



Fall-Nr.:	AVI 2025/46
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	24.08.2026
Entscheiddatum:	21.07.2026

Entscheid Versicherungsgericht, 21.07.2026

Art. 17 und 30 AVIG; Art. 20a und 45 AVIV. Befindet sich die arbeitnehmende Person in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, muss sie im Rahmen der Schadenminderungspflicht bereits während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses mit der gebotenen Intensität eine neue Stelle suchen. Dies gilt grundsätzlich auch während Ferien in der Kündigungsfrist (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 21. Juli 2026, AVI 2025/46).

«Entscheid als PDF»



Versicherungsgericht
Abteilung I

Entscheid vom 21. Juli 2026

Besetzung	Versicherungsrichterinnen Corinne Schambeck (Vorsitz), Michaela Machleidt Lehmann und Marie Löhrer; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren
Geschäftsnr.	AVI 2025/46
Parteien	A.____, Beschwerdeführer, gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegner,
Gegenstand	Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitsbemühungen)



Sachverhalt

A.

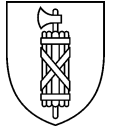
A.a A.____ (nachfolgend: Versicherter) arbeitete seit 1. Mai 2010 bei der B.____ AG (vgl. act. G3.1/A18; vgl. auch act. G3.1/A9, Arbeitszeugnis vom 31. März 2010). Am 16. April 2025 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. September 2025 (vgl. act. G3.1/A4 und G3.1/A6). Am 14. August 2025 meldete der Versicherte sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G3.1/A4).

A.b Im Jahr 2025 verfasste der Versicherte von Februar bis April monatlich je eine Bewerbung, im Mai keine, im Juni drei, im Juli keine, im August fünf und im September neun (vgl. act. G3.1/A33, Beratungsgespräch vom 1. Oktober 2025; vgl. auch act. G3.1/A13, G3.1/A15 und G3.1/A20). Am 26. August 2025 vereinbarte seine Personalberaterin mit ihm acht bis zehn gezielte und überprüfbare Arbeitsbemühungen pro Monat (act. G3.1/A12).

A.c Mit Verfügung vom 24. November 2025 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) den Versicherten wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit für neun Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte es aus, für die letzten drei Monate vor der Antragsstellung beim RAV (massgeblicher Zeitraum: 1. Juli bis 30. September 2025) wäre eine intensivere Stellensuche erwartet worden (act. G3.1/A24).

A.d Mit Einsprache vom 26. November 2025 beantragte der Versicherte die Aufhebung der Einstelltage. Da er bis 30. September 2025 bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin angestellt gewesen sei, habe er ein Anrecht gehabt, von Juli 2025 bis Mitte August 2025 Ferien zu beziehen. Diese Ferien habe er bereits im Januar 2025 geplant und bezahlt. Vom 2. Juli bis 2. August 2025 sei er mit einem Wohnmobil in C.____ und D.____ unterwegs gewesen, vom 7. bis 12. August 2025 sei er im E.____ bergsteigen gewesen. Währenddessen sei eine Stellensuche objektiv nicht möglich gewesen. Danach habe er unverzüglich mit der Stellensuche begonnen. Unter Berücksichtigung aller Umstände habe er alles Zumutbare unternommen, um eine Arbeitsstelle zu finden (act. G3.1/A25).

A.e Mit Entscheid vom 10. Dezember 2025 wies das AWA die Einsprache ab. Eine Befreiung von der Stellensuche sei während Ferien ausserhalb der Rahmenfrist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Eine Landesabwesenheit – aus welchen Gründe auch immer sie erfolge – entbinde eine versicherte Person grundsätzlich nicht von der Pflicht persönlicher Arbeitsbemühungen. In Anbetracht der heutigen Kommunikationsmittel oder mittels Zustellung Schweizer Zeitungen mit Stelleninseraten durch Hilfspersonen würden hinreichende Möglichkeiten bestehen, sich auf dem heimischen Stellenmarkt zu bewerben. Die bezogenen Ferien würden den Versicherten daher nicht von der Stellensuche entbinden. Unter Würdigung der Gesamtumstände habe sich der Versicherte mit lediglich 14 nachgewiesenen



Arbeitsbemühungen in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nur ungenügend um eine neue Stelle beworben (act. G3.1/A28).

