

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2025 59

## Entscheid vom 15. Dezember 2025

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Luca Lehmann, a.o. Gerichtsschreiber

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

**gegen**

**Amt für Arbeit**, Lückenstrasse 8, Postfach 1181,  
6431 Schwyz,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (ungenügende persönliche  
Arbeitsbemühungen vor Eintritt Stellenlosigkeit)

## **Sachverhalt:**

**A.** Am 27. Februar 2025 wurde A. \_\_\_\_\_ (Jg. xxxx) zur Arbeitsvermittlung im Umfang eines Vollzeitpensums per 1. März 2025 angemeldet (Vi-act. 50), nachdem mit Aufhebungsvertrag vom 29. November 2024 seine Anstellung als Vermögensberater bei der B. \_\_\_\_\_ AG per 28. Februar 2025 aufgehoben wurde (Vi-act. 55). Am 22. Mai 2025 bestätigte die Unia Arbeitslosenkasse A. \_\_\_\_\_ einen Taggeldanspruch von Fr. 455.30 ab dem 3. März 2025 (Vi-act. 35).

**B.** Mit Schreiben vom 17. März 2025 stellte das zuständige Amt für Arbeit, Abteilung Arbeitsmarkt, A. \_\_\_\_\_ eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Stempelbeginn in Aussicht. Es gab ihm die Gelegenheit, sich bis zum 26. März 2025 schriftlich dazu zu äussern (Vi-act. 47). Seine Stellungnahme reichte A. \_\_\_\_\_ am 18. März 2025 ein (Vi-act. 43).

**C.** Am 24. März 2025 verfügte das Amt für Arbeit, infolge ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist bzw. vor Beginn der Arbeitslosigkeit werde A. \_\_\_\_\_ für die Dauer von elf Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 41).

**D.** Gegen diese Verfügung erhob A. \_\_\_\_\_ am 7. April 2025 fristgerecht Einsprache mit dem Antrag, die Verfügung sei aufzuheben (Vi-act. 39). Mit Entscheid Nr. 155/25 vom 8. August 2025 wies das Amt für Arbeit die Einsprache ab (Vi-act. 17).

**E.** Am 1. September 2025 erhebt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) frist- und formgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz und beantragt:

- Aufhebung des Einspracheentscheids vom 08.08.2025 und der Verfügung vom 24.03.2025; eventualiter Reduktion der Einstelltage auf 0 (subsidiär 3-5).
- Akteneinsicht in das vollständige Dossier, insbesondere Protokolle/Notizen zum Erstgespräch Anfang März 2025; Nachfrist von 20 Tagen zur Ergänzung der Begründung nach Akteneinsicht.
- Aufschiebende Wirkung.
- Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Vorinstanz.

Mit Vernehmlassung vom 19. September 2025 beantragt das Amt für Arbeit des Kantons Schwyz (nachfolgend: Vorinstanz) die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Die Vernehmlassung wird dem Beschwerdeführer am 22. September 2025 zugestellt. Am 23. September 2025 wird ihm brieflich eröffnet, dass ihm die Akten der Vorinstanz per Webtransfer übermittelt werden und ihm eine Frist für eine etwaige Beschwerdeergänzung bis spätestens 13. Oktober 2025 angesetzt werde. Innert Frist und bis dato ging beim Gericht keine weitere Eingabe des Beschwerdeführers ein.

### **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von elf Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat, mit der Begründung, er habe vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit, in der Zeitspanne vom 29. November 2024 bis 28. Februar 2025 bzw. bis zum Stempelbeginn am 1. März 2025 zu wenig eigene Arbeitsbemühungen nachgewiesen.

1.1 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG). Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht (vgl. AVIG-Praxis ALE, Juli 2021, B307 ff.; vgl. BGE 114 V 285 E. 3; BGE 111 V 239 E. 2a; Urteil BGer 8C\_12/2010 vom 4.5.2010 E. 2.2). Gemäss dieser muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, 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. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Art. 17 Abs. 1 AVIG).

