



Urteil vom 26. Februar 2026

mitgeteilt am 27. Februar 2026

Referenz SV2 25 46

Instanz Zweite sozialversicherungsrechtliche Kammer

Besetzung von Salis, Vorsitz
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 23. Mai 2025 stellte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend: KIGA) fest, dass der Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode April 2025 qualitativ ungenügend sei. Einerseits handle es sich bei einer Bemühung um eine Wiederholung aus dem Vormonat (B._____ AG). Andererseits seien entgegen der Weisung des Personalberaters, wonach mindestens fünf Bemühungen direkt bei Arbeitgebern zu tätigen seien, nur deren zwei erfolgt. Alle anderen Bemühungen hätten wiederum bei Arbeitsvermittlungsbüros stattgefunden. In seiner Stellungnahme vom 2. Juni 2025 machte A._____ geltend, es habe sich bei der B._____ AG um eine neue Stellenausschreibung vom 7. April 2025 für einen Elektromonteur gehandelt, so dass sinngemäss keine Wiederholung vorliege. Zudem gebe es nicht genügend direkte Arbeitsstellen.

C. Mit Verfügung vom 27. Juni 2025 stellte das KIGA A._____ wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode April 2025 für zehn Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

D. Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 21. Juli 2025 Einsprache und beantragte sinngemäss deren Aufhebung. Begründend führte er im Wesentlichen an, in der Kontrollperiode April 2025 hätte er sich eigentlich nur auf fünf bis acht Stellen bewerben müssen, da er sich vom 24. April 2025 bis 1. Mai 2025 im bezahlten Urlaub befunden habe (Anm. des Gerichts: sinngemäss kontrollfreie Taggelder). Da müsse ein Missverständnis zwischen der bisherigen Personalberaterin und dem neuen Berater vorliegen.

E. Mit Einspracheentscheid vom 11. August 2025 wies das KIGA die Einsprache ab. Zur Begründung führte es im Wesentlichen an, dass sich A._____ seit seiner Anmeldung grossmehrheitlich als Elektriker, Montage-Elektriker, Betriebselektriker und ähnliches sowie grösstenteils bei Personalverleihfirmen bewerbe, welche in der Regel keine Dauerstellen vergeben würden. Bei dieser Art der Stellensuche sei er längerdauernd nicht erfolgreich gewesen, weshalb er angewiesen worden sei, sich direkt bei möglichen Arbeitgebern zu bewerben sowie in geographischer als auch in fachlicher Hinsicht sein Suchgebiet zu erweitern. Diese Weisung habe er im April 2025 offensichtlich nicht beachtet. Er habe sich bestenfalls drei Mal auf Dauerstellen beworben, die übrigen Bewerbungen seien

trotz Anweisung bei Personalverleihfirmen erfolgt. Die Einstellung sei demnach nicht wegen der Quantität der Arbeitsbemühungen, sondern wegen deren Qualität erfolgt, weshalb der Einwand der kontrollfreien Tage unbeachtlich sei.

F. Eine dagegen am 13. August 2025 beim Obergericht des Kantons Graubünden eingereichte "*Einsprache*" von A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) wurde als Beschwerde entgegengenommen. Darin beantragte er sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. August 2025. Zur Begründung führte er an, er könne im Zeitraum April 2025 zehn Arbeitsbemühungen nachweisen, und verwies auf die kontrollfreien Tage zwischen dem 24. April 2025 und dem 1. Mai 2025.

G. In seiner Stellungnahme vom 23. Juni 2025 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde und wiederholte im Wesentlichen die bereits im angefochtenen Entscheid ins Feld geführten Begründungen. Er erwähnte das pendente Verfahren SV2 25 32 in vergleichbarem Zusammenhang und brachte vor, dass eine Sistierung eventuell sinnvoll wäre, bis jenes Verfahren rechtskräftig entschieden sei.

H. In seiner Replik vom 15. September 2025 (Posteingang) hielt der Beschwerdeführer an seinem in der Beschwerde gestellten Antrag fest und stützte sich auf den Standpunkt, dass ein Missverständnis darüber bestehe, bei welchen Unternehmen er sich direkt bewerben könne und welche als Vermittler fungieren würden.