B.

B.a Am 15. Dezember 2025 erhebt der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) gegen diesen Einspracheentscheid Beschwerde. Er beantragt dessen vollumfängliche Aufhebung und die Feststellung, dass keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gerechtfertigt sei. Eventualiter sei der Einspracheentscheid aufzuheben und die Sache zur Neubemessung der Einstelldauer unter Berücksichtigung der besonderen Umstände an die Vorinstanz zurückzuweisen. Subeventualiter sei die Einstelldauer unter Würdigung sämtlicher mildernder Umstände auf das gesetzliche Minimum zu reduzieren. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des AWA (nachfolgend: Beschwerdegegner). Zur Begründung bringt er vor, Ferien würden gemäss Arbeitsrecht zwingend der Erholung dienen und der Arbeitnehmer dürfe dem Ferienzweck nicht zuwiderhandeln. Da die Stellensuche eine arbeitsähnliche Tätigkeit darstelle und mit zeitlichem, organisatorischem und psychischem Aufwand verbunden sei, widerspreche sie dem gesetzlichen Erholungszweck von Ferien. Weiter bestehe die Stellensuchpflicht nur, soweit diese zumutbar und tatsächlich möglich sei. Während seiner Wohnmobilreise durch ländliche und abgelegene Gebiete in C.____ und D.____ habe er oft keinen oder nur sehr eingeschränkten Mobilfunkempfang gehabt, womit es ihm faktisch nicht oder nur zufällig möglich gewesen sei, auf E-Mails, Online-Stellenportale oder elektronische Bewerbungsplattformen zuzugreifen. Die gedruckten Schweizer Zeitungen mit Stelleninseraten seien nicht erhältlich gewesen und ein Nachsendeauftrag aufgrund der Rundreise ohne feste Aufenthaltsorte objektiv unmöglich. Sollte das Gericht entgegen der Hauptbegründung eine Pflichtverletzung annehmen, treffe ihn höchstens ein leichtes Verschulden. Die Einstelldauer sei somit unverhältnismässig (act. G1).

B.b Mit Beschwerdeantwort vom 26. Januar 2026 beantragt der Beschwerdegegner, die Beschwerde sei abzuweisen. Zur Begründung verweist er auf den Einspracheentscheid vom 10. Dezember 2025. Zusätzlich sei zu betonen, dass der Beschwerdeführer als Versicherter alles Zumutbare unternehmen müsse, um die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dabei werde von ihm ein Verhalten erwartet, als ob es keine Arbeitslosenversicherung gäbe. Eine umsichtige Person habe sich nach Kenntnisnahme der Kündigung sofort auf verschiedene Stellen bei verschiedenen Arbeitgeberinnen zu bewerben und sich auch bei einem geplanten Ferienbezug mit Reise ins Ausland so zu organisieren, dass Bemühungen getätigt werden könnten. Jede versicherte Person sei nach der ständigen Praxis selbst dafür verantwortlich, sich so einzurichten, dass regelmässige Bemühungen während der Kündigungsfrist möglich seien. Wenn sich der Beschwerdeführer freiwillig dazu entscheide, eine Reise an Orte zu unternehmen, wo Arbeitsbemühungen nicht oder nur erschwert möglich seien, müsse er allein die nachteiligen Folgen dieser Entscheidung tragen. Er könne aus der Landesabwesenheit zwecks Ferien und des damit einhergehenden allfällig eingeschränkten Internet- und Mobilfunkzugangs nichts zu