1.2 Art. 26 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02) vom 31. August 1983 normiert die Anforderungen an die persönlichen Arbeitsbemühungen der Versicherten. Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen. Ohne entschuldbaren Grund werden verspätet nachgewiesene Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt (vgl. Art. 26 Abs. 2 AVIV). Die zuständige Amtsstelle hat die Arbeitsbemühungen der Versicherten monatlich zu überprüfen (vgl. Art. 26 Abs. 3 AVIV). Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen als genügend zu betrachten sind, ist mithin im Einzelfall unter Würdigung der gesamten Umstände zu beurteilen (vgl. VGE 319/04 vom 16.6.2004 E. 1; vgl. zum Ganzen auch: VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 1.2).

**1.3** Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt, Stellenbemühungen vorzunehmen (vgl. VGE II 2022 32 vom 26.4.2022 E. 2.2; VGE II 2014 68 vom 20.11.2014 E. 1.2 m.H.a. ARV 1993/94 Nr. 26 S. 184 E. 2b; vgl. auch ARV 2003 Nr. 10, S. 119 E. 1). Insbesondere fallen auch intensive Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist an, nötigenfalls auch ausserhalb des erlernten Berufes der versicherten Person (vgl. AVIG-Praxis ALE B311). Persönliche Arbeitsbemühungen sind mithin bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt vorzukehren, bevor überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an von Arbeitslosigkeit bedrohte Versicherte abgegeben werden können (vgl. VGE II 2022 32 vom 26.4.2022; VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 E. 2.2 m.w.H.). 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 der Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung zurück, wird nur für die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE B314).

**1.4** Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, sind die Qualität und die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (vgl. AVIG-Praxis ALE B315).

**1.4.1** Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1; Urteil BGer 8C\_209/2018 vom 14.11.2018 E. 3.3 m.H.a. BGE 139 V 524 E. 2.1.4; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., Rz. 846). Allerdings ist eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestanzahl an Bewerbungen nicht möglich, das Quantitativ beurteilt sich vielmehr nach den konkreten Umständen (vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.4). So müssen etwa die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 132). Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. Urteil BGer 8C\_21/2008 vom 3.6.2008).

**1.4.2** Das Mass der erforderlichen Qualität der Arbeitsbemühungen hängt im Wesentlichen davon ab, in welcher Form sich die versicherte Person um eine neue Arbeitsstelle bemüht (z.B. telefonische Bewerbungen im Vergleich zu vollständigen schriftlichen Bewerbungen mit Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisbeilagen,

Referenzen etc.). Auch sind die Arbeitsbemühungen unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (vgl. VGE II 2017 101 vom 20.2.2018 E. 3.2.2; AVIG-Praxis ALE B313; SECO, Ein Leitfaden für Versicherte Arbeitslosigkeit, Ausgabe 2019, S. 12). Aus der Schadenminderungspflicht folgt, dass die versicherten Personen grundsätzlich jede nicht unzumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen haben (Art. 16 Abs. 1 AVIG) und sich die Unzumutbarkeit einer Stelle dabei nach Art. 16 Abs. 2 AVIG bemisst (vgl. Urteil BGer 8C\_652/2015 vom 17.5.2016 E. 5.2 f.). Dem entsprechend sind auch die Bewerbungen auszurichten. Die versicherte Person darf sich nicht einzig auf ihres Erachtens ihr angemessene Stellen bewerben (vgl. VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 E. 4.1.5). Weiter muss die versicherte Person ihre Bemühungen nachweisen können.

**1.4.3** Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen als genügend zu betrachten sind, ist mithin im Einzelfall unter Würdigung der gesamten Umstände zu beurteilen (vgl. VGE 319/04 vom 16.6.2004 E. 1, Prot. S. 654). Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. AVIG-Praxis ALE B311). Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängt u.a. ab vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. (vgl. AVIG-Praxis ALE B316).

**1.5** Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1, Art. 61 lit. c ATSG).

**1.5.1** Gemäss Untersuchungsgrundsatz haben Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (Urteil BGer 9C\_662/2016 vom 15.3.2017 E. 2.2). 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. Zudem gilt der Untersuchungsgrundsatz nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2 mit Hinweisen), die diejenigen Beweismittel, die sie in Händen haben oder die sie sich allenfalls bei Dritten besorgen können, beizubringen haben. Mithin kommt die Mitwirkungspflicht naturgemäss bei Tatsachen zum Tragen, die eine Partei besser kennt als die

Behörden und die ohne ihre Mitwirkung gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erhoben werden können (vgl. BGE 138 II 465 E. 8.6.4).

