

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2025 79

Entscheid vom 20. Januar 2026

Besetzung

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

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der
Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher
Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit)

Sachverhalt:

A. Am 26. Juli 2025 wurde A. _____ (Jg. 19__) zur Arbeitsvermittlung im Umfang eines Vollzeitpensums per 1. August 2025 angemeldet, nachdem sie am 27. Juni 2025 ihr Arbeitsverhältnis mit der B. _____ AG per 31. Juli 2025 gekündigt hatte (Vi-act. 27).

B. Am 31. Juli 2025 unterbreitete A. _____ dem RAV C. _____ den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen der Monate Juni und Juli. Vom 27. Juni 2025 bis zum 31. Juli 2025 konnte A. _____ sechs persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen (Vi-act. 94).

C. Mit Schreiben vom 26. August 2025 stellte das Amt für Arbeit, Abteilung Arbeitsmarkt, A. _____ eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Stempelbeginn in Aussicht und gab ihr die Gelegenheit, sich bis zum 3. September 2025 schriftlich dazu zu äussern (Vi-act. 81). Ihre Stellungnahme reichte A. _____ am 29. August 2025 ein (Vi-act. 79).

D. Am 3. September 2025 verfügte das Amt für Arbeit, A. _____ werde infolge ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist bzw. vor Beginn der Arbeitslosigkeit für die Dauer von vier Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 41).

E. Mit Schreiben vom 6. September 2025 äusserte A. _____, dass sie bis zu diesem Zeitpunkt keine ordnungsgemässe Antwort auf ihre Stellungnahme vom 29. August 2025 (Vi-act. 79) erhalten habe (Vi-act. 70). Das Amt für Arbeit nahm dieses Schreiben als Einsprache gegen die Verfügung vom 3. September 2025 entgegen (Vi-act. 71). Mit Schreiben vom 10. September 2025 stellte A. _____ klar, dass ihr Schreiben vom 6. September keine Einsprache, sondern lediglich eine Bemänglung der fehlenden Eingangsbestätigung und Rückmeldung zu ihrer Stellungnahme vom 29. August 2025 gewesen sei (Vi-act. 59). Mit Schreiben vom 22. September 2025 erhob A. _____ schliesslich Einsprache gegen die Verfügung vom 3. September 2025 mit dem Antrag, diese sei aufzuheben (Vi-act. 60). Das Amt für Arbeit wies die Einsprache mit Entscheid Nr. 240/25 vom 24. September 2025 ab (VG-act. 3 = Vi-act. 61).

F. Am 13. Oktober 2025 erhebt A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz und beantragt sinngemäss die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheides und die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz (VG-act. 1).

Mit Vernehmlassung vom 12. November 2025 hält das Amt für Arbeit des Kantons Schwyz (nachfolgend: Vorinstanz) am angefochtenen Entscheid fest, verweist auf die vorinstanzlichen Akten und beantragt die Abweisung der Beschwerde (VG-act. 5).

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zur prüfen ist, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von vier Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, sie habe während der Zeitspanne vom 27. Juni 2025 bis zum 31. Juli 2025 nicht genügend persönliche Arbeitsbemühungen nachgewiesen.

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht (vgl. AVIG-Praxis ALE, Juli 2021, B307ff.; 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).

2. Im vorliegenden Fall ist aktenkundig und unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre letzte Anstellung am 27. Juni 2025 per 31. Juli 2025 gekündigt hatte (Vi-act. 27), sie am 26. Juli 2025 zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet wurde und ab dem 1. August 2025 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erhob (Stempelbeginn; Vi-act. 1 S. 17). Unbestritten ist ebenso, dass sie für die Zeitspanne vom 27. Juni 2025 bis zum 31. Juli 2025 resp. bis zum 1. August 2025 insgesamt sechs Arbeitsbemühungen (Vi-act. 94) vorweisen kann.

3. Zunächst macht die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend, die Vorinstanz habe ihren Anspruch auf das Taggeld zu Unrecht gestützt auf eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG eingestellt.

Bei ihrer Rüge verkennt die Beschwerdeführerin, dass sich die Vorinstanz bei der Verfügung der vier Einstellungstage nicht auf eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, sondern auf die ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG stützte.

4. Die Beschwerdeführerin macht sodann im Wesentlichen geltend, sie habe nicht wissen können, dass die Zahl der erforderlichen persönlichen Arbeitsbemühungen bei zehn bis zwölf pro Monat liege.

