



Urteil vom 25. Februar 2026

mitgeteilt am 27. Februar 2026

Referenz SV2 25 32

Instanz Zweite sozialversicherungsrechtliche Kammer

Besetzung von Salis, Einzelrichterin
Zanolari Hasse, Aktuarin

Parteien **A.** _____
Beschwerdeführer

gegen

Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA)
Ringstrasse 10, 7001 Chur
Beschwerdegegner

Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Sachverhalt

A. A._____, Jahrgang 1969, war zuletzt als Elektroinstallateur tätig. Er meldete am 10. Dezember 2024 einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab dem 16. Dezember 2024 an.

B. Mit Schreiben vom 2. April 2025 stellte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend: KIGA) fest, dass A._____ während der Kontrollperiode Februar 2025 nur neun wertbare Arbeitsbemühungen vorgenommen und dass es sich bei der zehnten Bemühung betreffend die Firma B._____ AG um eine Wiederholung gehandelt habe. In seiner Stellungnahme vom 4. April 2025 machte A._____ sinngemäss geltend, es habe sich dabei um zwei verschiedene Stellen gehandelt. Als Beleg legte er eine E-Mail vom 10. Januar 2025, in welcher die B._____ AG mit ihm bezüglich einer Stelle in Graubünden Kontakt aufgenommen hatte, sowie ein undatiertes Inserat der B._____ AG für eine Stelle als Elektroinstallateur im Raum G._____ bei.

C. Mit Verfügung vom 17. April 2025 stellte das KIGA A._____ wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode Februar 2025 für drei Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

D. Das KIGA stellte überdies mit Schreiben vom 14. April 2025 fest, A._____ habe während der Kontrollperiode März 2025 nur acht wertbare Arbeitsbemühungen angegeben, da es sich bei zwei weiteren Bemühungen (C._____ AG und D._____ AG) um Wiederholungen gehandelt habe. Zudem habe er sich – entgegen der Weisung des zuständigen Personalberaters vom 29. Januar 2025 – bei mehr als fünf Personalvermittlungsfirmen beworben. In seiner Stellungnahme vom 16. April 2025 gab A._____ an, es seien vier Inserate "*direkt*" und sieben Inserate "*temporär*" gewesen. Bei der C._____ AG und der D._____ AG handle es sich um neue Inserate. Seiner Stellungnahme legte er unter anderem eine vom 14. April 2025 datierende E-Mail der E._____ sowie ein undatiertes Stelleninserat der C._____ AG für eine befristete Stelle als Montage-Elektriker EFZ bei.

E. Mit Verfügung vom 30. April 2025 wurde A._____ wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode März 2025 für sechs Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

F. Gegen die Verfügungen vom 17. April 2025 und 30. April 2025 erhob A._____ am 7. Mai 2025 Einsprachen und beantragte deren Aufhebung. Begründend führte er im Wesentlichen an, bei der Firma B._____ AG habe es sich

um zwei verschiedene Stellen gehandelt. Bezüglich der Kontrollperiode März 2025 habe er sich elf Mal um eine Arbeitsstelle bemüht: sieben bei Temporärfirmen und vier direkt bei den Arbeitgebern plus eine Bewerbung vom 13. März 2025 bei der E._____. In Ergänzung zu den bereits mit der Einsprache eingereichten Beilagen legte er weitere E-Mails mit der E._____ und der F._____ ins Recht.

G. Mit Einspracheentscheid vom 4. Juni 2025 wies das KIGA beide Einsprachen ab. Zur Begründung führte es im Wesentlichen an, dass, selbst wenn wie behauptet zwei verschiedene Stellen bei der B._____ AG ausgeschrieben gewesen wären, A._____ nicht erklären könne, weshalb eine erneute Bemühung Sinn mache, zumal er rund drei Wochen zuvor die Stelle bei dieser Arbeitgeberin nicht erhalten habe. Demnach sei die wiederholte Bemühung vom 4. Februar 2025 bei der B._____ AG mit überwiegender Wahrscheinlichkeit sinnlos gewesen, weshalb sie nicht gewertet werden könne. Dasselbe gelte bezüglich der Bewerbung vom 3. März 2025 bei der C._____ AG und jener vom 18. März 2025 bei der D._____ AG. Bei beiden Firmen habe sich A._____ bereits in den Vormonaten beworben. Auch hier könne er nicht überzeugend darlegen, dass die Arbeitgeberinnen ihm irgendeinen Hinweis gegeben hätten, dass es Sinn machen könnte, sich bei ihnen in naher Zukunft erneut um Arbeit zu bemühen. Hinzu komme, dass er weisungsgemäss den Nachweis von mindestens fünf Bemühungen direkt bei Arbeitgebern erbringen müsse und nicht nur bei Personalvermittlern vorstellig werden dürfe. Im Rahmen der Einsprache habe er schliesslich eingeräumt, sich nur viermal direkt bei einem Arbeitgeber beworben zu haben. Die in der Einsprache nachgeschobene (angebliche) Bemühung um eine Stelle bei der E._____ sei nicht rechtzeitig geltend gemacht worden, weshalb sie nicht gewertet werden könne.

H. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 6. Juni 2025 Beschwerde beim Obergericht des Kantons Graubünden und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. Juni 2025. Zur Begründung verwies er auf die bereits in seiner Einsprache gemachten Ausführungen und machte sinngemäss eine Falschinterpretation der Situation resp. eine unrichtige Anwendung von Bundesrecht geltend.

I. In seiner Stellungnahme vom 23. Juni 2025 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde und wiederholte im Wesentlichen die bereits im angefochtenen Einspracheentscheid ins Feld geführten Begründungen.

J. Ein zweiter Schriftenwechsel wurde weder angeordnet noch wurden zusätzliche Eingaben eingereicht.

Auf die Ausführungen in den Rechtsschriften, den angefochtenen Einspracheentscheid sowie die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen

1.1. Nach Art. 1 Abs. 1 AVIG (SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 ATSG (SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 AVIV (SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Da der angefochtene Einspracheentscheid (act. B.1) vom Beschwerdegegner als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen wurde, erweist sich demzufolge das Versicherungsgericht des Kantons Graubünden, d.h. das Obergericht des Kantons Graubünden als örtlich zuständig (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten (Art. 60 i.V.m. Art. 38 f. und Art. 61 lit. b ATSG).

1.2. Nach Art. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Gericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. Es entscheidet in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 10'000.00 nicht überschreitet und keine Fünferbesetzung vorgeschrieben oder wenn ein Rechtsmittel offensichtlich unzulässig oder offensichtlich begründet oder unbegründet ist (Art. 43 Abs. 2 und Abs. 3 VRG). Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers von CHF 5'247.00 (act. C.1). Dieser Verdienst wird ihm zum Taggeldsatz von 70 % entschädigt (Art. 22 Abs. 2 AVIG; vgl. act. C.1). Dies entspricht gemäss Art. 40a AVIV einem Taggeld von CHF 169.25 (CHF 5'247.00 : 21.7 Tage x 0.7). Bei einer vom Beschwerdegegner auferlegten Einstellungsdauer von gesamthaft neun Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von CHF 1'523.25 (9 Tage x CHF 169.25). Da der Streitwert

somit unter CHF 10'000.00 liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die einzelrichterliche Zuständigkeit gegeben.

2. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob der Beschwerdeführer wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen zu Recht für die Dauer von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt worden ist.

3. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Die Richterperson hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt. Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteile des Bundesgerichts 8C_35/2025 vom 30. Oktober 2025 E. 3 m.H.a. BGE 144 V 427 E. 3.2 sowie 8C_224/2025 vom 4. Dezember 2025 E. 3.3 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). Als Konsequenz ergibt sich, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht. In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes sind etwa weitere Abklärungen vorzunehmen, wenn der festgestellte Sachverhalt unauflösbare Widersprüche enthält oder eine entscheidwesentliche Tatfrage bislang auf einer unvollständigen Beweisgrundlage beantwortet wurde (vgl. BGE 146 V 240 E. 8.1; Urteile des Bundesgerichts 9C_205/2023 vom 6. Februar 2024

E. 4.1.1, 8C_414/2022 vom 24. Januar 2023 E. 4.1, 8C_163/2022 vom 11. August 2022 E. 3.2).

4.1. Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG 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. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Dieser Einstellungsgrund ist schon dann gegeben, wenn der Versicherte vor Eintritt der Arbeitslosigkeit seinen Obliegenheiten nicht nachgekommen ist. Er hat sich daher bereits während der Kündigungsfrist oder bei einem im vornherein befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beendigung von sich aus, das heisst ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (BGE 141 V 365 E. 2.2, 139 V 524 E. 2.1.2; Urteile des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.2, 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3, 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5).