**1.5.2** 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. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6; Urteil BGer 8C\_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.1). Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen den Versicherungsträger oder das Gericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung (BGE 132 V 393 E. 4.1) zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil BGer 8C\_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.2).

**1.5.3** Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c ATSG) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 ZGB enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht (vgl. BGE 138 II 465 E. 6.8.2). Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (BGE 130 III 321 E. 3.1). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der

Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 222 mit Hinweisen; Urteil 8C\_307/2016 vom 17.8.2016 E. 5.3).

## **2.**

**2.1** Am 6. März 2025 erinnerte die RAV-Beraterin den Beschwerdeführer, er habe anlässlich seiner Anmeldung keine persönlichen Arbeitsbemühungen nachgewiesen. Es wurde ihm eine Frist von fünf Arbeitstagen gewährt, um den Nachweis nachzureichen (Vi-act. 46).

Am 11. März 2025 ging der Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Zeit vor Stempelbeginn ein, wobei für den Monat Februar 2025 13 Arbeitsbemühungen aufgelistet werden, wovon eine brieflich/elektronisch & persönlich, 10 persönlich und zwei telefonisch sind (Vi-act. 48).

**2.2** Am 17. März 2025 wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör gewährt betreffend den Vorwurf ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen vor Stempelbeginn sowie die angedrohte Sanktionierung (Vi-act. 47).

In der Stellungnahme vom 18. März 2025 verwies der Beschwerdeführer auf seinen beruflichen Hintergrund (Private Banker für vermögende russische Kunden) und die Arbeitsmarktsituation. Schriftliche Bewerbungen würden wenig Erfolgchancen bieten, reelle Chancen bestünden bei Bewerbungen über sein Netzwerk. Entsprechend habe er in den vergangenen Monaten über 40 gezielte Gespräche mit erfahrenen Kontakten in relevanten oder verwandten Branchen geführt. Zusätzlich sei er durch eine akute familiäre Situation belastet gewesen, weshalb er das Networking gegenüber klassischen Bewerbungen auf offene Stellen priorisiert habe. Insgesamt zeigte er sich überzeugt, die gesetzlichen Anforderungen damit erfüllt zu haben (Vi-act. 43).

**2.3** Am 24. März 2025 wurde der Beschwerdeführer wegen ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen vor Stempelbeginn sanktioniert (Vi-act. 41).

In der Einsprache vom 7. April 2025 wiederholte der Beschwerdeführer zum einen seine Ausgangslage, wonach er sich in einer anspruchsvollen beruflichen Reintegrationsphase befinde, nachdem sein bisheriger Tätigkeitsschwerpunkt im Private Banking mit russischer Kundschaft durch geopolitische Umstände faktisch weggebrochen sei. Auf dem relevanten Arbeitsmarkt erfolge die Rekrutierung erfahrungsgemäss über diskrete Empfehlungen und persönliche Gespräche, was vom Bundesgericht als Arbeitsbemühungen anerkannt sei. Zwischen Oktober 2024 und Februar 2025 habe er über 70 gezielte Gespräche im In- und Ausland geführt; seine Aufwendungen für Flüge, Unterkunft und Transport würden seine Aktivitäten unterstreichen. Weiter wiederholte er seine familiäre Ausnahmesituation. Und er er-

gänzt, im RAV-Beratungsgespräch sei er explizit instruiert worden, seine Arbeitsbemühungen ausschliesslich für den Monat Februar 2025 zu dokumentieren. Diese Weisung sei eindeutig formuliert, weshalb er keinen Anlass gesehen habe, parallele oder frühere Bemühungen aus Dezember oder Januar separat zu dokumentieren. Dass diese nun nicht berücksichtigt seien, führe zu einer verzerrten Bewertung seiner Aktivitäten (Vi-act. 37).