4.1 Diesbezüglich führt die Beschwerdeführerin sinngemäss aus, es liege kein rechtswidriges Verhalten ihrerseits vor, da weder das Gesetz noch die dazugehörigen Verordnungen eine klare Pflicht zu einer bestimmten Anzahl Bewerbungen vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit vorsehen. Insofern rügt die Beschwerdeführerin, die Verfügung der Einstelltage durch das Amt für Arbeit sei ohne entsprechende rechtliche Grundlage erfolgt. Eine Auseinandersetzung mit der einschlägigen Rechtsprechung, wonach in der Praxis zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat regelmässig als genügend erachtet würden, könne von ihr nicht verlangt werden. Bundesgerichtsentscheide seien ohnehin nur schwer zugänglich und ohne juristische Ausbildung kaum verständlich. Problematisch sei auch der Verweis auf alte Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) aufgrund dessen nachträglichen Integrierung in das Bundesgericht im Jahr 2007. Weiter würden viele Arbeitslose, insbesondere Ausländer ohne Deutschkenntnisse, nicht über die erforderlichen Rechtskenntnisse verfügen, weshalb Sanktionen aufgrund fehlender Rechtskenntnisse unverhältnismässig und sozial problematisch seien. Die Pflicht, zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat einzureichen, sei somit erst mit der Unterschrift der RAV-Vereinbarung am 1. August 2025 (vgl. Vi-act. 91) entstanden (VG-act. 1, S. 3).

4.2 Im angefochtenen Entscheid hält die Vorinstanz fest, im Gegensatz zur vielfachen Annahme von Versicherten bestehe kein Katalog, der klar und in standardisierter Weise Auskunft darüber gebe, wie viele persönliche Arbeitsbemühungen pro Monat beizubringen seien. Grundsätzlich könne von einer versicherten Person, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erheben möchte, verlangt werden, dass sie alles ihr Zumutbare unternehme, um die eigene Arbeitslosigkeit zu beenden. Deshalb prüfe die kantonale Amtsstelle in jedem Beschwerdefall einzeln, wie sich die versicherte Person konkret um Arbeit bemüht habe. Die versicherte Person könne sich dabei generell nicht auf Rechtsunkenntnis berufen (VG-act. 3 Ziff. 8, 9).

4.3 Zunächst ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Argument der Rechtsunkenntnis nicht gehört werden kann.

4.3.1 Dies ergibt sich aus dem vom Bundesgericht anerkannten Grundsatz, wonach niemand Vorteile aus seiner eigenen Rechtsunkenntnis ableiten kann ("ignorantia iuris nocet", "Rechtsunkenntnis schadet"; BGE 136 V 331 E. 4.2.3.1; BGE 124 IV 215 E. 2; BGE 124 V 220 E. 2b/aa; Urteil BGer 8C_163/2024 E. 5.2.1; VGE II 2022 88 vom 10.2.2023 E. 2.3.2). Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich, die ein Abweichen von diesem Grundsatz erlauben würden. Insbesondere schützt die Tatsache die Beschwerdeführerin nicht, dass sie durch das RAV erst im ersten

Beratungsgespräch über die Minimalanforderungen an die persönlichen Arbeitsbemühungen aufgeklärt worden ist. Die Pflicht zur Schadenminderung, d.h. zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit besteht bereits vor deren Eintritt und unabhängig von Informationen durch die Behörde. Versicherte dürfen nicht darauf vertrauen, dass im Falle des Fehlens einer Anschlussstelle Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht. Persönliche Arbeitsbemühungen sind bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt vorzukehren, bevor also von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an von Arbeitslosigkeit bedrohte Versicherte abgegeben werden können (vgl. oben E. 1.3). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung liegt es in der Verantwortung jeder versicherten Person, ohne besondere Aufforderung durch die Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, ihr Möglichstes zur Schadenminderung beizutragen und sich persönlich um neue Arbeit zu bemühen (Urteil BGer 8C_21/2015 vom 3.3.2015 E. 3.5).

4.3.2 Im vorliegenden Fall ist auch nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin vor der Einladung zum ersten Beratungsgespräch (Vi-act. 96) mit dem RAV C._____ oder anderen staatlichen Stellen im Kontakt gestanden hat. Wie die Vorinstanz zutreffend schreibt, bringt die Versicherte auch nicht konkret vor, welche Art von Unterstützung sie benötigt oder erwartet hätte (VG-act. 5). Insofern kann sich die Beschwerdeführerin auch nicht auf den Vertrauensschutz berufen, indem sie etwa eine Falschauskunft betreffend Quantität und Qualität der persönlichen Arbeitsbemühungen erhalten hätte oder zu Unrecht gar keine Auskunft.

