



**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 2025 169

Urteil vom 2. September 2026

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 fehlenden Arbeitsbemühungen

Beschwerde vom 11. November 2025 gegen die Einspracheentscheide vom
17. Oktober 2025

Sachverhalt

A. A. _____, geboren 1981, wohnhaft in B. _____, arbeitete zuletzt ab dem 1. Oktober 2023 als Lehrperson bei der C. _____. Am 25. Oktober 2024 wurde ihm die Stelle per 31. Dezember 2024 gekündigt. Er meldete sich am 29. Oktober 2024 bei der Arbeitslosenversicherung an und beantragte Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2025. Aufgrund eines am 14. November 2024 erlittenen Unfalles bestand vom 21. November 2024 bis zum 1. März 2025 eine ärztlich attestierte vollständige Arbeitsunfähigkeit. Ab dem 3. März 2025 war er wiederum vermittelbar. Er verfügt über seine erste Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

B. Für die Kontrollperiode März 2025 legte er keine Arbeitsbemühungen vor. Am 9. April 2025 stellte ihm deshalb das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum des Saanebezirks (RAV), Freiburg, eine Aufforderung zur Stellungnahme zu. Dieser Aufforderung kam er am 13. April 2025 nach und machte geltend, dass er vorerst die aktive Stellensuche eingestellt habe, da er eine Stelle gefunden habe und diese behalten wolle.

Ebenfalls für die Kontrollperiode April 2025 legte er keine Arbeitsbemühungen vor. Auf die Aufforderung des RAV vom 22. Mai 2025, dazu Stellung zu nehmen, erklärte er am 2. Juni 2025 wiederum, er konzentriere sich auf seine aktuelle Stelle und habe im Hinblick auf eine mögliche Festanstellung die aktive Stellensuche eingestellt.

C. Mit zwei Verfügungen vom 9. Juli 2025, bestätigt mit Einspracheentscheiden vom 17. Oktober 2025, stellte ihn das Amt für den Arbeitsmarkt (nachfolgend: AMA), Freiburg, während 8 Tagen (März 2025) bzw. 16 Tagen (April 2025) in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder ein. Der beim Verein D. _____ (Verein) auf vier Monate begrenzte Zwischenverdienst stelle keinen Rechtfertigungsgrund für die Einstellung der Arbeitsbemühungen dar.

B. Gegen die Einspracheentscheide vom 17. Oktober 2025 erhebt A. _____ am 11. November 2025 Beschwerde beim Kantonsgesicht Freiburg und beantragt, die beiden Einspracheentscheide seien aufzuheben bzw. neu zu prüfen. Ferner sei eine unabhängige Überprüfung der Akten vorzunehmen und ihm sei eine andere Beratungsperson zuzuweisen. Er bringt vor, dass er die Probezeit beim Verein bestmöglich habe nutzen wollen, um eine Festanstellung zu erreichen, was ihm auch gelungen sei. Er habe mittlerweile einen vertraglich zugesicherten Beschäftigungsgrad von 43.2 %.

Am 28. November 2025 hält das AMA an seinen Einspracheentscheiden fest und beantragt die Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdeführer sei mehrmals über seine Pflicht, auch während eines Zwischenverdienstes Arbeitsbemühungen vorzunehmen, informiert worden.

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 von den angefochtenen Einspracheentscheiden unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse hat, dass das Kantonsgesicht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob das AMA ihn wegen fehlenden Arbeitsbemühungen zu Recht während 8 bzw. 16 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder eingestellt hat.

1.1. Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen und zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt die Verfügung den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Bei Erhebung einer Einsprache wird das Verwaltungsverfahren erst durch den Einspracheentscheid abgeschlossen, der die ursprüngliche Verfügung ersetzt und alleiniger Anfechtungsgegenstand des erstinstanzlichen Beschwerdeverfahrens ist. Die Verfügung, soweit angefochten, hat daher mit Erlass des Einspracheentscheides jede rechtliche Bedeutung verloren (Urteil BGer 8C_281/2022 vom 24. Oktober 2022 E. 4.1 mit Hinweisen).

1.2. Gegenstand der Verfügungen vom 9. Juli 2025 und der Einspracheentscheide vom 17. Oktober waren einzig und allein die Einstellung des Beschwerdeführers in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung aufgrund fehlender Arbeitsbemühungen während den Kontrollperioden März und April 2025. Deshalb kann auf seinen Antrag, dass ihm ein neuer Personalberater zuzuweisen sei, nicht eingetreten werden. Ferner ist den Akten zu entnehmen, dass er einen Antrag auf Beraterwechsel gestellt hat und es gemäss dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 19. November 2025 (AMA-Akten S. 13 ff.) im Dezember 2025 zu einem Beraterwechsel gekommen ist.