**2.4** Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 8. August 2025 bekräftigt die Vorinstanz, für die Beurteilung der Arbeitsbemühungen sei der Zeitraum vom 1. Dezember 2024 bis 28. Februar 2025 relevant. Dies gehe auch aus dem Protokoll zum ersten RAV-Beratungsgespräch vom 6. März 2025 hervor. Die gegenteilige Darstellung des Versicherten sei nicht plausibel und nicht nachvollziehbar. Soweit gemäss Versichertem Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts als gleichwertige Arbeitsbemühungen zu qualifizieren seien, sei festzuhalten, dass die zitierten Urteile nicht die Arbeitslosenversicherung betreffen würden. Tatsächlich könnten diese geeignete Mittel sein, um eine Arbeitsaufnahme zu fördern, indes lediglich als Ergänzung zu schriftlichen Bewerbungen auf konkrete Arbeitsstellen. Der Beschwerdeführer habe erst nach verfügter Sanktion Unterlagen zu persönlichen Arbeitsbemühungen für Dezember/Januar eingereicht. Dies sei zum einen verspätet und zum andern würden sie den gesetzlichen Anforderungen an überprüfbare Bemühungen nicht entsprechen. Das blosses Auflisten von Namen aus informellen Gesprächen erfülle die Kriterien nicht.

**3.** Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 8. August 2025 sowie der Verfügung vom 24. März 2025.

**3.1** Er bestreitet, dass er Akten zum Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Monate Dezember 2024 und Januar 2025 zu Unrecht nicht eingereicht habe. Hierzu bringt der Beschwerdeführer vor, dass er während des Erstgesprächs am 6. März 2025 angewiesen worden sei, den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen einzig für den Monat Februar 2025, nicht aber für den Dezember 2024 und den Januar 2025, einzureichen. Hierauf habe er sich verlassen dürfen.

Die Vorinstanz hat dem widersprochen mit Verweis auf das Protokoll des RAV-Beratungsgesprächs vom 6. März 2025 (vgl. oben E. 2.4) sowie mit dem Hinweis, aufgrund der gängigen Praxis und der Erfahrung der RAV-Personalberaterin könne "nahezu ausgeschlossen werden", dass diese vom Beschwerdeführer einzig die persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Februar verlangt haben solle.

Der Beschwerdeführer vermag nicht nachzuweisen, dass die RAV-Personalberaterin ihn angewiesen habe, einzig die persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Februar einzureichen. Das Protokoll vom 6. März 2025 stützt seine Behauptung nicht, sondern widerspricht dieser geradezu. Unter 'Arbeitsbemühungen (NpA / PAB)' wird ausdrücklich dokumentiert (Vi-act. 1 S. 13):

KP vor: 30.11.2025 [recte 2024] - 28.02.2025: > Brief 5 Tage abgegeben > 11.03.2025

KP während: mind. 10 NpA pro Monat

Formular Vereinbarung über PAB unterschreibt

In den Akten findet sich der erwähnte Brief (Vi-act. 146) sowie die erwähnte Vereinbarung über die persönlichen Arbeitsbemühungen (Vi-act. 53). Warum die RAV-Beraterin entgegen diesen dokumentierten Anweisungen eine hiervon abweichende mündliche und nicht protokollierte Aussage gemacht haben soll, ist in der Tat wenig plausibel und nicht nachvollziehbar. Des Weiteren hat der Beschwerdeführer seinen Nachweis am 11. März 2025 eingereicht (Vi-act. 48) und am 17. März 2025 wurde er zur Stellungnahme betreffend ungenügende Arbeitsbemühungen aufgefordert (Vi-act. 47). In seiner ausführlichen Stellungnahme vom Folgetag hat er nicht geltend gemacht, gemäss Anweisung der RAV-Beraterin habe er nur die Bemühungen des Monats Februar nachweisen müssen. Dieser entschuldigende Grund wäre aber bei einer derart ereignisnahen Stellungnahme zu erwarten gewesen, wäre er vom Nachweis für die Monate Dezember/Januar tatsächlich entbunden worden. Darüber hinaus ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass eine solche, von der Praxis und den Vorgaben abweichende Weisung seitens der RAV-Personalberaterin aussergewöhnlich wäre; es wäre geradezu zu erwarten, dass diese Ausnahme protokolliert und begründet worden wäre.

Somit ist davon auszugehen, dass keine solche Weisung erteilt wurde; mithin war der Beschwerdeführer verpflichtet, den Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen für die drei Monate vor Stempelbeginn zu erbringen.

