



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Augustinergasse 3, Postfach 630, 1701 Freiburg

T +41 26 304 15 00

www.fr.ch/tc

605 2024 14

Urteil vom 13. Januar 2025

I. Sozialversicherungsgerichtshof

Besetzung	Präsident:	Marc Boivin
	Richter:	Dominique Gross, Marc Sugnaux
	Gerichtsschreiber-Berichterstatter:	Bernhard Schaaf

Parteien **A. _____, Beschwerdeführer,**
 gegen

AMT FÜR DEN ARBEITSMARKT, Vorinstanz

Gegenstand Arbeitslosenversicherung – Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf
Arbeitslosenentschädigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor
der Arbeitslosigkeit

Beschwerde vom 17. Januar 2024 gegen den Einspracheentscheid vom
19. Dezember 2023

Sachverhalt

A. A. _____, geboren 1964, wohnhaft in B. _____, arbeitete zuletzt vom 1. August bis 31. Oktober 2022 als C. _____ an der D. _____ in E. _____. Die Kündigung erfolgte während der Probezeit durch den Arbeitgeber. Seit dem 17. November 2022 (Wiederanmeldung) war er als arbeitslos gemeldet. Er verfügt über seine erste Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

Für die Zeit vor seiner Arbeitslosigkeit wies er nur eine Arbeitsbemühung vor. Am 7. Dezember 2022 stellte ihm deshalb das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum des Seebezirks (RAV) eine Aufforderung zur Stellungnahme zu. Dieser Aufforderung kam er nicht nach. Mit Verfügung vom 27. April 2023 stellte ihn das Amt für den Arbeitsmarkt (AMA), Freiburg, wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit während 26 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder ein, unter Berücksichtigung der in den zwei vorangegangenen Jahren ausgesprochenen Einstellungen.

Zuvor war er bereits vom 1. Februar bis 1. August 2022 als arbeitslos gemeldet gewesen. Während dieser Zeit war er mit Verfügung vom 30. Mai 2022 wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit während 10 Tagen und mit Verfügungen vom 7. Juni und 7. Oktober 2022 wegen fehlender Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode während 13 bzw. 21 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt worden. Die Verfügungen vom 30. Mai und 7. Juni 2022 wurden mit rechtskräftigen Einspracheentscheiden vom 19. Juli 2023 bestätigt.

Mit Einspracheentscheid vom 19. Dezember 2023 bestätigte das AMA die Verfügung vom 27. April 2023.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid vom 19. Dezember 2023 erhebt A. _____ am 17. Januar 2024 Beschwerde beim Kantonsgesicht Freiburg und beantragt den Verzicht auf eine Einstellung. Er bringt vor, er habe mehr als nur eine Bewerbung vorgenommen, worunter sich eine fast sichere Anstellung befunden habe. Ferner sei seine gesundheitliche Situation zu wenig berücksichtigt worden.

Am 8. Februar 2024 hält das AMA an seinem Einspracheentscheid fest und beantragt die Abweisung der Beschwerde. Es sei nicht von einer Arbeitsunfähigkeit im engeren Sinn auszugehen, die dazu Anlass gebe, die Anforderungen an den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen herabzusetzen.

Die weiteren Elemente des Sachverhalts ergeben sich, soweit für die Urteilsfindung massgebend, aus den nachfolgenden Erwägungen.

Erwägungen

1.

Eintretensvoraussetzungen

Die Beschwerde ist form- und fristgerecht bei der zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer ist zur Beschwerde befugt, da er vom angefochtenen Einspracheentscheid unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse hat, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob das AMA ihn zu Recht während 26 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2.

Ungenügende Arbeitsbemühungen vor Arbeitslosigkeit

2.1. Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können.