4.3.3 In diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar sind sodann die Vorbringen der Beschwerdeführerin, inwiefern die Integrierung des Eidgenössischen Versicherungsgericht in das Bundesgericht im Jahr 2007 ihr das Verständnis der einschlägigen Rechtsprechung zusätzlich erschwert haben oder diese Rechtsprechung keine Gültigkeit mehr beanspruchen sollte, wird diese doch durch Urteile jüngeren Datums bestätigt (vgl. BGE 141 V 365 E. 2.2; Urteil BGer 8C_753/2024 vom 1.9.2025 E. 3.1). Auch der Verweis auf die fehlenden Sprachkenntnisse von arbeitslosen Ausländern ohne Deutschkenntnisse vermag der Beschwerdeführerin nicht zu helfen, ist sie selbst doch schweizerische Staatsbürgerin mit Muttersprache Deutsch.

4.4 Die Pflicht genügender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ergibt sich direkt aus der gesetzlichen Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG; BGE 139 V 524 E. 4).

4.4.1 Wie die Vorinstanz in ihrem Entscheid zutreffend festhält, ergibt sich aus Art. 17 Abs. 1 AVIG die Pflicht jedes Einzelnen, möglichst viel resp. alles Zumutbare zur Schadenminderung beizutragen. Es liegt grundsätzlich in der Verantwor-

tung jeder Person, die Anspruch auf Arbeitslosentaggelder erhebt, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu beenden oder zu verkürzen (VG-act. 2 E. 9). Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen als genügend zu betrachten sind, ist 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; VGE II 2023 90 vom 13.12.2023 E. 2.5.3).

4.4.2 In ständiger Rechtsprechung bestätigt das Bundesgericht, zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat seien in der Regel genügend (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). Gleichzeitig hat es festgehalten, dass keine allgemeingültige Aussage über die erforderliche Mindestanzahl an Bewerbungen möglich ist. Vielmehr richtet sich das Quantitativ an erforderlichen persönlichen Arbeitsbemühungen nach den konkreten Umständen (vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.4). 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). 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, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 104).

4.5 Mit den ausgewiesenen sechs Stellenbewerbungen zwischen Kündigung (27.6.2025) und Stempelbeginn (1.8.2025) hat sich die Beschwerdeführerin relevant weniger als die in der Regel geforderten zehn bis zwölf Bemühungen pro Monat um eine neue Stelle beworben. In Anbetracht der nach ihrer Kündigung drohenden Arbeitslosigkeit hat sie sich damit nur ungenügend um eine Anschlussstelle bemüht. Sie ist damit ihrer Schadenminderungspflicht nicht genügend nachgekommen.

4.6 Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss geltend, es sei ihr aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht möglich gewesen, während der Kündigungsfrist die erforderlichen persönlichen Arbeitsbemühungen zu erbringen.

4.6.1 Diesbezüglich schreibt die Beschwerdeführerin, ihr Gesundheitszustand habe sich zunehmend verschlechtert, weshalb der Stellenmarkt infolge der eingeschränkten Bewegungsmöglichkeiten und den beiden Handerkrankungen be-

schränkt sei. Aus diesem Grund sei im Oktober 2025 eine IV-Anmeldung erfolgt, da sie einer Umschulung bedürfe. Zeitliche Einschränkungen bei den Arbeitsbemühungen hätten sich zudem durch die "Überforderung, die andauernden, zermürbenden Schmerzen, Schwindel, vermehrte Müdigkeit, Einschränkungen des Seh- oder Hörvermögens durch die täglichen Migräneanfälle, physische Einschränkungen der Beweglichkeit, Erschöpfung, Angst, meinen erlernten Beruf nicht mehr ausüben zu können, depressive Symptome, von - verordneten oder nicht verordneten - Medikamenten oder anderen Substanzen und Nebenwirkungen von Medikamenten" ergeben. Weiter sei ihr durch den anhaltenden Stress seit der Arbeitslosigkeit im August 2025 und die täglichen Wechselbriefe nachweislich ein Tinnitus entstanden, der die Arbeitsbemühungen zusätzlich erschwere (VG-act. 1 S. 6). Im Einzelnen führt die Beschwerdeführerin aus, die Arbeitsbemühungen vor und während der Kündigungsfrist seien eingeschränkt gewesen aufgrund der vorliegenden Symptome:

Schwindel

Schweregrad des Schwindels und die schwindelauslösenden Umstände sind zu berücksichtigen. Des Weiteren sind die konkreten Arbeitsbedingungen und Gefährdungen zu berücksichtigen. Bei Schwindelbeschwerden sind Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an das Gleichgewichtssystem zu meiden.