4.2. Bei den persönlichen Arbeitsbemühungen kommt es nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen unter anderem vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. ab. Lehre und Rechtsprechung haben sowohl quantitative wie auch qualitative Kriterien entwickelt, die im Einzelfall die Beurteilung, ob jemand genügend persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen kann, erleichtern. So schützte das Bundesgericht die Praxis, wonach in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen im Monat als genügend erachtet werden (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1 m.H.a. BGE 139 V 524 E. 2.1.4; Urteil des Bundesgerichts 9C_376/2021 vom 19. Januar 2022 E. 4.3.3). Nach konstanter Praxis dieses Gerichts sind monatlich rund zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen (vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Graubünden SV2 2025 36 vom 18. November 2025 E. 7.2; Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 6 vom 4. Juli 2023 E. 5 und S 22 20 vom 4. Juli 2022 E. 6). Erreicht der Versicherte die erforderliche Anzahl an

Stellenbewerbungen nicht bzw. bemüht er sich nicht genügend um zumutbare Arbeit, so ist er in der Anspruchsberechtigung auf Grundlage von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG für eine bestimmte Dauer einzustellen (vgl. BGE 141 V 365 E. 2.1, 139 V 524 E. 2.1.1).

4.3. Die Art und Weise, sich um Stellen zu bewerben, ist für eine arbeitslose Person keineswegs eine persönliche Angelegenheit. Wer Versicherungsleistungen beziehen will, hat der zuständigen Amtsstelle die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit geprüft werden kann, ob die arbeitslose Person ihrer Pflicht zur Stellensuche hinreichend nachkommt und vermittlungsfähig ist (Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 lit. c AVIG; Art. 28 ATSG). Die persönlichen Arbeitsbemühungen eines Versicherten werden in der Regel streng beurteilt. Ungenügend sind Bewerbungen aufs Geratewohl, auf gut Glück hin. Es können grundsätzlich nur Bewerbungen um offene, mithin ausgeschriebene Stellen als genügend beurteilt werden. Anfragen bei Arbeitgebern, die keine Stelle ausgeschrieben haben, können zwar nicht zum Vornherein als sinnlos betrachtet werden, vermögen jedoch für sich alleine dem Erfordernis einer gezielten und intensiven Arbeitssuche nicht gerecht zu werden. Die arbeitslose Person hat alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen (vgl. CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 138). Die Arbeitsbemühungen sind zu dokumentieren und es sind – zumindest auf Verlangen – schriftliche Unterlagen wie Stelleninserate, Kopien von Bewerbungsschreiben oder Absageschreiben einzureichen (vgl. KUPFER BUCHER, Fokus Arbeitslosenversicherung, 2. Aufl. 2023, S. 44 f.). Die Beweislast der Stellenbewerbung trägt der Versicherte; kommt kein Kontakt zu einem möglichen Arbeitgeber zustande, kann nicht von einer Arbeitsbemühung gesprochen werden (KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 185 und 187). Wiederholte Bemühungen erfüllen die qualitativen Anforderungen nur dann, wenn sie in Würdigung der konkreten Umstände reelle Chancen auf eine Anstellung eröffnen. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise ein Arbeitgeber einer versicherten Person eine Stelle zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht stellt, sie zu einer nochmaligen Bewerbung auffordert oder wenn zwischen den Bewerbungen eine gewisse vernünftige Zeitspanne liegt, die eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 20 13 vom 1. Juli 2020 E. 2.3 m.H.a. S 17 92 vom 16. August 2017 E. 4 m.w.H.)

5. Es ist somit zu prüfen, ob die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers in den Kontrollperioden Februar 2025 und März 2025 den quantitativen und qualitativen Anforderungen von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG zu genügen vermögen.

5.1. Aus dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode Januar 2025 ergeben sich zehn Arbeitsbemühungen (act. C.6). Davon wurde eine Arbeitsbemühung vom 2. Januar 2025, gespeichert am 3. Januar 2025, bei der C._____AG als Elektromonteur und eine weitere vom 11. Januar 2025, gespeichert am 12. Januar 2025, bei der B._____ AG als Elektroinstallateur angegeben. In der Kontrollperiode Februar 2025 ergeben sich ebenfalls zehn Arbeitsbemühungen (act. C.7). Eine dieser Arbeitsbemühungen datiert vom 4. Februar 2025, gespeichert am 3. Februar 2025, und betrifft die B._____ AG (Stellenbezeichnung: Elektriker). In der Kontrollperiode März 2025 hat der Beschwerdeführer elf Arbeitsbemühungen angegeben (act. C.11). Der Beschwerdeführer bestätigte im Einspracheverfahren, dass es sich bei sieben Bemühungen um Stellen bei Personalvermittlungsfirmen handelte und bei vier Bemühungen um Bewerbungen direkt bei Arbeitgebern (vgl. act. C.14 und C.16, jeweils inklusive Kopie der Tabelle März 2025). Von den elf Bemühungen wurde eine vom 3. März 2025, gleichentags gespeichert, bei der C._____ AG als Montage Elektriker und eine weitere vom 18. März 2025, gespeichert am 17. März 2025, bei der D._____ AG als Elektriker angegeben. Bei allen den streitgegenständlichen Arbeitsbemühungen gab der Beschwerdeführer in den entsprechenden Nachweisen jeweils an, die Bewerbungen "*brieflich/elektronisch*" ausgeführt zu haben (vgl. act. C.6, C.7, C.11).