Bei Art. 17 Abs. 1 AVIG handelt es sich um die gesetzliche Festschreibung des im Sozialversicherungsrecht verankerten Grundsatzes der Schadenminderungspflicht. Aus Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG ergibt sich die Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die versicherte Person muss selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vermeiden, nicht zu Lasten der Versicherung auf Lohn- und Entschädigungsansprüche verzichten und sich vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an beziehungsweise bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens während der letzten drei Monate intensiv um eine neue Arbeit bemühen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, Rz. 311 ff.; Rz. B311 und B314 der AVIG-Praxis ALE [nachfolgend: AVIG-Praxis] des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO).

Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits ab dem Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E. 2.1.2).

2.2. In Anwendung von Art. 30 Abs. 1 Bst. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht.

Rechtsprechungsgemäss hat sich die versicherte Person bereits während der Zeit vor ihrer Anmeldung unaufgefordert um Stellen zu bemühen (Urteil BGer 8C_917/2013 vom 4. März 2014 E. 2.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 4.2).

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung. Was die Quantität der persönlichen Arbeitsbemühungen anbelangt, können keine eindeutigen Zahlenwerte angegeben werden. Eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen ist nicht möglich. Das Quantitativ beurteilt sich vielmehr nach den konkreten Umständen. Die Verwaltungspraxis verlangt in der Regel 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat, wobei es sich nicht um eine starre Grenze handelt, sondern die subjektiven und objektiven Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Dabei sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten der versicherten Person wie Alter, Schul- und Berufsbildung sowie die Usanzen des für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarktes zu beachten. Zudem ist auch zu berücksichtigen, wie lange eine Arbeitslosigkeit bereits dauert und wie die Chancen der betreffenden Person auf dem Arbeitsmarkt stehen. Insgesamt gilt es bei der Würdigung des Verhaltens des Versicherten unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens alle Umstände des konkreten Einzelfalls einzubeziehen (Urteil BGer 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1 mit Hinweisen).

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat. Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen der versicherten Person selbst, die in der Regel streng beurteilt werden. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (BGE 133 V 89 E. 6.1.1 mit Hinweisen). Eine der Einstellung vorangehende Mahnung ist nicht erforderlich (Urteil EVG C 6/04 vom 16. Februar 2005 E. 2 mit Hinweis auf BGE 124 V 233 E. 5b). Die Einstellung muss verhältnismässig sein (BGE 130 V 385 E. 3.1.1).

3.

Einstellungswürdiges Verhalten

Es ist streitig, ob das AMA den Beschwerdeführer zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit während 26 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

3.1. Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe in der fraglichen Zeit mehr als nur eine Bewerbung vorgenommen. Trotz seinen gesundheitlichen Einschränkungen habe er sich bemüht, am ersten Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Die Stelle als F._____ in E._____ sei aufgrund des hohen Pensums und mangelnder Unterstützung zu anspruchsvoll gewesen und habe zu einer Depression geführt. Mit Unterstützung seiner Lebenspartnerin und fortgesetzter Therapie habe er eine Erwerbsunfähigkeit vermeiden und eine neue Stelle in G._____ antreten können. Zudem sei seine gesundheitliche Situation zu wenig berücksichtigt worden. Er befinde sich seit 2019 in ununterbrochener psychiatrischer Behandlung. Diese Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit seien angemessen zu würdigen. Schliesslich habe er gegenüber seiner RAV-Beraterin stets Transparenz und Engagement gezeigt. Seine Bemühungen hätten zu verschiedenen Anstellungen geführt.

3.2. Aus dem Dossier ergibt sich, dass der am 17. Juli 2022 (AMA Akten S. 287 f.) per 1. August 2022 geschlossene Arbeitsvertrag mit einem Pensum von 78%–90% vom Arbeitgeber innerhalb der Probezeit am 27. September 2022 (AMA-Akten S. 285 f.) per 31. Oktober 2022 gekündigt wurde. Der Beschwerdeführer habe dem ausgeschriebenen Stellenprofil nicht entsprochen und trotz Unterstützung habe die Fähigkeit und Eignung für die Stelle nicht erbracht werden können.