**3.2** Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, er sei seiner Pflicht zu persönlichen Arbeitsbemühung in den Monaten Dezember bis Februar durch Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche nachgekommen. Strittig ist in diesem Zusammenhang, ob die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Aktivitäten als Erfüllung der persönlichen Arbeitsbemühungen anerkannt werden können.

**3.2.1** Vor Verwaltungsgericht stützt sich der Beschwerdeführer weitgehend auf seine vor der Vorinstanz vorgetragene Argumentation. Er bestreitet, die Schadenminderungspflicht verletzt und den Einstellungstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt zu haben. Er macht geltend, er befinde sich in einer anspruchsvollen

beruflichen Reintegrationsphase. Diesbezüglich bringt er vor, dass eine berufliche Neupositionierung innerhalb seines bisherigen Tätigkeitsschwerpunkts im Private Banking mit russischer Klientel infolge geopolitischer Entwicklungen einer spezifischen Strategie bedürfe, da solche Stellen selten öffentlich ausgeschrieben seien. Aus diesem Grund habe der Beschwerdeführer seine persönliche Arbeitsbemühung vorwiegend durch Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche, wobei es sich um die gängigen Rekrutierungsmethoden in der angesprochenen Branche handle, betrieben. Um diese zu belegen, hat der Beschwerdeführer der Beschwerdeschrift eine Aufstellung mit dem Titel "Networking Overview 2024 – 2025" beigelegt (Bf-act. 3). Darin werden 11 Reisen (nach Dubai, Boston, Barcelona, New York etc.) aufgeführt. Erwähnt sind sodann diverse Namen teils mit Datum, teils mit weiteren Vermerken (wie networking, discuss options, opportunities, LinkedIn contact etc.).

**3.2.2** Die Vorinstanz stellte in ihrem Entscheid vom 8. August 2025 fest, dass Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche grundsätzlich passende Mittel zur Förderung der Arbeitsaufnahme sein können. Diese seien aber nicht geeignet, schriftliche Bewerbungen auf konkrete Arbeitsstellen zu ersetzen, sondern können lediglich dazu dienen, diese zu ergänzen. Weiter seien die eingereichten Unterlagen nicht entscheidrelevant, da sie einerseits verspätet eingereicht worden seien und andererseits nicht den gesetzlichen Anforderungen an überprüfbare Bemühungen entsprächen.

**3.2.3** Der Wortlaut von Art. 26 Abs. 1 AVIV ergibt, dass sich die versicherte Person "gezielt um Arbeit bemühen" muss und dies "in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung". Mit den 'gezielten Arbeitsbemühungen' wird ausgedrückt, dass grundsätzlich nur Bewerbungen um offene, mithin ausgeschriebene Stellen als genügend beurteilt werden können (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsbeurteilung, Zürich 1998, S. 138). Auf diese Stellen hat sich die versicherte Person ordentlich zu bewerben, so dass die Bewerbung nachweisbar ist. Denn nicht zuletzt muss die zuständige Behörde nachvollziehen können, ob die versicherte Person genügende persönliche Arbeitsbemühungen unternommen hat, um die Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AVIG zu vermeiden oder zu verkürzen. Insgesamt sind die persönlichen Arbeitsbemühungen streng zu beurteilen (vgl. auch oben E. 1.4).

**3.2.4** Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche bloss ergänzende Massnahmen zu ordentlichen Bewerbungen sein können. Sie sind als allgemeine Arbeiten im Zusammenhang mit einer drohenden Arbeitslosigkeit wie etwa auch das Erstellen eines Lebenslaufes und

weiterer Bewerbungsunterlagen zu betrachten und können nicht als persönliche Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG berücksichtigt werden, sondern stellen eine Selbstverständlichkeit dar (Chopard, a.a.O., S. 140). Dasselbe gilt für das Kontaktieren von Bekannten, um über die eigene Verfügbarkeit zu informieren. Solange diese Massnahmen keine konkrete Bewerbung beim eigentlichen Arbeitgeber zur Folge haben, können diese Kontaktnahmen nicht berücksichtigt werden (Urteil BGer C\_275/05 vom 6.11.2006 E. 3.2; ARV 1979 Fall-Nr. 28, E. 2). Hieran ändert nichts, dass all diese Bemühungen - wie auch die Vorinstanz anerkennt - auch einen Beitrag an das Auffinden einer neuen Stelle und damit die Vermeidung oder Verkürzung der Arbeitslosigkeit leisten können. Sie vermögen die ordentliche Bewerbung auf effektiv offene und zu besetzende Stellen aber nicht zu ersetzen, nur zu ergänzen.