Rücken

Die Beanspruchung meiner Wirbelsäule hängt wesentlich von den Lastgewichten ab. Weitere wichtige Belastungsfaktoren sind Lasthöhen, Lastwinkel, horizontaler Lastabstand, Häufigkeit der Bewegung, Kraftaufwand, Hubhöhe, Belastungs- und Erholungszeit sowie Drehung/Seitneigung und Griffbedingungen, individuelle Faktoren (Alter, Geschlecht, Körperbau, Körpergewicht). Bei HWS-Problemen sind oft zusätzlich Rotationsbewegungen des Oberkörpers zu meiden. Das längere Verharren in vornüber geneigter Haltung - ob stehend oder sitzend - ist zu meiden.

Die Anforderungen der Arbeitsbemühungen müssen mit meiner Gesundheitsschädigung vereinbar sein und im Einklang mit persönlichen Fähigkeiten und Eignungen stehen. Ist die Zumutbarkeit einer dem Leiden angepassten Arbeitstätigkeit erst einmal festgestellt, lässt sich die Wiedereingliederung entsprechend gestalten. Aufgrund des Ausmaßes meiner krankheitsbedingten Gesundheitsschäden ist es mir in den Arbeitsbemühungen nicht mehr möglich, mich mit über 25 Berufserfahrungen für meinen erlernten Beruf zu bewerben. Die Arbeitsbemühungen stützen sich auf die ärztliche Beurteilung der nach meiner Krankheit verbleibenden Funktionen und Fähigkeiten, die sich nicht einfach gestaltet, da ich keine zusätzliche Ausbildung vorweisen kann.

Zusätzlich zu den beiden Berichten von D. _____ vom 16. September 2025 (Vi-act. 25) und vom 13. Oktober 2025 (Vi-act. 26) reicht die Beschwerdeführerin drei weitere Berichte des Ärztezentrum E. _____ vom 15. Januar 2025 (VG-act. 2/16), vom 15. Juli 2025 (VG-act. 2/15) und vom 17. September 2025 (VG-act. 2/17) ein.

4.6.2 Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin lässt sich aus den von ihr vorgebrachten Arztzeugnissen nichts zu ihren Gunsten ableiten.

Der Bericht des Ärztezentrums E. _____ vom 15. Juli 2025 kam zum Schluss bei der Beschwerdeführerin lägen "degenerativ imponierende Bandscheibenveränderungen in den 3 kaudalen zervikalen Niveaus, nach kaudal zunehmend, insbesondere breitbasige rechtsbetonte Protrusion der Bandscheibe C6/C7, konsekutiv wird eine Nervenwurzelirritation C7 rechts, fraglich auch C7 links" vor (VG-act. 2/15). Mangels konkreter Angaben zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der medizinischen Untersuchung sind aus diesem Bericht keine Gründe ersichtlich, warum es der Beschwerdeführerin nicht möglich gewesen wäre, sich während der Kündigungsfrist persönlich genügend um Arbeit zu bemühen und diese Bemühungen nachzuweisen.

Die vorgelegten ärztlichen Berichte vom 16. September 2025 (Vi-act. 25), vom 17. September 2025 (VG-act. 2/17) und vom 13. Oktober 2025 (Vi-act. 26) beschränken sich im Wesentlichen darauf, der Beschwerdeführerin zu attestieren, dass ihr zum Zeitpunkt der Kündigung der angestammte Beruf nicht mehr zugemutet werden konnte und dass sie zum Zeitpunkt der Ausstellung der Berichte auf körperlich anstrengende Arbeit verzichten sollte. Nebenbei erwähnenswert ist in dieser Hinsicht, dass sich die Beschwerdeführerin sowohl während der Kündigungsfrist (vgl. Vi-act. 94) als auch in den Folgemonaten (vgl. Vi-act. 58, 78) mehrfach auf mit der am 27. Juni 2025 gekündigten Arbeitsstelle vergleichbare Positionen im Hauswirtschaftsbereich bewarb. Unabhängig davon lässt sich aus den obengenannten Berichten nicht ableiten, inwiefern es der Beschwerdeführerin nicht möglich gewesen sein soll, während der Kündigungsfrist genügend persönliche Arbeitsbemühungen zu erbringen. Dasselbe gilt für den Bericht vom 15. Januar 2025 (VG-act. 2/16), da dieser mehrere Monate vor der Kündigung ausgestellt wurde.