Gemäss dem Protokoll zum Erstgespräch vom 16. Dezember 2022 (AMA-Akten S. 262 ff.) wurden vom Beschwerdeführer acht Arbeitsbemühungen pro Monat verlangt. Damit hätte er in der relevanten Periode zwischen dem Erhalt der Kündigung (27. September 2022) und dem Vortag der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung (16. November 2022) über zehn Bewerbungen vornehmen sollen.

Entsprechend dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für Oktober 2022 (AMA-Akten S. 267) nahm der Beschwerdeführer eine Bewerbung bei der D. _____ in E. _____ vor. Im November 2022 machte er gemäss dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen (AMA-Akten S. 270 f.) zwar insgesamt acht Bewerbungen, davon aber nur eine in der Zeit bis zum 16. November 2022 bei der D. _____ in H. _____. Selbst unter Berücksichtigung der von ihm bereits in seiner Einsprache vom 25. Mai 2023 (AMA-Akten S. 192) geltend gemachten drei weiteren auf I. _____ vorgenommenen Bewerbungen (Anfangsdatum zwischen dem 31. Oktober und dem 15. November 2022; AMA-Akten S. 199) ergeben sich maximal fünf Bewerbungen für die Zeit vor der Arbeitslosigkeit, was offensichtlich ungenügend ist. Dessen musste sich der Beschwerdeführer bewusst sein, da bereits während seiner Erstanmeldung bei der Arbeitslosenversicherung (1. Februar bis 1. August 2022) von ihm jeweils acht Arbeitsbemühungen pro Monat verlangt wurden, und dies auch für die Zeit vor der Kündigung (vgl. die Protokolle zu den Beratungsgesprächen vom 18. Februar, 2. Mai und 27. Juni 2022 [AMA-Akten S. 420 ff., S. 359 ff. und S. 337 ff.]). Ferner kann der Umstand, dass er sich nahezu sicher war, von der D. _____ in E. _____ erneut angestellt zu werden, nicht berücksichtigt werden. Aufgrund der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht wäre dies einzig ab dem Moment möglich, in dem eine definitive Zusage für die Stelle vorliegen würde. Solange dies jedoch nicht der Fall war, war er verpflichtet, sich weiterhin intensiv um eine neue Stelle bemühen. Im Dossier finden sich keine Hinweise darauf, dass ihm eine Wiederanstellung in Aussicht gestellt worden war. Ferner war schon ab dem 27. Oktober 2022 (AMA-Akten S. 200), als ihm J. _____ per SMS mitteilte, er werde nicht mehr angestellt, klar, dass er die Stelle in E. _____ nicht bekommen würde.

Hinsichtlich seiner gesundheitlichen Situation reichte der Beschwerdeführer zusammen mit der Beschwerde einen Bericht von Dr. med. K. _____, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 12. Dezember 2020 ein, der sich bereits im Dossier (AMA-Akten S. 193 ff.) befand und von dem somit das AMA Kenntnis hatte. Dem Bericht ist zu entnehmen, dass beim Beschwerdeführer eine einfache Aktivitäts- und Aufmerksamkeitsstörung (F90.0) im Erwachsenenalter sowie eine rezidivierende depressive Störung, gegenwärtig mittelschwere Episode (F33.1) vorliege. Er schiebe häufig Sachen auf und gerate dann in Stress. Er habe schon in der Schule seine Hausaufgaben jeweils erst im letzten Moment erledigt. Zur Arbeitsfähigkeit äusserte sich die Fachärztin nicht und es liegt auch sonst kein medizinischer Bericht vor, wonach die ADHS-Erkrankung zu einer relevanten Einschränkung der Arbeitsfähigkeit führt. Es ist daher nicht zu kritisieren, dass das AMA das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit verneint hat. Ferner besteht die ADHS-Problematik seit längerem und der Beschwerdeführer ist gemäss seinen Angaben deswegen seit 2019 in Behandlung. Zudem wurde ihm von der Invalidenversicherung für die Periode vom 3. Mai 2022 bis 3. Dezember 2022 ein erstes Coaching gewährt (AMA-Akten S. 342 f.). Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass er in der Zwischenzeit gelernt hat, mit seinem Leiden umzugehen. Dies bestätigt sich darin, dass es ihm

gemäss den Akten während des ganzen Jahres 2023 gelang, den quantitativen Anforderungen an seine Arbeitsbemühungen nachzukommen und diese jeweils pünktlich einzureichen.