seinen Gunsten ableiten. Auch der Umstand, dass er wegen des Ferienbezugs aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht hätte arbeiten müssen, ändere nichts an seiner Verpflichtung. Das Recht auf Erholung bestehe nur gegenüber der Arbeitgeberin, nicht gegenüber der Arbeitslosenversicherung. Der Erholungszweck werde durch die Stellensuchpflicht ausserdem nicht verunmöglicht, zumal dieser grundsätzlich nur bei ständiger Erreichbarkeit, entgeltlicher Tätigkeit, längerer Krankheit oder schwerem Unfall ausgeschlossen wäre. An der Einstellung sei daher festzuhalten (act. G3).

B.c Mit Replik vom 24. Februar 2026 (Datum Postaufgabe) hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen fest und macht ergänzend im Wesentlichen geltend, die zuständige Behörde habe ihn nicht darüber aufgeklärt, dass er schon mehrere Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit eine bestimmte Anzahl von Arbeitsbemühungen nachweisen müsse. Ausserdem fehle es an einer Rechtsprechungsgrundlage für die vom Beschwerdegegner vertretene Rechtsauffassung (act. G5).

Erwägungen

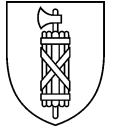
1.

Zwischen den Parteien streitig und nachfolgend zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist für neun Tage in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat. Nachfolgend werden die relevanten Rechtsgrundlagen dargelegt und anschliessend anhand des konkreten Sachverhalts beurteilt, ob die Voraussetzungen für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfüllt sind.

2.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (vgl. Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIG; SR 837.0]). Dabei hat sie alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten voll auszuschöpfen (vgl. GERHARD GERHARDS, AVIG-Kommentar, Bd. I, Art. 17 N 12).

2.2 Die versicherte Person muss ihre Arbeitsbemühungen nachweisen (Art. 17 Abs. 1 letzter Satz AVIG; siehe auch Art. 20a Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV; SR 837.02]). Unterlassene oder ungenügende Stellenbewerbungen vor dem Eintritt der vorhersehbaren Arbeitslosigkeit stellen eine Verletzung der Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG dar (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in



der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich, 1998, S. 136 f.) und werden nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sanktioniert. Gemäss dieser Bestimmung ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht.

2.3 Die Pflicht, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, beginnt grundsätzlich ab dem Zeitpunkt, ab dem die versicherte Person weiss, dass sie arbeitslos werden könnte. Ist eine versicherte Person in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt, hat sie sich also üblicherweise ab dem Zeitpunkt der Kündigung (und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit und auch vor der Anmeldung beim RAV und der Arbeitslosenkasse) unaufgefordert intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Aufgrund der vorerwähnten Schadenminderungspflicht (E. 2.1 vorstehend) kann sie sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (vgl. beispielhaft Urteile des Bundesgerichts vom 3. März 2015, 8C_21/2015, E. 3.5, und vom 14. November 2018, 8C_209/2018, E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.2). Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, wird in der Praxis nur für die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich genügend um eine Stelle bemüht hat (Kreisschreiben des Seco über die Arbeitslosenentschädigung, AVIG-Praxis ALE, B314). Ferien entbinden die versicherte Person in gekündigter Stellung nicht von der Pflicht, sich um Stellen zu bewerben (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 23. Februar 2015, 8C_768/2014, E. 2.2.3 mit weiteren Hinweisen).

2.4 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte 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. Das Bundesgericht geht davon aus, dass in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet würden. Allfällige Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt erfordern umso intensivere Bemühungen, wobei es nicht auf den Erfolg, sondern auf die Tatsache und die Intensität der Stellensuche ankommt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 20. September 2016, 8C_463/2016, E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4; BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Aufl., 2025, S. 110 f.).