5.2. Als Beleg für die Arbeitsbemühungen vom 4. Februar 2025 bei der B._____ AG legte der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren ein undatiertes Stelleninserat der B._____ AG für einen Elektroinstallateur im Raum G._____ ins Recht; zudem reichte er eine vom 10. Januar 2025 datierende E-Mail von H._____, dem Ansprechpartner der B._____ AG (act. C.9 und C.16), ein. Aus dem E-Mail vom 10. Januar 2025 geht hervor, dass der Beschwerdeführer im Januar 2025 mit der B._____ AG via Jobroom Kontakt aufgenommen hatte und dass die B._____ AG einen erfahrenen Elektroinstallateur für eine unbefristete Stelle in Graubünden suchte; man würde sich über die entsprechenden Bewerbungsunterlagen freuen. Es ist davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer sodann am 11. Januar 2025, gespeichert am 12. Januar 2025, bei der B._____ AG als Elektroinstallateur beworben hat (act. C.6). Nebst dem undatierten Inserat für die von der B._____ AG ausgeschriebene Stelle als Elektroinstallateur im Raum G._____ liegen keine weiteren Dokumente vor, die belegen, dass sich der Beschwerdeführer im Februar

2025 brieflich oder elektronisch auf eine entsprechende, andere Stelle beworben hätte. Aufgrund dieser Sachlage ist das Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er sich auf zwei verschiedene Stellen beworben habe, nicht schlüssig und unzureichend nachgewiesen. Insoweit ergaben sich für den Beschwerdegegner aufgrund der durch den Beschwerdeführer eingereichten Belege auch keine konkreten Anhaltspunkte, die Anlass zu weiteren Abklärungen bezüglich der Kontrollperiode Februar 2025 gegeben hätten. Entsprechend kann die Frage der Sinnhaftigkeit einer allfälligen wiederholten Arbeitsbemühung bei der gleichen Personalvermittlungsfirma im Abstand eines knappen Monats zumindest in Frage gestellt werden. Im Ergebnis ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner es mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als erstellt erachtete, dass es sich bei der Arbeitsbemühung vom 4. Februar 2025 um eine ungenügende Arbeitsbemühung handelte, weshalb für die Kontrollperiode Februar 2025 nur neun Arbeitsbemühungen gewertet wurden. Unterstrichen wird diese Schlussfolgerung der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen im Februar 2025 mit dem Umstand, dass der Beschwerdeführer, trotz Anweisung seines Personalberaters vom 29. Januar 2025, dass er ab Februar 2025 mindestens fünf Arbeitsbemühungen direkt bei den Arbeitgebern zu tätigen habe (act. C.12), davon abwich und sich im Februar 2025 bei mindestens sechs Personalvermittlern und nur bei drei direkten Arbeitgebern bewarb (act. C.7).

5.3. Bezüglich der Arbeitsbemühung vom 3. März 2025 bei der C._____ AG legte der Beschwerdeführer ein undatiertes Inserat derselben für eine befristete Stelle als Montage-Elektriker EFZ per 10. März 2025 vor (act. C.14). Weitere Belege über eine Bewerbung bei der C._____ AG sowie Belege zur Bemühung vom 18. März 2025 bei der D._____ AG wurden seitens des Beschwerdeführers nicht eingereicht, weder im Verwaltungs- noch im Beschwerdeverfahren. Namentlich bezüglich der C._____ AG hat er sich offenbar innerhalb von zwei Monaten (Bewerbung bei der C._____ AG am 2. Januar 2025 [act. C.6] und am 3. März 2025 [act. C.11]) beworben, ohne im Entferntesten glaubhaft darzutun, dass ihm dort eine Stelle in Aussicht gestellt oder er zu einer erneuten Bewerbung aufgefordert worden wäre. Bezüglich der Bewerbung vom 18. März 2025 bei der D._____ AG ergibt sich aus dem beim streitberufenen Gericht pendenden Verfahren SV2 25 46 sogar, dass sich der Beschwerdeführer eigenen Angaben zufolge auf diese Stelle gar nicht beworben haben soll. Zudem musste es dem Beschwerdeführer bewusst gewesen sein, dass Wiederholungsbemühungen ohne anderslautende Indikation nicht gewertet werden, war er doch bereits im Jahr 2023 aufgrund von Wiederholungsbemühungen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden (vgl. Verfügung vom 16. Oktober 2023 [act. C.17] und Einspracheentscheid vom