Insgesamt hat das AMA zu Recht ein einstellungswürdiges Verhalten bejaht. Der Umstand, dass er auf die Aufforderung zur Stellungnahme vom 7. Dezember 2022 (AMA-Akten S. 266), bezüglich derer der Beschwerdeführer geltend macht, er habe sie nie erhalten, nicht antwortete, war bei dieser Einschätzung nicht von Relevanz (zumal eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs durch das Kantonsgericht geheilt werden könnte, da es sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüfen kann; vgl. BGE 132 V 387 E. 5.1 mit Hinweisen), weshalb sich weitere Äusserungen dazu erübrigen.

4.

Dauer der Einstellung

Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d. h. ob das AMA mit der Einstellungsdauer von 26 Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

4.1. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG und Rz. D59 der AVIG-Praxis bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Art. 45 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) unterscheidet zwischen leichtem (1–15 Tage), mittlerem (16–30 Tage) und schwerem Verschulden (31–60 Tage).

Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen, wie z. B. Beweggründe, persönliche Verhältnisse wie Alter, Zivilstand, Gesundheitszustand, Suchtverhalten, soziales Umfeld, Bildungsgrad, Sprachkenntnisse, Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen, Betriebsklima (z. B. belastende Umstände am Arbeitsplatz) usw. und irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, z. B. betreffend Zusicherung einer Neuanstellung (AVIG-Praxis Rz. D64).

Die für die Dauer der Einstellung relevante Beurteilung des Verschuldens erfolgt mit Blick auf das bisherige Verhalten der Versicherten, wobei die Einstellungsdauer gemäss Art. 45 Abs. 5 AVIV angemessen zu verlängern ist, wenn die versicherte Person während der letzten zwei Jahre wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Eine verschärfte Sanktionierung aufgrund dritt看 erfolgter ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen rechtfertigt sich jedoch nur dann, wenn die versicherte Person über ihr fehlerhaftes Verhalten im Vormonat Kenntnis gehabt hat und bei unverändertem Verhalten mit einer Verschärfung rechnen können. Falls dies aufgrund der zeitlichen Nähe der Sanktionen nicht möglich war, ist von einer Verschärfung abzusehen (Urteil BGer 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E. 4.3).

Die kantonalen Gerichte sind in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten verpflichtet, die Angemessenheit einer mit Beschwerde angefochtenen Verwaltungsverfügung zu prüfen. Allerdings darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen. Auch ist den Bestrebungen der Verwaltung bzw. der Versicherer Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (Urteil BGer 8C_285/2011 vom 22. August 2011 E. 3.1 mit Hinweisen; vgl. auch Urteil BGer

8C_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2 mit Hinweisen). Ermessensmissbrauch ist gegeben, wenn die Behörde zwar im Rahmen des ihr eingeräumten Ermessens bleibt, sich aber von unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Erwägungen leiten lässt oder allgemeine Rechtsprinzipien, wie das Verbot von Willkür und von rechtsungleicher Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (BGE 141 V 365 E. 1.2 mit Hinweis auf BGE 137 V 71 E. 5.1).

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 365 E. 2.4 mit Hinweisen).

Gemäss AVIG-Praxis Rz. D79 beträgt die Einstelldauer für ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist 3–4 Einstelltage (einmonatige Kündigungsfrist), 6–8 Einstelltage (2-monatige Kündigungsfrist) bzw. 9–12 Einstelltage (3-monatige Kündigungsfrist). Bei fehlenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode beträgt die Einstelldauer 5–9 Einstelltage (erstmal), 10–19 Einstelltage (2. Mal) und beim dritten Mal erfolgt die Überweisung zum Entscheid an die kantonale Amtsstelle.