2.5 Im Sozialversicherungsrecht gelten der Grundsatz der freien Beweiswürdigung und der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2). Nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ist ein bestimmter Sachverhalt nicht bereits dann bewiesen, wenn er bloss möglich ist; hingegen genügt es, wenn das Gericht zur Überzeugung gelangt, dass die



überwiegende Wahrscheinlichkeit für einen bestimmten Geschehensablauf spricht (Urteil des Bundesgerichts vom 7. Februar 2011, 8C_804/2010, E. 7.1).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer behauptet, dass ihm die Stellensuche während seiner Ferien weder zumutbar noch möglich war. Zwar ist es korrekt, dass arbeitsrechtliche Ferien der Erholung dienen. Ebenso trifft es grundsätzlich zu, dass der Erholungszweck vereitelt werden kann, wenn die arbeitnehmende Person eine neue Stelle suchen bzw. die Anforderungen der Arbeitslosenversicherung erfüllen muss. Daraus wird abgeleitet, dass bei einer relativ kurzen Kündigungsfrist die Durchsetzung des Ferienbezugs im Einzelfall dem Ferienzweck widersprechen kann. Im Fokus steht hier die kurzfristige Ferienanordnung durch die Arbeitgeberin nach einer Arbeitgeberkündigung. Der Beschwerdeführer geht aber fehl, wenn er eine Verletzung der "Einheit der Rechtsordnung" geltend macht (act. G1, S. 2) und daraus ableiten will, während Ferien im Rahmen des zu Ende gehenden Arbeitsverhältnisses bestehe keine arbeitslosenversicherungsrechtliche Pflicht zur Stellensuche. Vielmehr bezieht sich die von ihm angeführte Rechtsprechung auf arbeitsrechtliche Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin. Wenn der Erholungszweck von Ferien durch die Stellensuche vereitelt wird, kann die Arbeitgeberin die arbeitnehmende Person im Allgemeinen nicht zum Ferienbezug zwingen, sondern muss das Ferienguthaben ausbezahlen. Dabei handelt es sich um eine Ausnahme des Grundsatzes, wonach Ferien in der Regel real bezogen werden müssen und nicht durch Geldzahlungen abgegolten werden dürfen (vgl. zum Ganzen ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, 2012, Art. 329c N 11). Eine solche Konstellation ist vorliegend nicht gegeben.

3.2 Ob der Beschwerdeführer gegenüber seiner Arbeitgeberin hätte verlangen können, vom Ferienbezug ganz oder teilweise abzusehen und ihm stattdessen das Ferienguthaben auszuzahlen, kann vorliegend offenbleiben. Denn die Arbeitgeberin ist im hiesigen Beschwerdeverfahren nicht Partei und das Vertragsverhältnis zwischen ihr und dem Beschwerdeführer nicht Streitgegenstand. Für die vorliegende Angelegenheit ist lediglich festzuhalten, dass es einer versicherten Person entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (vgl. act. G1, S. 3) grundsätzlich zumutbar ist, auch während Ferien am Ende ihres letzten Arbeitsverhältnisses Arbeitsbemühungen vorzunehmen. Der Beschwerdegegner hat also nicht verschiedene Ferienarten (Ferien während des Arbeitsverhältnisses gegenüber kontrollfreien Tagen während der Arbeitslosigkeit) in unzulässiger Weise gleichgesetzt, wie der Beschwerdeführer annimmt (vgl. act. G1, S. 3). Der Erholungszweck von Ferien (während eines Arbeitsverhältnisses) wird durch die Pflicht zur Stellensuche nicht generell verunmöglicht. Entscheidend sind die Umstände im Einzelfall. Handelt es sich um lediglich wenige freie Tage und ist eine äusserst intensive, zeitaufwendige Stellensuche erforderlich, so wird eine Unzumutbarkeit eher zu bejahen sein als bei mehrwöchiger Ferienzeit. Bei Kurzurlauben ist die Problematik von ungenügenden