**3.2.5** Für Februar 2025 listet der Beschwerdeführer 13 Arbeitsbemühungen auf (vgl. oben E. 2.1). Eine davon ist brieflich/elektronisch erfolgt; aus dem Vermerk ist indes zu schliessen, dass auch diese Bewerbung nicht auf eine offene Stelle erfolgt ist. Ob es sich bei den weiteren Bewerbungen - welche alle nicht schriftlich erfolgt sind - um solche auf offene und angebotene Stellen handelte, ergibt sich aus dem Nachweis nicht. Es ist dies sicher da nicht der Fall, wo Vermerke wie "offenes Gespräch" oder "Spontanbewerbung" angeführt sind. Damit aber liegen für Februar 2025 höchstens nur wenige gezielte Bewerbungen auf offene Stellen vor; die übrigen Direktansprachen und Spontanbewerbungen können nicht als persönliche Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG anerkannt werden. Für die Monate Dezember 2024 und Januar 2025 liegen gar keine Nachweise von gezielten Arbeitsbemühungen auf offene Stellen vor. Auch die nachgereichten können nicht als solche anerkannt werden (vgl. Bf-act. 3; oben E. 3.2.1).

**3.2.6** Soweit der Beschwerdeführer auf seine bisherigen Tätigkeiten und die spezielle Branche hinweist, so ist anzufügen, dass ihm nach ausgesprochener Kündigung durchaus das Recht zuzubilligen ist, als qualifizierte Berufsperson seine persönlichen Bemühungen zunächst (während der Kündigungsfrist) auf seinen bisherigen Berufszweig bzw. seine Spezialität zu beschränken. Allerdings ist auch hier zu fordern, dass der bisherige Berufszweig offene Stellen anbietet, so dass effektiv gezielte Bewerbungen möglich sind (BGE 139 V 524 E. 2.1.3). Bestehen im spezialisierten Berufsfeld keine oder nur selten und wenige offene Stellenangebote, so sind zum einen zumindest auf diese ordentliche Bewerbungen zu fordern und zum andern ist zu erwarten, dass das Spektrum an möglichen Stellen geöffnet wird. Diesbezüglich ist zu erinnern, dass die versicherte Person nach Art. 16 Abs. 1 AVIG grundsätzlich jede nach Art. 16 Abs. 2 AVIG nicht unzumutbare Stelle unverzüglich annehmen muss. Sollten im Berufsfeld des Beschwerdeführers

tatsächlich kaum offene Stellen angeboten worden sein, so müsste er also im mindesten ordentliche Bewerbungen für diese wenigen Stellen nachweisen, gleichzeitig aber auch das Feld möglicher Stellen öffnen. Wenn der Beschwerdeführer selber schreibt, er habe sich in einer "anspruchsvollen beruflichen Reintegrationsphase" befunden, so war er sich der Schwierigkeit offensichtlich bewusst. Entsprechend hätte er sich nicht auf reines Networking, Direktansprachen und Sondierungsgespräche verlassen dürfen, sondern sich im Wesentlichen auch auf alle offenen, angebotenen Stellen, die seiner Ausbildung (Master HSG in Business and Economics) und seiner Berufserfahrung entsprechen, ordentlich bewerben müssen. Den Nachweis solcher persönlicher Arbeitsbemühungen leistete der Beschwerdeführer nicht, weshalb er den Minimalanforderungen nicht zu genügen vermag.

**3.2.7** Bleibt anzufügen, dass der Beschwerdeführer am 6. März 2025 aufgefordert wurde, den Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen für alle drei Monate vor Stempelbeginn innert 5 Tagen einzureichen. Innert Frist reichte er einzig das Formular für den Monat Februar 2025 ein, womit die nachträglichen Einreichungen als verspätet so oder anders nicht zu berücksichtigen wären (vgl. oben 1.2 und 3.1).