Auf die Beschwerde ist mit dieser Einschränkung einzutreten.

2.

Fehlende Arbeitsbemühungen während Kontrollperiode

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 somit 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 wäh-

rend der letzten 3 Monate, intensiv um eine neue Arbeit bemühen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, Rz. 311 f. *in*: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016; Rz. B311 und B314 der AVIG-Praxis ALE [AVIG-Praxis] des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO).

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

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. Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich 10 bis 12 Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.3 mit Hinweis). Es gilt 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 (Urteil BGer 8C_761/2009 vom 23. Dezember 2009 E. 2.2 mit Hinweisen). 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 soll die Versicherten davon abhalten, die Arbeitslosenversicherung missbräuchlich in Anspruch zu nehmen. Wenn sie sich nicht genügend um Arbeit bemühen, nehmen sie in Kauf, länger arbeitslos zu bleiben. Dadurch erwächst der Versicherung insofern ein Schaden, als sie länger Leistungen erbringen muss. Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an diesem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (Urteil BGer 8C_40/2016 vom 21. April 2016 E. 2.3 mit Hinweisen).

3.

Einstellungswürdiges Verhalten

Es ist streitig, ob das AMA den Beschwerdeführer wegen fehlenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode zu Recht während 8 bzw. 16 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder eingestellt hat.

3.1. Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe sich beim Verein in einer dreimonatigen Probezeit befunden und habe diese bestmöglich nutzen wollen, um eine Festanstellung zu erreichen, was ihm gelungen sei. Er habe mittlerweile einen gesicherten Beschäftigungsgrad von 43.2 %. Da die Situation im März 2025 noch unsicher gewesen sei, habe er von seinem RAV-Berater wissen wollen, ob er auch während der Probezeit Arbeitsbemühungen einzureichen habe, habe aber nie eine Antwort erhalten. Im April 2025 habe er sich weiterhin auf sein Ziel einer Festanstellung konzentriert.

3.2. Mit E-Mail vom 31. Oktober 2024 (AMA-Akten S. 341 f.) gab der Personalberater dem Beschwerdeführer erste Informationen und forderte ihn auf, mindestens 8 Bewerbungen monatlich vorzunehmen, solange er keine Zusage für eine Festanstellung habe. In Ergänzung dazu wurde er beim ersten Beratungsgespräch vom 4. November 2024 (AMA-Akten S. 331 ff) über seine Rechte und Pflichten, Abgabetermine der Arbeitsbemühungen und eventuelle Einstellungsauswirkungen informiert.

Zum Zeitpunkt des Beratungsgespräch vom 31. Januar 2025 (AMA-Akten S. 220 ff.) war er aufgrund der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit zwar weiterhin von seiner Pflicht, Arbeitsbemühungen vorzunehmen, befreit. Dennoch wurde er für den weiteren Verlauf darauf hingewiesen, dass er trotz eines eventuellen Zwischenverdienstes weiterhin Bewerbungen zu machen habe.

Dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 20. Februar 2025 (AMA-Akten S. 210 ff.) ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer einen Schnuppertag beim Verein hatte. Er wurde erneut darauf aufmerksam gemacht, dass er trotz eines eventuellen Zwischenverdienstes weiterhin Bewerbungen (8 pro Monat) vorzunehmen habe.

Beim Beratungsgespräch vom 9. April 2025 (AMA-Akten S. 200 ff.) informierte der Beschwerdeführer seinen Personalberater über den Zwischenverdienst beim Verein zu 40 % ab dem 18. Februar 2025 mit möglicher Erhöhung des Pensums ab 1. Juni 2025 auf 60 % und ab 1. September 2025 auf 80 %. Wegen der nicht eingereichten Arbeitsbemühungen für März 2025 wurde er darauf hingewiesen, dass er eine Aufforderung zur Stellungnahme erhalten werde. Nochmals wurde ihm erklärt, dass er trotz eines Zwischenverdienstes weiterhin Bewerbungen (8 pro Monat) nachweisen müsse.

In seiner Antwort vom 13. April 2025 (AMA-Akten S. 197) zur Aufforderung zur Stellungnahme vom 9. April 2025 (AMA-Akten S. 203) wegen nicht eingereicherter Arbeitsbemühungen für den Monat März 2025 erklärte er, er sei sehr daran interessiert, die Stelle beim Verein zu behalten. Deshalb habe er vorerst die aktive Stellensuche eingestellt. Falls sein Personalberater oder das RAV damit nicht einverstanden seien und weitere Bewerbungen bzw. Arbeitsbemühungen von ihm erwarten würden, könne er die Stellensuche fortsetzen. Er bat um Mitteilung, wie sein Personalberater die Situation bewerte. Beigelegt waren ein Arbeitsvertrag vom 3. März 2025 (AMA-Akten S. 190 f.) über eine Anstellung beim Verein vom 18. Februar bis 30. Juni 2025 (ohne Angabe des Pensums) sowie ein Protokoll zum Kursbesuch der Ausbildungsverantwortlichen vom 10. April 2025 (AMA-Akten S. 193 f.), in dem diese angibt, dass der Verein die Möglichkeit einer Festanstellung des Beschwerdeführers in Erwägung ziehe, jedoch für den Moment ohne konkrete Prozentangaben oder weitere Details, da sich dies für den Verein erst gegen Ende des Schuljahres klarer abzeichnen werde.