4.2. Was die Höhe der ausgesprochenen Einstellung von 26 Einstelltagen betrifft, hält das AMA in seinem Einspracheentscheid fest, es habe sich um einen Wiederholungsfall gehandelt, da es bereits zuvor wegen vergleichbarer Tatbestände zu Einstellungen gekommen sei. Ferner seien vorliegend die nachgewiesenen Arbeitsbemühungen offensichtlich ungenügend und es lägen keine mildernde Umstände vor. In Beachtung der Rechtspraxis, wonach für eine Verschärfung der Einstellung im Wiederholungsfall bei ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer 2-monatigen Kündigungsfrist von einer Spanne von 6–8 Einstelltagen auszugehen sei, seien zur vorangegangenen Einstellung von 21 Tagen – pro rata auf die hier massgebliche Zeit vor der Arbeitslosigkeit berechnete – 5 Einstelltage hinzugefügt worden, was sich durchaus im Rahmen der vorgenannten Spanne bewege und daher als angemessen und verhältnismässig zu werten sei.

Der Ansicht des AMA kann nicht vollständig gefolgt werden. Zwar ist bei wiederholter Einstellung mit vergleichbaren Tatbeständen die Zahl der Einstelltage angemessen zu erhöhen. Weiter sind die Einstellungen wegen den Verfehlungen des Beschwerdeführers während seiner Erstanmeldung (Verfügung vom 7. Oktober 2022 und Einspracheentscheide vom 19. Juli 2023; AMA-Akten S. 295 ff., S. 164 ff.) rechtskräftig geworden. Jedoch wurden die den Einspracheentscheiden zugrunde liegenden Verfügungen vom 30. Mai 2022 (ungenügende Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit) und 7. Juni 2022 (fehlende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode Februar 2022; AMA-Akten S. 349 ff. und S. 344 ff.) beinahe gleichzeitig erlassen, weshalb der Beschwerdeführer gar keine Möglichkeit hatte, sein Verhalten anzupassen. Analog zur oben dargelegten Rechtsprechung (vgl. E. 4.1), hätte aufgrund der zeitlichen Nähe der Einstellungen von einer Verschärfung abgesehen werden müssen. Obwohl das AMA bereits mehrmals auf diese Problematik hingewiesen wurde (vgl. Urteile KG FR 605 2019 52 vom 4. März 2020 sowie 605 2022 16 vom 18. Oktober 2022), nahm es eine Verschärfung vor und verfügte statt der im Einstellraster vorgesehenen 5–9 Einstelltage für die erstmalige Nichteinreichung von Arbeitsbemühungen, 13 Einstelltage. Dies hat zur Folge, dass ebenso die nachfolgenden Einstellungen und damit auch die hier streitige zu hoch angesetzt wurden. Es rechtfertigt sich daher unter der Berücksichtigung der bis-

herigen Verfehlungen des Beschwerdeführers und des Umstandes, dass es ihm bewusst sein musste, dass seine Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit ungenügend waren, von einem mittleren Verschulden auszugehen und die Dauer der Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung auf 21 Einstelltage festzusetzen.

5.

Fazit

Zusammenfassend ging das AMA zu Recht von einem einstellungswürdigen Verhalten des Beschwerdeführers aus. Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände rechtfertigt es sich aber, die vom AMA verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit auf 21 Tage, anstatt 26 Tage wie vom AMA verfügt, festzusetzen. Die Beschwerde ist teilweise gutzuheissen.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben, weil hier das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens gestützt auf Art. 61 Bst. ^fbis ATSG in seiner Fassung seit dem 1. Januar 2021 weiter zur Anwendung kommt.

(Dispositiv auf der nächsten Seite)

Der Hof erkennt:

I. Die Beschwerde von A. _____ wird teilweise gutgeheissen.

Der Einspracheentscheid vom 19. Dezember 2023 wird in dem Sinne angepasst, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung auf 21 Tage reduziert wird.

II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

III. Zustellung.

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig.

Freiburg, 13. Januar 2025/bsc

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber-Berichterstatter