwerdeführer in der Zeit vor Stempelbeginn zu wenig um Arbeit bemüht habe (Vi-act. 11).

1.2.5 In der (undatierten) Einsprache trug der Beschwerdeführer vor (vgl. Vi-act. 12), es gäbe keine vorgeschriebene Anzahl nachzuweisender Stellenbewerbungen; entscheidend sei letztlich der erzielte Erfolg und nicht die Anzahl Bewerbungen. Seine Suchbemühungen während der Kündigungsfrist seien äusserst erfolgreich gewesen; bereits bei der Anmeldung habe er eine Anstellung per 1. Januar 2024 vorweisen können. Einzig diese Tatsache sei relevant. Diesen Erfolg habe das Amt für Arbeit unberücksichtigt gelassen. Er sei seiner Schadensminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982) nachgekommen, der Tatbestand im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sei nicht erfüllt. Dass mit der Anstellung per 1. Januar 2024 eine arbeitslose Zeitspanne verbunden sei, habe nicht vermieden werden können; er sei bemüht, für die Übergangszeit eine Anstellung zu suchen.

1.2.6 Im angefochtenen Einspracheentscheid hielt die Vorinstanz fest, da die Kündigung vorliegend mehr als 3 Monate vor Stempelbeginn ausgesprochen worden sei, sei für die Klärung der genügenden Arbeitsbemühungen der Zeitraum vom 1. April 2023 bis 30. Juni 2023 massgeblich. Für diese Zeit seien 13 Stellenbewerbungen ausgewiesen.

Entgegen der Argumentation des Beschwerdeführers sei es nicht relevant, dass er per 1. Januar 2024 eine Anstellung - bei der C._____ AG, bei der er als Mitglied des Verwaltungsrates mit Einzelunterschrift im Handelsregister eingetragen sei - habe. Denn er sei trotzdem voraussichtlich ein halbes Jahr arbeitslos. Es liege in der Eigenverantwortung jedes einzelnen, möglichst viel zur Schadensminderung beizutragen. So wäre vorstellbar, dass er bereits per 1. Juli 2023 oder zumindest vor dem 1. Januar 2024 eine Arbeitsstelle gefunden hätte, wenn er sich genügend um Arbeit bemüht hätte. Es sei nicht nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer sein Fehlverhalten mit einer voraussichtlich ein halbes Jahr später anzutretenden Stelle zu legitimieren versuche. Dies namentlich auch, weil er den Arbeitsvertrag erst am 27. Juni 2023, ganz am Ende der Kündigungsfrist habe unterzeichnen können.

Die für den genannten Zeitraum nachgewiesenen 13 Stellenbemühungen seien mit Sicherheit zu wenig. Eine versicherte Person könne sich zudem nicht auf Rechtsunkenntnis berufen; persönliche Arbeitsbemühungen seien schon vor der Meldung beim Arbeitsamt vorzukehren, bevor also entsprechende Informationen abgegeben worden seien. Der Beschwerdeführer sei daher zu sanktionieren.

Schliesslich begründete die Vorinstanz auch die Dauer der Sanktion. Der Beschwerdeführer liege mit den vier resp. fünf Bewerbungen pro Monat weit unter den Erwartungen. Gemäss seinem Lebenslauf lebe und arbeite er schon seit

mehreren Jahren in der Schweiz; die Sprache und die Gepflogenheiten des Arbeitsmarktes seien ihm vertraut. Zudem wäre er aufgrund seiner hochstehenden Ausbildung sowie des beruflichen Werdegangs dazu prädestiniert gewesen, die Schlussfolgerung zu ziehen, dass er mit durchschnittlich vier Arbeitsbemühungen pro Monat die Schadenminderungspflicht gegenüber der Arbeitslosenkasse verletze. Dies nicht zuletzt, weil er bereits 2017 (für ca. 3 Monate) und 2018 (für ca. 20 Monate) arbeitslos gemeldet gewesen sei. Bereits 2018 sei er sanktioniert worden, weil er für die Zeit der Kündigungsfrist zu wenig Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe. Angesichts dessen sowie in Beachtung des SECO-Rasters sei die Verfügung mit elf Einstelltagen nicht zu beanstanden.

2. Vor Verwaltungsgericht wiederholt der Beschwerdeführer weitgehend seine vor der Vorinstanz vorgetragene Argumentation. Er bestreitet, die Schadenminderungspflicht verletzt und den Einstellungstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt zu haben.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Art. 17 Abs. 1 AVIG).

2.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG). Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht (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).

2.3 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. Ohne entschuldbaren Grund werden verspätet nachgewiesene Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt (vgl. Art. 26 Abs. 2 AVIV). Die zuständige Amtsstelle hat die Arbeitsbemühungen der Versicherten monatlich zu überprüfen (vgl. Art. 26 Abs. 3 AVIV). Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen als genügend zu betrachten sind, ist mithin im Einzelfall unter Würdigung der ge-

samten 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).