I. Mit Schreiben vom 24. September 2025 verzichtete der Beschwerdegegner auf die Einreichung einer Duplik.

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 AVIG (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 ($\text{CHF } 5'247.00 : 21.7 \text{ Tage} \times 0.7$). Bei einer vom Beschwerdegegner auferlegten Einstellungsdauer von zehn Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von CHF 1'692.50 ($10 \text{ Tage} \times \text{CHF } 169.25$). 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 die Frage, ob mit überwiegender Wahrscheinlichkeit die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers in der Kontrollperiode April 2025 in qualitativer Hinsicht ungenügend waren und er deswegen zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG für zehn Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. Nicht streitig ist hingegen, dass der Beschwerdeführer in quantitativer Hinsicht den Nachweis der genügenden Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode April 2025 erbracht hat. Aus diesem Grund erübrigen sich bezüglich der Quantität Weiterungen zu den von ihm in seiner Beschwerde sinngemäss geltend gemachten kontrollfreien Tagen zwischen dem 24. April 2025 und dem 1. Mai 2025.

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 entscheidungswesentliche 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.).

4.4. Neben der Quantität muss auch die Qualität der persönlichen Arbeitsbemühungen genügend sein. Dabei kommt es nicht auf den Erfolg der Arbeitsbemühungen an, sondern vielmehr auf die Tatsache und Intensität derselben. Es darf z.B. nicht nur im bisherigen Beruf Arbeit gesucht werden, wenn die Chancen, dort wieder eine Stelle zu finden, gering sind (BGE 133 V 89 E. 6.1.1, 124 V 225 E. 6; vgl. KUPFER BUCHER, Fokus Arbeitslosenversicherung, 2. Aufl. 2023 S. 40). Die Arbeitsbemühungen müssen zudem umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], 1987, Bd. I [Art. 1-58], Art. 17 N. 12, ähnlich N. 16). Qualifizierte Berufsleute dürfen zudem ihre Suchbemühungen nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit auf den bisherigen Berufszweig beschränken (BGE 139 V 524 E. 2.1.3).

5.1.1. Es ist unbestritten und erstellt, dass in der Kontrollperiode April 2025 insgesamt zehn Arbeitsbemühungen im entsprechenden Nachweis vorliegen (act. C.9). Die Bemühungen erfolgten ordnungsgemäss verteilt über den ganzen Monat bis zum Beginn der kontrollfreien Tage. Bei sämtlichen Bemühungen gab der Beschwerdeführer an, die Bewerbungen "*brieflich/elektronisch*" eingereicht zu haben. Von den zehn Bemühungen beziehen sich sieben auf Stellen als (Betriebs-)Elektriker resp. Elektroinstallateur und drei als Monteur-Messing, Automatiker resp. Produktionsmitarbeiter 4-Schicht, was nicht zu beanstanden ist. Von den zehn angegebenen Arbeitgebern adressieren aber soweit ersichtlich acht

Personalvermittlungsfirmen (C._____ GmbH, D._____ AG, E._____ AG, B._____ AG, F._____ AG, G._____ AG, H._____ AG, I._____ AG) und nur zwei Bewerbungen richten sich direkt an Arbeitgeber (J._____ AG, K._____ AG). Bezüglich der Ergebnisse der Bewerbungen gab der Beschwerdeführer an, diese seien noch offen. Im Einspracheverfahren reichte der Beschwerdeführer unter anderem eine vom 13. März 2025 datierende E-Mail der L._____ AG sowie eine Nachricht der B._____ AG vom 7. April 2025 mit dem Betreff "*Vielen Dank für Ihre Bewerbung*" ein (vgl. C.11). In seiner Einsprache machte er sinngemäss auch geltend, bei der B._____ AG handle es sich nicht um eine Wiederholung aus dem Vormonat, da er sich im März dort nicht beworben habe (vgl. act. C.11 S. 5).