Gemäss dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 22. Mai 2025 (AMA-Akten S. 186 ff.) arbeitete der Beschwerdeführer weiterhin zu 40 % beim Verein mit möglicher Festanstellung zu 60 % ab dem 1. September 2025. Aufgrund der fehlenden Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode April 2025 werde ihm eine Aufforderung zu Stellungnahme zugestellt. Wiederum wurde er darauf hingewiesen, dass auch während eines Zwischenverdienstes Arbeitsbemühungen nachzuweisen seien.

Auf die Aufforderung zur Stellungnahme vom 22. Mai 2025 (AMA-Akten S. 189) antwortete er am 2. Juni 2025 (AMA-Akten S. 176 f.), dass er, wie bereits mitgeteilt, kürzlich eine Stelle gefunden habe, die ihm sehr zusage, weshalb er sich entschlossen habe, die aktive Stellensuche vorerst einzustellen, um sich voll und ganz auf seine Tätigkeit zu konzentrieren. Sein Ziel sei es, sich gut einzuarbeiten, um eine mögliche Festanstellung zu erreichen. Sollte sein Berater oder das RAV dennoch weitere Bewerbungsaktivitäten von ihm erwarten, sei er selbstverständlich bereit, seine Arbeitsbemühungen wiederum aufzunehmen. Er bat um Mitteilung, wie er vorgehen solle.

Vom 23. Juni 2025 (AMA-Akten S. 167 f.) datiert ein Arbeitsvertrag mit dem Verein über eine Festanstellung ab dem 1. September 2025 mit einem vereinbarten Arbeitspensum von 43.2 %. Ferner wurde sein bisheriger Arbeitsvertrag mit dem Verein am 30. Juni 2025 (AMA-Akten S. 146) bis zum 11. Juli 2025 verlängert. Im neuen Arbeitsvertrag vom 1. September 2025 (AMA-Akten S. 86 f.) wurde präzisiert, dass der Beschwerdeführer zu einem Pensum von 43.2 % während der jährlich

39 Wochen umfassenden Kursphase angestellt werde, wobei die maximale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden betrage.

Gemäss dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 18. September 2025 (AMA-Akten S. 91 ff.) bestand beim Verein ab dem 1. September 2025 die Möglichkeit, ein zusätzliches Pensum von 20 % (auf Abruf) auszuüben.

3.3. Aus den dargestellten Unterlagen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer regelmässig auf seine Pflicht, auch während eines allfälligen Zwischenverdienstes weiterhin Arbeitsbemühungen vorzunehmen, hingewiesen wurde. So erstmals in der E-Mail seines Personalberaters vom 31. Oktobers 2024 sowie namentlich anlässlich der Beratungsgespräche vom 4. November 2024, 31. Januar 2025 und 20. Februar 2025.

Aufgrund dieser klaren und wiederholten Hinweise musste es ihm bewusst gewesen sein, dass er sich während der Anstellung beim Verein weiterhin bewerben musste. Zwar ist es verständlich, dass sein Ziel eine Festanstellung beim Verein war. Jedoch gab ihm dies nicht das Recht, aus eigener Initiative und ohne Rücksprache mit seinem Personalberater seine Bewerbungsaktivitäten einzustellen. Nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers ergibt sich aus dem Umstand, dass der Personalberater bzw. das RAV auf seine Anfrage in seinen beiden Stellungnahmen vom 13. April 2025 und 2. Juni 2025, wonach ihm mitgeteilt werden solle, wie er vorzugehen habe, nicht geantwortet haben. So wurde er ebenfalls in den Beratungsgesprächen vom 9. April 2025 und 22. Mai 2025 explizit darauf hingewiesen, dass während eines Zwischenverdienstes Bewerbungen vorzunehmen seien. Somit musste ihm bereits für die Kontrollperiode März 2025 bewusst sein, dass er auch während eines Zwischenverdienstes Arbeitsbemühungen einzureichen hatte. Zudem wäre ihm im Anschluss an das Beratungsgespräch vom 9. April 2025 genügend Zeit geblieben, um zumindest während der Kontrollperiode April 2025 seinen Pflichten nachzukommen. Dass er dennoch auch in der Kontrollperiode April 2025 keine Arbeitsbemühungen vornahm, ist deshalb nicht nachvollziehbar.