Arbeitsbemühungen indes auch weniger akut, weil die versicherte Person sich in einem solchen Fall ohne Weiteres vorher und nachher in genügendem Ausmass bewerben kann. Vorliegend wurde dem Beschwerdeführer schon Mitte April per 30. September 2025 gekündigt, sodass er rund fünfeinhalb Monate Zeit hatte, eine neue Stelle zu suchen. Dass er schon im Februar und März 2025 je eine Bewerbung verfasste (vgl. act. G3.1/A13) und per 21. März 2025 von seiner Arbeitgeberin ein Zwischen-Arbeitszeugnis ausgestellt wurde (act. G3.1/A9) deutet darauf hin, dass er möglicherweise bereits vor der schriftlichen Kündigung damit rechnete, seine Arbeit in absehbarer Zeit zu verlieren. Das ist aber nicht entscheidend, denn auch so lag zwischen dem Zeitpunkt der Kündigung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein relativ langer Zeitraum, welcher Arbeitsbemühungen trotz Ferienbezug zuliess.

3.3 Dem Beschwerdeführer ist weiter nicht zu folgen, wenn er die Stellensuche mit einer arbeitsähnlichen Tätigkeit gleichsetzen möchte. Arbeitsbemühungen sind auch während einer 100%igen Arbeitstätigkeit zulässig und im gekündigten Arbeitsverhältnis im Rahmen der Schadenminderungspflicht auch verlangt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 329 N 10, wonach für das Studium des Stellenanzeigers und für administrative Arbeiten wie das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers die ordentliche Freizeit zu nutzen ist). Dass sie mit einem gewissen Aufwand verbunden sind, gilt auch für andere administrative Aufgaben, die selbstverständlich im Alltag nebst der Berufstätigkeit – auch während Ferien – vorgenommen werden, wie etwa eine private Buchhaltung (Rechnungen begleichen, Quittungen ablegen etc.), die jährliche Steuererklärung oder eine gelegentliche Vertragsstreitigkeit (z.B. aus Mietrecht oder Kaufrecht). Nach dem erstmaligen Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen (insbesondere Lebenslauf, Zeugnisse und erstes Motivationsschreiben) ist der Aufwand für eine Stellenbemühung überschaubar. Der Beschwerdeführer hatte schon im Februar 2025 eine erste Bewerbung verfasst und sollte demnach bereits über ein Bewerbungsdossier, das im Einzelfall lediglich noch an die jeweilige Stelle angepasst werden musste, verfügt haben. Die Durchsicht von Inseraten, die Auswahl geeigneter Stellen, die Recherche zu den potenziellen neuen Arbeitgeberinnen und das Verfassen einer genügenden Anzahl individueller Bewerbungen kann dann an ausgewählten Tagen gebündelt innerhalb einiger Stunden erfolgen, sodass damit der Erholungswert von Ferien nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Zusammengefasst waren dem Beschwerdeführer die verlangten Stellenbemühungen auch während des Ferienbezugs zumutbar.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, es sei ihm objektiv unmöglich gewesen, während seiner Ferien Arbeitsbemühungen zu unternehmen. Dem kann nicht gefolgt werden. Einerseits wusste der Beschwerdeführer bereits seit der Kündigung Mitte April 2025, dass sein Arbeitsverhältnis per 30. September 2025 enden würde. Nachdem er seine Ferien zu diesem Zeitpunkt bereits geplant hatte,