5.1.2. Aus den Akten ist weiter ersichtlich, dass der Beschwerdeführer bereits im Beratungsgespräch vom 29. Januar 2025 angewiesen wurde, sich mindestens fünf Mal direkt bei Arbeitgebern zu bewerben, und dass der Beschwerdeführer zusagte, diese Weisung so zu berücksichtigen (vgl. act. C.6). Dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 8. April 2025 ist zu entnehmen, dass eine Stelle bei der L._____ AG (vgl. Bewerbung vom 17. März 2025 [act. C.8]) bereits mit einer anderen Person besetzt wurde. Der Beschwerdeführer gehe aber davon aus, dass er auf absehbare Zeit doch wieder eine Stelle bei der L._____ AG bekomme. Er habe drei Vorstellungsgespräche gehabt und zwei Stellenvermittler (N._____ und O._____) würden weiterhin für ihn Stellen suchen; bei der M._____ würde die Antwort noch ausstehen. Weiter ist dem Protokoll zu entnehmen, dass die Personalberaterin mit ihm die Arbeitsbemühungen anschaute und ihn wiederum darauf hinwies, dass er innerhalb von vier Monaten keine Wiederholungsbemühungen tätigen dürfe. Zudem solle er sich unbedingt direkt bei den Arbeitgebern bewerben und nicht ausschliesslich über Stellenvermittler. Entgegen seiner Behauptung würden sich auch einige direkt vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stellen als Elektriker finden (act. C.7). Ferner geht aus den Akten hervor, dass der Beschwerdeführer vom 5. Februar 2025 bis zum 11. Juli 2025 an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bei der P._____ teilnahm (vgl. act. B.5).

5.2. Aufgrund dieser Sachlage trifft es zu, dass sich der Beschwerdeführer im April 2025 vornehmlich auf Stellen als Elektriker resp. Elektroinstallateur bei Personalvermittlungsfirmen beworben hat. Erstellt ist auch, dass ihm die Weisung, wonach mindestens fünf Bewerbungen direkt an Arbeitgeber und innert vier Monaten keine Wiederholungsbemühungen an den gleichen Arbeitgeber zu richten sind, von der Personalberaterin mehrmals erläutert worden ist und ihm bekannt gewesen sein musste. Sein erst in der Replik geäussertes Vorbringen, es müsse ein Missverständnis darüber vorliegen, was als Bewerbung direkt beim Arbeitgeber

oder bei einem Vermittlungsunternehmen gelte, erweist sich somit als unbehelflich (vgl. act. A.3). Ebenfalls nichts zu seinen Gunsten kann er aus dem Hinweis ableiten, dass er am Programm bei P._____ teilgenommen hat. Schliesslich konnte er die Argumentation des Beschwerdegegners, dass es bei den im April 2025 angegebenen Bewerbungen bei Personalvermittlern in der Regel nicht um Dauerstellen gehe, weder im Verwaltungs- noch im Gerichtsverfahren entkräften. Bereits im Einspracheverfahren wurde nichts vorgebracht, was Anlass zu weiteren Abklärungen gegeben hätte. Im Ergebnis liegen keine Anhaltspunkte vor, welche die Schlussfolgerung des Beschwerdegegners, wonach die im April 2025 getätigten Bemühungen in qualitativer Hinsicht ungenügend gewesen seien, zu erschüttern vermögen. Die Beschwerde erweist sich somit hinsichtlich der Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG als unbegründet.

6. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d.h. ob der Beschwerdegegner mit der Einstellungsdauer von zehn 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 der zu überprüfende Entscheid, den 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 Arbeitsbemühungen drei bis vier, bei zweitmals ungenügenden Bemühungen fünf bis neun und bei drittmals ungenügenden Bemühungen zehn bis 19 Einstelltage vor (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2025, Rz. D79 1.C1-C3).

6.2. Die streitgegenständlichen ungenügenden Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode April 2025 stellen vorliegend jeweils ein leichtes Verschulden dar. Die verfügte Einstelldauer von zehn Tagen liegt im 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 dem minimalen Ansatz des Einstellrasters der AVIG-Praxis ALE bei drittmals ungenügenden Bemühungen (vgl. Urteil SV2 25 32 vom 25. Februar 2026 des Obergerichts des Kantons Graubünden in vergleichbarem Zusammenhang). Die Ermessensausübung des Beschwerdegegners ist demzufolge nicht zu beanstanden.

7. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenversicherungstaggeld für zehn Tage rechtmässig und angemessen ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. August 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 Mutwilligkeit oder Leichtsinn gerade noch nicht vorliegen (vgl. Urteil SV2 25 32 vom 25. Februar 2026 des Obergerichts des Kantons Graubünden in vergleichbarem Zusammenhang), sind dem Beschwerdeführer gerade noch 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]