Dies umso mehr, als es sich bei der Anstellung beim Verein gemäss dem ersten Arbeitsvertrag vom 3. März 2025, den er dem RAV erst zusammen mit seiner Stellungnahme vom 13. April zukommen liess, zunächst einzig um eine bis zum 30. Juni 2025 befristete Anstellung handelte. Am 10. April 2025 schloss die Ausbildungsverantwortliche zwar eine Festanstellung nicht aus, legte sich aber nicht konkret fest. Erst mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vom 23. Juni 2025 stand fest, dass der Beschwerdeführer sein Ziel einer Festanstellung erreicht hatte. Doch selbst damit war er nicht von seiner Pflicht, Arbeitsbemühungen vorzunehmen, entbunden, weil es sich bei der Arbeitsstelle beim Verein um eine Teilzeitstelle handelte.

Insgesamt hat das AMA somit betreffend die Kontrollperioden März und April 2025 zu Recht ein einstellungswürdiges Verhalten bejaht.

4.

Dauer der Einstellung

Zu prüfen bleibt, ob die angefochtenen Einspracheentscheide auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig sind, d. h. ob das AMA mit der Einstellungsdauer von 8 bzw. 16 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 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_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2 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 rechtungleicher Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (Urteil BGer 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 143 V 369 E. 5.4.1).

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 (Urteil BGer 8C_425/2023 vom 21. Mai 2024 E. 4.3 mit Hinweisen).

Gemäss AVIG-Praxis Rz. D79 beträgt die Einstelldauer für erstmals fehlende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode 5–9 Einstelltage und im Wiederholungsfall 10–19 Tage, wobei der Versicherte darauf hingewiesen wird, dass bei erneuter Verletzung dieses Tatbestands die Vermittlungsfähigkeit überprüft wird.

4.2. Was die Höhe der ausgesprochenen Einstellungen betrifft, kann dem AMA bezüglich der Dauer der Einstellung von 8 Tagen für die Kontrollperiode März 2025 gefolgt werden. So beträgt die Einstelldauer bei erstmals fehlenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode, wie gesehen, 5–9 Tage, weshalb das AMA das ihm zustehende Ermessen weder fehlerhaft noch unangemessen ausgeübt hat.

Hinsichtlich der Kontrollperiode April 2025 hält das AMA in seinem Einspracheentscheid fest, dass ein mittelschweres Verschulden vorliege und damit die Sanktionshöhe von 16 Einstelltage nicht zu beanstanden sei. Der Versicherte habe vorliegend zum wiederholten Mal infolge eines gleichartigen Pflichtverstosses in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt werden müssen und die Einstellung bewege sich im gesetzlichen Rahmen.

Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Zwar ist bei wiederholter Einstellung mit vergleichbaren Tatbeständen die Zahl der Einstelltage angemessen zu erhöhen. Jedoch wurden die den Einspracheentscheiden vom 17. Oktober 2025 zugrunde liegenden Verfügungen beide am 9. Juli 2025 erlassen, womit der Beschwerdeführer gar keine Möglichkeit hatte, sein Verhalten anzupassen. Selbst wenn er sich grundsätzlich seines Fehlverhaltens bewusst sein musste, hatte er jedoch keine Kenntnis der konkreten Konsequenz seines Verhaltens. Analog zur oben dargelegten Rechtsprechung (vgl. E. 4.1) hätte aufgrund der zeitgleich verfüigten Einstellungen von einer Verschärfung abgesehen werden müssen, wobei und auch für die Kontrollperiode April 2025 eine Einstelldauer von 8 Tagen adäquat erscheint. Das AMA wurde bereits mehrere Male auf diese Problematik hingewiesen (vgl. Urteile KG FR 605 2019 52 vom 4. März 2020, 605 2022 16 vom 18. Oktober 2022, 605 2024 14 vom 13. Januar 2025 sowie 605 2025 51 vom 20. April 2026), weshalb von ihm erwartet wird, dass dies in Zukunft berücksichtigt wird.

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 verfüigte Einstellungen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen fehlenden Arbeitsbemühungen während zwei Kontrollperioden auf insgesamt 16 Tage, anstatt 24 Tage wie vom AMA verfüigt, festzusetzen. Die Beschwerde ist in dem Sinne teilweise gutzuheissen.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben, weil hier das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens gestützt auf Art. 61 Bst. f^{bis} 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, soweit darauf eingetreten wird, teilweise gutgeheissen.
Der Einspracheentscheid vom 17. Oktober 2025 betreffend die Kontrollperiode April 2025 wird in dem Sinne angepasst, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung auf 8 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, 2. September 2026/bsc

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber-Berichterstatter