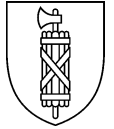
lag es deshalb in seiner Verantwortung, die Stellensuche so zu organisieren, dass sie mit der geplanten Landesabwesenheit vereinbar gewesen wäre. Dafür standen ihm verschiedene Optionen offen. Nach eigenen Angaben war seine Route durch C.____ und D.____ nicht fix (gemäss eigenen Angaben fast tägliche Ortswechsel, vgl. act. G1, S. 3 und G5, S. 2). Er hätte seine Planung deshalb leicht anpassen und so dafür sorgen können, an einzelnen Tagen Zugang zum Internet zu haben. Alternativ hätte er auf der frei gestalteten Route regelmässig die Internetverbindung überprüfen können. Er hätte seine Arbeitsbemühungen flexibel dann vornehmen können, wenn er Zugriff auf das Internet gehabt hätte. In C.____ und D.____ stehen Möglichkeiten zur Verfügung, über das mobile Netz oder eine WLAN-Verbindung, beispielsweise eines Campingplatzes, eines Restaurants oder einer öffentlichen Bibliothek, eine Internetverbindung herzustellen. Dank des heutigen IT-Entwicklungsstandes hätte der Beschwerdeführer unter simpler Zuhilfenahme eines mobilen Endgeräts (z.B. Laptop, Tablet oder auch nur schon Smartphone) und bei Bedarf einer Hilfsperson (z.B. Stellenvermittler oder Kontaktperson aus seinem privaten Umfeld in der Schweiz) die Stelleninserate durchsehen und sich online auf passende Angebote bewerben können. Online-Bewerbungen sind im Geschäftsverkehr als Standard etabliert und Bewerbungsgespräche hätten entweder für einen Zeitpunkt nach der Rückkehr des Beschwerdeführers vereinbart oder via Videokonferenz (Zoom, Skype, Teams etc.) oder Telefon durchgeführt werden können. Schon vor Jahren ging die Rechtsprechung davon aus, dass Arbeitsbemühungen auch aus dem Ausland grundsätzlich möglich und zumutbar seien (vgl. beispielhaft Urteile des Bundesgerichts vom 3. Juli 2006, C 138/05, E. 2.1, und vom 3. März 2015, 8C_21/2015, E. 3.4). Dies muss mit den inzwischen weiterentwickelten technischen Hilfsmitteln umso mehr gelten.

4.2 Der Beschwerdeführer war zuletzt gerade in einem ausgesprochen internationalen Kontext tätig (act. G3.1/A8). Es liegt daher nahe, dass er mit den gängigen modernen Kommunikationstechnologien vertraut ist. Von einer versicherten Person mit dem Ausbildungsgrad und der Berufserfahrung des Beschwerdeführers (vgl. hierzu sein Lebenslauf und seine Zeugnisse, act. G3.1/A7 bis G3.1/A9) darf erwartet werden, dass sie sich entsprechend organisiert, zumal sowohl die digitale Stellensuche als auch der online-Bewerbungsprozess unter Anwendung von weit verbreiteten IT-Hilfsmitteln relativ einfach durchzuführen sind.

4.3 Beim Bergsteigen im E.____ (Do., 7. bis Di., 12. August 2025) handelt es sich um einen Kurzurlaub über das Wochenende, sodass ohnehin keine Unmöglichkeit von genügenden Arbeitsbemühungen vorlag bzw. der Beschwerdeführer sich vorher und nachher hätte bewerben können (vgl. E. 3.2 vorstehend).

4.4

4.4.1 Der Beschwerdeführer hätte sich auch noch vom 24. Juni bis zum 2. Juli (Beginn der Wohnmobil-Ferien) sowie ab dem 2. August (Ende der Wohnmobil-Ferien) um eine neue Anstellung bemühen



können. Das hat er nicht getan. Er weist faktisch während 52 Tagen – einer Zeitspanne von etwas mehr als sieben Wochen – keine Arbeitsbemühungen aus (letzte Bewerbung vor den Ferien am 23. Juni 2025, erste Bewerbung nach den Ferien am 14. August 2025; vgl. act. G3.1/A13 und G3.1/A15). In Anwendung der vorgängig beschriebenen Praxis (vgl. E. 2.3 vorstehend) hat der Beschwerdegegner nur den Zeitraum ab 1. Juli 2025 berücksichtigt und dem Beschwerdeführer eine Untätigkeit von lediglich rund sechs Wochen vorgehalten. Der Beschwerdeführer war mithin während rund der Hälfte des Zeitraums untätig, in welchem er intensive Arbeitsbemühungen hätte vornehmen müssen.