**3.3** Damit steht fest, dass der Beschwerdeführer, entgegen seiner Darstellung, für die Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit keine genügenden persönlichen Arbeitsbemühungen nachweisen kann. Er hat damit die Schadenminderungspflicht verletzt und den Einstellungsstatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt. Aus diesen Gründen ist nicht zu beanstanden, dass er durch die Vorinstanz in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

**4.** Eventualiter beantragt der Beschwerdeführer eine Reduktion der Dauer der Einstellung auf null Tage oder subeventualiter auf drei bis fünf Tage.

**4.1.1** Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.2.2, Chopard, a.a.O., S. 167 ff.; Melissa Traber, Die Schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller

wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 E. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 E. 3b; Urteil BGer 8C\_24/2021 vom 10.6.2021 E. 6).

**4.1.2** Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungs-Tatbestände bereit. Dieses Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen. 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\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 141 V 362 E. 2.3; BGE 138 V 346 E. 6.2; BGE 137 V 1 E. 5.2.3). Gleichzeitig entbindet ein solches Raster die verfügende Stelle aber nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil BGer 8C\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 m.w.H.). Entscheidend ist letztlich das Gesamtverhalten der versicherten Person.

Nach dem Einstellraster des SECO erhöht sich bei fehlenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist die Einstelldauer proportional zur Dauer der Kündigungszeit. Mit Blick auf die Praxis, wonach in der Regel zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat verlangt werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.4), ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, dass sich die Länge der Zeitspanne, während der sich die versicherte Person in Nachachtung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht (BGE 139 V 524 E. 2.1.1) um zumutbare Arbeit bemühen muss, auf die Höhe der Sanktion auswirkt, wenn sie ihrer Obliegenheit in keiner Weise nachkommt (BGE 141 V 365 E. 4.1). Ungenügende Arbeitsbemühungen während einer mindestens dreimonatigen Kündigungsfrist stellen gemäss dem Raster des Seco ein leichtes Verschulden dar, welches mit neun bis zwölf Einstelltagen zu sanktionieren ist (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.A/3).

**4.1.3** Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat. Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile BGer 8C\_297/2022 vom 15.2.2023 E. 5.3; 8C\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil BGer 8C\_331/2019 vom 18.9.2019 E. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 E. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 E. 4.1).

**4.2** Im Einspracheentscheid vom 8. August 2025 legt die Vorinstanz dar, warum sie die Höhe der Einstellungsstage von 11 Tagen bestätigt hat. Sie geht unter Hinweis auf das Seco-Raster von einem leichten Verschulden des Beschwerdeführers aus, was nicht zu beanstanden ist. In diesem Rahmen prüfte die Vorinstanz Qualifizierungs- und Milderungsgründe, wie das Alter (xx-jährig) und die Ausbildung des Beschwerdeführers (Master HSG in Business and Economics). Er habe entsprechend herausfordernde Arbeitsstellen ausgeübt. Vor diesem Hintergrund sei es ihm zumutbar gewesen, sich entweder auf konkrete Stellenangebote zu bewerben oder auch seine Networking-Aktivitäten innerhalb der vorgegebenen Frist und der erforderlichen Form zu dokumentieren. Weiter berücksichtigte die Vorinstanz auch die geschilderte familiäre Situation des Beschwerdeführers und würdigte diese zu seinen Gunsten. In Gesamtbeurteilung sei die verfügte Einstellungsdauer von 11 Tagen verhältnismässig. In seiner Beschwerdeschrift bringt der Beschwerdeführer keine Gründe vor, weshalb die Vorinstanz ihren Ermessensspielraum im vorliegenden Fall nicht korrekt gehandhabt habe; sein Subeventualantrag bleibt unbegründet. Seitens des Gerichts besteht keine Veranlassung, korrigierend in die Einstellungsdauer einzugreifen; die vorinstanzliche Begründung ist nachvollziehbar und schlüssig.

**5.** Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Die Vorinstanz stellte zu Recht fest, dass der Beschwerdeführer für die drei Monate vor Stempelbeginn keinen genügenden Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen beigebracht hat. Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass dies mit 11 Einstelltagen sanktioniert wurde.

**6.** Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG sind keine Kosten zu erheben.

**Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 42 ff., Art. 82 ff. sowie Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) vom 17.6.2005 innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden.
4. Zustellung an:
  - den Beschwerdeführer (R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 15. Dezember 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Der a.o. Gerichtsschreiber:

**\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 16. Januar 2026