2.4 Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits 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 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 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 zurück, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE B314).

2.5 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).

2.5.1 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 E. 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 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).

2.5.2 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.).

2.5.3 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), wobei sich die Unzumutbarkeit einer Stelle 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). 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).

2.5.4 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).

2.6 Aufgrund der gesetzlichen Schadenminderungspflicht müssen genügende Arbeitsbemühungen solange nachgewiesen werden, wie Versicherungsleistungen in Anspruch genommen werden (Urteil BGer 8C_40/2016 vom 21.4.2016 E. 4.2). So befreit auch der Umstand, dass die versicherte Person auf einen bestimmten Zeitpunkt hin eine die Arbeitslosigkeit beendende Erwerbstätigkeit aufnehmen kann, grundsätzlich nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Die versicherte Person muss sich für diese Zeit um eine kurzfristige Stelle bemühen (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. B318). Auch allfällige Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt nur für wenige Wochen eine Anstellung zu finden, entbinden nicht von der Pflicht zur Stellensuche. Vielmehr verlangt dies nach umso intensiveren Bemühungen, wobei es nicht auf die Erfolgsaussichten, sondern auf die Intensität der Stellensuche ankommt (Urteil BGer 8C_761/2009 vom 23.12.2009 E. 2.2 m.H.a. BGE 133 V 89 E. 6.1.1; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., ALV, Rz. 844). Anders verhält es sich nur, wenn es der versicherten Person durch ihre Arbeitsbemühungen gelingt, in der massgebenden Kontrollperiode ihre

Arbeitslosigkeit innert nützlicher Frist zu beenden. In diesem Fall hat keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erfolgen, auch wenn sich Qualität und Quantität der Arbeitsbemühungen an sich als ungenügend erweisen (Urteil BGer 8C_40/2016 vom 21.4.2016 E. 4.2). Auch dies muss indes streng beurteilt werden und ist nur zu berücksichtigen, wenn die versicherte Person im Laufe des Monats eine zumutbare Arbeit findet, die sie am Ersten des Folgemonats antreten kann, wobei diese Anstellung verbindlich zugesichert sein muss, was i.d.R. einen schriftlichen Arbeitsvertrag voraussetzt (Urteil BGer 8C_40/2016 vom 21.4.2016 E. 4.2). Für diesen (letzten) Kontrollmonat sind keine Arbeitsbemühungen mehr zu verlangen (AVIG-Praxis ALE Rz. B320; vgl. auch Urteil EVG C 25/03 vom 9.9.2004 m.H.a. BGE 110 V 207). Eine Befreiung von der Pflicht zur Stellensuche kann in einem solchen Fall maximal 1 Monat dauern (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Rz. 23 zu Art. 17).

3.1 Der Beschwerdeführer bestreitet zu Recht nicht, für den Zeitraum der letzten drei Monate vor Stempelbeginn 13 Arbeitsbemühungen nachgewiesen zu haben. Dies ist aber viel zu wenig, wenn praxisgemäss 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat zu tätigen sind. Weshalb gerade beim Beschwerdeführer Umstände vorliegen sollten, dass grundsätzlich weniger Bewerbungen erwartet werden dürfen, zeigt er zudem nicht auf. Es bestehen denn auch keinerlei Hinweise dafür, dass vorliegend von den allgemeinen Erwartungen abgewichen werden könnte. Zudem weist die Vorinstanz darauf hin, dass dem Beschwerdeführer die Erwartungen aufgrund von zwei früheren Arbeitslosigkeiten bekannt sein mussten, was der Beschwerdeführer nicht bestreitet.

3.2 Nach dem eben Ausgeführten vermag insbesondere eine Anstellung, welche nicht spätestens innert Monatsfrist angetreten werden kann, von weitreichenden Arbeitsbemühungen nicht zu entbinden. Entscheidend ist dabei, dass diese Stelle verbindlich zugesichert ist. Vorliegend lag ein unterzeichneter Vertrag zugegebenermassen erst Ende Juni 2023 vor. Für die Zeit bis dahin hätte der Beschwerdeführer so oder anders genügende Arbeitsbemühungen nachweisen müssen, auch wenn ihm eine Anstellung in Aussicht gestellt wurde. Dies gilt erst recht, wenn der Beschwerdeführer betont, er kontrolliere die neue Arbeitgeberin nicht. Aber selbst wenn der Beschwerdeführer diese Stelle bereits Anfang April definitiv zugesichert erhalten hätte, wäre dannzumal bereits festgestanden, dass er ab 1. Juli 2023 sicher noch sechs Monate stellenlos sein wird. Dies ist nicht bloss eine kurze Arbeitslosigkeit, weshalb die Vorinstanz zu Recht verlangt, dass entsprechend Arbeitsbemühungen nachzuweisen sind (2021 betrug die durchschnittliche Taggeldbezugsdauer für Männer 104.2 Tage und damit weniger als sechs Monate; Seco, Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2021, Bern 2022). So-