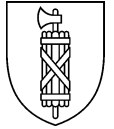
4.4.2 Was die Anzahl der getätigten Bewerbungen betrifft, geht das Bundesgericht davon aus, dass in der Praxis zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet würden (siehe E. 2.4 vorstehend). Im vorliegenden Fall hat die Personalberatung acht bis zehn Arbeitsbemühungen mit dem Beschwerdeführer vereinbart (vgl. act. G3.1/A12). Die geforderte Anzahl war dem Beschwerdeführer ohne Weiteres zumutbar. Der Beschwerdeführer hätte also in den letzten drei Monaten vor Beginn der Arbeitslosigkeit schematisch betrachtet monatlich zwischen acht und zehn, insgesamt zwischen 24 und 30 Bewerbungen vornehmen müssen. Nachdem er im Juli gar keine und im August fünf Suchbemühungen unternommen hat, hat er während zwei von drei Monaten die Mindestanzahl deutlich unterschritten und auch insgesamt liegt die Anzahl Bewerbungen weit unter dem verlangten Mindestmass von 24. Demnach stellt nicht nur die Dauer der Untätigkeit ein einstellungswürdiges Verhalten dar, sondern auch die Anzahl der insgesamt vorgenommenen Bewerbungen ist als ungenügend einzustufen.

4.5 Nach dem Gesagten liegt eine Verletzung der Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG vor, welche durch eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren ist.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, eine schematische Zählweise der quantitativen Arbeitsbemühungen sei überspitzt formalistisch (act. G1, S. 4; der von ihm in diesem Zusammenhang angeführte BGE 130 V 177 betreffend Gewährung von Baubeiträgen ist übrigens nicht einschlägig). Der Beschwerdegegner hat vorliegend aber gerade keine schematische Zählweise vorgenommen, sondern festgehalten, dass 14 Arbeitsbemühungen bzw. eine Untätigkeit von sechs Wochen während der letzten drei Monate vor der Arbeitslosigkeit unzureichend seien. Dies ist, wie dargelegt (E. 4.4 vorstehend), nicht zu beanstanden.

5.2 Der Beschwerdeführer rügt im Weiteren, der Beschwerdegegner habe seine Aufklärungs- und Beratungspflicht nach Art. 27 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) verletzt. Dem ist zu entgegnen, dass die versicherte Person aufgrund der Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ohne besondere Aufforderung



durch eine Amtsstelle alles Zumutbare zu unternehmen hat, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dies umfasst auch, dass sie sich bereits während der noch laufenden Kündigungsfrist und vor ihrer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung unaufgefordert um Stellen bemüht, ohne dass es hierfür einer behördlichen Information bedürfte (vgl. E. 2.3 vorstehend). Vorliegend musste der Beschwerdeführer sich deshalb ab Erhalt der Kündigung und auch ohne vorgängige Instruktion unaufgefordert und kontinuierlich intensiv um eine neue Anstellung bemühen.

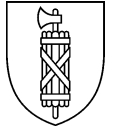
5.3 Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, der Beschwerdegegner sei nicht auf seine Vorbringen eingegangen (und damit allenfalls eine Verletzung des rechtlichen Gehörs impliziert), ist darauf hinzuweisen, dass die Begründung eines Entscheids sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken, sodass der Betroffene die entsprechenden Erwägungen sachgerecht anfechten kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2015, 8C_21/2015, E. 3.2). Dies ist vorliegend der Fall. Eine Gehörsverletzung liegt somit nicht vor.