27. November 2023 [act. C.18]). Aufgrund der Weisung seines Personalberaters vom 29. Januar 2025, wonach der Beschwerdeführer ab Februar 2025 mindestens fünf Arbeitsbemühungen direkt bei einem Arbeitgeber tätigen solle (vgl. act. C.12), vermag das Vorbringen des Beschwerdeführers ebenfalls nicht zu überzeugen. In seiner Einsprache vom 7. Mai 2025, in welcher er bestätigt, sich (nur) viermal direkt bei einem Arbeitgeber und siebenmal bei einem Temporärbüro beworben zu haben, erwähnt er zusätzlich eine Bewerbung vom 13. März 2025 bei der E._____ (act. C.16). Aus den der Einsprache beigelegten Akten geht jedoch hervor, dass die E-Mails mit der E._____ ab dem 14. April 2025 datieren und die E-Mail mit dem Datum 13. März 2025 ausschliesslich die bereits in der Kontrollperiode März 2025 berücksichtigte Stelle bei der F._____ betreffen (vgl. act. C.11), sodass der Beschwerdegegner zu Recht nicht von einer zusätzlichen Arbeitsbemühung ausging. Selbst wenn die Arbeitsbemühung bei der E._____ tatsächlich im März 2025 erfolgt wäre, hätte der Beschwerdeführer gemäss Art. 26 Abs. 2 Satz 1 AVIV diesen Nachweis spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen müssen. Da keine entschuldbaren Gründe i.S.v. Art. 26 Abs. 2 Satz 2 AVIV für das Verstreichenlassen dieser Frist ersichtlich sind und auch keine solchen geltend gemacht werden, sind die nachgereichten Beweismittel, worunter auch die erstmals im Einspracheverfahren eingereichten Belege zu zählen sind, rechtsprechungsgemäss nicht zu beachten (vgl. BGE 139 V 164 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_483/2025 vom 11. Dezember 2025 E. 3.1 m.w.H.). Der Beschwerdegegner ist demnach zu Recht im Ergebnis von qualitativ und quantitativ ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode März 2025 ausgegangen. Dies ebenfalls auch aufgrund des Umstands, dass sich der Beschwerdeführer entgegen der Weisung des zuständigen Personalberaters zugegebenermassen bei mehr als fünf Personalvermittlungsfirmen beworben hat.

5.4. Es ist somit festzuhalten, dass die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgten, da der Beschwerdeführer in den entsprechenden Kontrollperioden ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen aufwies. Die Voraussetzungen für die Einstellungen gemäss Art. 17 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sind damit erfüllt.

6. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellungen in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d.h. ob der Beschwerdegegner mit den Einstellungsdauern von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

6.1. Die Einstellungsdauer richtet sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). Die Einstellung dauert nach Art. 45 Abs. 3 AVIV bei leichtem Verschulden 1-15 Tage (lit. a), bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage (lit. b) und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (lit. c). Da es sich hierbei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Gericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz zur Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob die zu überprüfende Entscheidung, die die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Das Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 137 V 71 E. 5.2, 126 V 75 E. 6; Urteile des Bundesgerichts 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3, 8C_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2, 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4). Der Einstellraster KAST/RAV gemäss AVIG-Praxis ALE sieht für ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode bei erstmals ungenügenden Bemühungen drei bis vier und bei zweitmals ungenügenden Bemühungen fünf bis neun Einstelltage vor (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2025, Rz. D79 1.C1 und 1.C2).

6.2. Die streitgegenständlichen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den Kontrollperioden Februar 2025 und März 2025 stellen vorliegend jeweils ein leichtes Verschulden dar. Die verfügbaren Einstelldauern von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen liegen jeweils im unteren Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Einstelldauer (vgl. Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV) und entspricht zugleich den minimalen Ansätzen des Einstellrasters der AVIG-Praxis ALE. Die Ermessensausübung des Beschwerdeführers ist demzufolge nicht zu beanstanden.

7. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenversicherungstaggeld für drei resp. sechs, insgesamt neun, Tage

rechtmässig und angemessen sind. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Juni 2025 ist somit nicht zu beanstanden und die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

8.1. Nach Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht Letzteres keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen.

8.2. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Parteikostenersatz zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. [Rechtsmittelbelehrung]
4. [Mitteilungen]