weit der Beschwerdeführer ausführt, es sei nicht einfach, für diese befristete Zeit eine Anstellung zu finden, so würde dies sogar entsprechend intensivere Arbeitsbemühungen bedingen (vgl. oben E. 2.5.1). Keinesfalls stellten weitergehende Arbeitsbemühungen trotz einer per 1. Januar 2024 zugesicherten Stelle eine Farceübung dar, wie dies der Beschwerdeführer darzustellen versucht. Es ist nicht ausgeschlossen, dass er bei entsprechenden Arbeitsbemühungen für diese befristete Zeit eine zumutbare Anstellung hätte finden können. Ohne Nachweis genügender Bewerbungen ist er somit seiner Pflicht nicht nachgekommen.

3.3 Wenn sich der Beschwerdeführer also mit dem Hinweis auf seine erfolgreiche Anstellung zu rechtfertigen versucht, so ist dies unbehilflich, ändert diese doch nichts an seiner sechsmonatigen Arbeitslosigkeit, für welche er Arbeitslosentaggelder beansprucht. Von einem Erfolg seiner Bemühungen kann insofern nicht gesprochen werden. Die Schadenminderungspflicht hätte von ihm vielmehr verlangt, mit angemessenen Arbeitsbemühungen auch diese absehbare Arbeitslosigkeit zu verhindern oder mindestens zu verkürzen.

3.4 Damit aber steht fest, dass sich der Beschwerdeführer entgegen seiner Darstellung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht genügend um Arbeit bemüht hat. Er hat damit die Schadenminderungspflicht verletzt und den Einstellungsstatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt. Es ist damit nicht zu beanstanden, wenn er durch die Vorinstanz in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

4.1 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 AVIV).

4.2.1 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 II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.2.2, Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; Melissa Traber, Die Schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 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 E. 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 E. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 E. 6).

4.2.2 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 (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 m.H.a. BGE 141 V 362 E. 2.3; BGE 138 V 346 E. 6.2; BGE 137 V 1 E. 5.2.3). Ein solches Raster entbindet die verfügende Stelle aber nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 m.w.H.). Entscheidend ist letztlich das Gesamtverhalten der versicherten Person.

Nach dem Einstellraster des SECO erhöht sich bei fehlenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist die Einstelldauer proportional zur Dauer der Kündigungszeit. Mit Blick auf die Praxis, wonach in der Regel zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat verlangt werden (BGE 139 V 524 E. 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 E. 2.1.1) um zumutbare Arbeit bemühen muss, auf die Höhe der Sanktion auswirkt, wenn sie ihrer Obliegenheit nicht nachkommt (BGE 141 V 365 E. 4.1).

4.2.3 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 (Urteile BGer 8C_297/2022 vom 15.2.2023 E. 5.3; 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 4.3 m.H.a. BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 E. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 E. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 E. 4.1).

4.3 Auf diese Grundlagen der Festsetzung der Einstelldauer hat die Vorinstanz im angefochtenen Einspracheentscheid hingewiesen. Auch hat sie nachvollziehbar und schlüssig erläutert, weshalb sich der Beschwerdeführer ein leichtes Verschulden vorwerfen lassen muss und die 11 Einstelltage angemessen sind. So hat er sich mit vier resp. fünf Bewerbungen pro Monat weit unter den Erwartungen (von zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat) um Arbeit bemüht, woran die in Aussicht gestellte Anstellung per Januar 2024 nach dem Gesagten nichts zu ändern vermag. Auch waren ihm aufgrund der früheren Arbeitslosigkeiten die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht bekannt. Nachvollziehbar ist auch der vorinstanzliche Verweis auf die Ausbildung, Berufserfahrung und Kenntnis der Gepflogenheiten des hiesigen Arbeitsmarktes des Beschwerdeführers. Insgesamt besteht für das Gericht daher keine Veranlassung für eine Korrektur der Einstellungsdauer.

5. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde damit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Zu Recht stellte die Vorinstanz fest, dass sich der Beschwerdeführer trotz dem Ende Juni 2023 abgeschlossenen Arbeitsvertrag per 1. Januar 2024 in der Zeit vor Stempelbeginn (1.7.2023) zu wenig um Arbeit bemüht hat (Art. 31 Abs. 1 lit. c AVIG). Auch nicht zu beanstanden ist die Festlegung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 11 Tage.

6. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. ^fbis 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).
4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 13. Dezember 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: 8. Januar 2024