5.4 Der Beschwerdeführer bringt schliesslich vor, es gebe keine Rechtsprechungsgrundlage für die vom Beschwerdegegner vertretene Auffassung und diese stütze sich auf kein einziges Präjudiz (act. G5). Dem ist zu entgegnen, dass Präjudizien grundsätzlich nicht erforderlich sind, um einen Entscheid der Verwaltung zu begründen. Zur vorliegenden Angelegenheit besteht zudem entgegen der Meinung des Beschwerdeführers eine ständige Rechtsprechung, wie sowohl dem vorliegenden Entscheid als auch den Ausführungen des Beschwerdegegners zu entnehmen ist.

5.5 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

6.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Einstelldauer von neun Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je Einstellungsgrund ein bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Gestützt auf diese Regelung hat das Seco im Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung einen Einstellraster erlassen (vgl. AVIG-Praxis ALE, D72 ff.). Dieser entbindet die verfügende Stelle jedoch nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil des Bundesgerichtes vom 22. August 2011, 8C_285/2011, E. 3.2.1 mit Hinweisen; Urteil des Versicherungsgerichts St. Gallen vom 4. April 2012, AVI 2011/77, E. 3.1).



6.2 Der Beschwerdegegner hat neun Einstelltage verhängt und ist damit im Bereich des leichten Verschuldens geblieben (bis zu 15 Einstelltage, vgl. E. 6.1 vorstehend). Dem Anliegen des Beschwerdeführers, sein Verschulden sei höchstens als leicht zu qualifizieren (act. G1, S. 4), wurde damit bereits entsprochen. Ebenfalls bereits berücksichtigt ist, dass kein "missbräuchliches Verhalten" vorliegt, wie der Beschwerdeführer vorbringt (act. G1, S. 4 und G5, S. 4), denn andernfalls könnte das Verschulden nicht mehr als leicht qualifiziert werden. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, wegen der bewilligten und lange im Voraus geplanten Ferien sei die Stellensuche objektiv nicht durchführbar gewesen (act. G1, S. 4), kann ihm wie bereits ausgeführt nicht gefolgt werden (siehe dazu E. 3 und E. 4 vorstehend), sodass auch aus diesem Grund keine Reduktion des Einstellmasses gerechtfertigt ist.

6.3 Das Seco-Einstellraster sieht für ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist ab dreimonatiger Kündigungsfrist eine Einstelldauer von neun bis zwölf Tagen vor (AVIG-Praxis ALE, D79, Ziff. 1.A). Im Vergleich dazu soll die Einstelldauer zwölf bis 18 Tage betragen, wenn gar keine Arbeitsbemühungen vorgenommen wurden (AVIG-Praxis ALE, D79, Ziff. 1.B). Dementsprechend hat der Beschwerdegegner bereits berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer nicht völlig untätig geblieben ist, sondern 14 Bewerbungen vorgenommen hat. Andernfalls wären deutlich mehr Einstelltage zu verfügen gewesen. Ebenso hat der Beschwerdegegner angemessen berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer nach seinen Ferien mit der Stellensuche begonnen und im September die RAV-Vorgaben erfüllt hat, d.h. für den Zeitraum von Mitte August bis Ende September 2025 genügende Arbeitsbemühungen unternommen hat. Eine "überdurchschnittliche Intensität bezogen auf die effektiv verfügbare Zeit" hat der Beschwerdeführer jedoch entgegen seiner eigenen Auffassung mit 14 Bewerbungen innerhalb von eineinhalb Monaten nicht an den Tag gelegt, waren doch nach der Vereinbarung mit der Personalberatung (act. G3.1/A12) zwölf bis 15 Bewerbungen erforderlich. Eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips (wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, act. G1, S. 4) liegt somit nicht vor.

6.4 Indem der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer für neun Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte, ging er von einem leichten Verschulden aus und blieb am untersten Rand des vom Seco vorgesehenen Rahmens. Damit hat er die konkreten Umstände ausreichend berücksichtigt. Für eine weitere Reduktion des Einstellmasses besteht kein Anlass.

7.

7.1 Im Sinn der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen.

7.2 Gerichtskosten sind mangels spezialgesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).



Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.