Auch aus dem in der Beschwerdeschrift geltend gemachten Tinnitus vermag die Beschwerdeführerin keine Vorteile in Bezug auf die streitgegenständlichen vier Einstellungstage resp. die ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen vor Stempelbeginn abzuleiten. Gemäss den eigenen Angaben der Beschwerdeführerin entstand der Tinnitus erst im August 2025 aufgrund der anhaltenden Stresssituation seit der Arbeitslosigkeit (vgl. VG-act. 1 S. 6), sodass er keinen Einfluss auf die persönlichen Arbeitsbemühungen während des relevanten Zeitrahmens vom 27. Juni 2025 bis zum 31. Juli 2025 haben konnte.

4.6.3 Im Übrigen sind die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten körperlichen Einschränkungen aus den Akten nicht ersichtlich und dementsprechend nicht rechtsgenügend ausgewiesen. Somit liegen dem Verwaltungsgericht keine

ärztlichen Berichte vor, die eine Arbeitsunfähigkeit während der Zeit zwischen dem 27. Juni 2025 und dem 31. Juli 2025 in einer Art bescheinigen würden, so dass ihr auch persönliche Arbeitsbemühungen unmöglich gewesen wären. Darüber hinaus gab die Beschwerdeführerin in den Abklärungsfragen zu Gesundheit und Betreuung am 28. Juli 2025 an, dass keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vorliege und dass sie sich arbeitsfähig fühle (Vi-act. 92).

4.7 Weitere Umstände, welche im vorliegenden Einzelfall weniger als die regelmässig geforderten Arbeitsbemühungen (zehn bis zwölf pro Monat) als genügend erscheinen liessen, sind weder ersichtlich noch macht die Beschwerdeführerin welche geltend. So ist namentlich der Stellenmarkt im Bereich, für welchen die Beschwerdeführerin zur Arbeitsvermittlung angemeldet ist (Hotelfachfrau), nicht ausgetrocknet, so dass gar nicht mehr Bewerbungen möglich gewesen wären (in den Folgemonaten sind jeweils mindestens zwölf Bewerbungen ausgewiesen). Die Beschwerdeführerin ist gelernte Fachfrau mit langjähriger Berufserfahrung und guten Sprachkenntnissen, was grundsätzlich viele Arbeitsbemühungen erlauben sollte. Dass keine gesundheitlichen Einschränkungen bestanden, wurde bereits aufgezeigt.

4.8 Im Ergebnis ist damit festzustellen, dass sich die Beschwerdeführerin für die Zeit während der Kündigungsfrist vor Eintritt der Arbeitslosigkeit nur ungenügend um Arbeit bemüht hat. Sie hat damit die Schadenminderungspflicht verletzt und den Einstellungstatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt. Aus diesen Gründen ist nicht zu beanstanden, dass sie durch die Vorinstanz in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

5. Eventualiter richtet sich die Beschwerdeführerin gegen die festgelegte Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung und beantragt sinngemäss eine Reduktion auf drei Tage (VG-act. 1 S. 2, 4).

5.1 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, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; Melissa Traber, Die Schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhal-

ten 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).

5.1.1 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). Ein solches Raster entbindet 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.

5.1.2 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 (vgl. E. 5.4.1), 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).

5.1.3 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 zwar 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).

5.2 Mit Verfügung vom 3. September 2025 wurde die Beschwerdeführerin mit vier Einstelltagen sanktioniert, was die Vorinstanz mit dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 24. September 2025 bestätigte.

Im Einspracheentscheid berücksichtigte die Vorinstanz, dass es sich beim Zeitraum von der Kündigung der Beschwerdeführerin am 27. Juni 2025 bis zum Eintritt der Arbeitslosigkeit am 31. Juli 2025 um einen Beobachtungszeitraum von "etwas mehr als einem Monat" handelte. Zudem wies sie darauf hin, dass die Beschwerdeführerin in diesem Zeitraum weit weniger persönliche Arbeitsbemühungen getätigt habe als man von ihr hätte erwarten können. Dabei würdige die Vorinstanz, dass die Beschwerdeführerin deutscher Muttersprache und aufgrund ihrer Ausbildung und des beruflichen Werdegangs prädestiniert gewesen wäre, quantitativ genügende Arbeitsbemühungen nachzuweisen, und kam zum Schluss, es sei nachvollziehbar, dass nicht zugunsten der Beschwerdeführerin vom vorgegebenen Seco-Raster abgewichen wurde, weshalb die Verfügung von vier Einstelltagen nicht zu beanstanden sei (VG-act. 3 Ziff. 10).

5.3 Die Beschwerdeführerin bemängelt, dass sie infolge ungenügender Arbeitsbemühungen vier Einstellungstagen erhalten habe. Sie rügt sinngemäss, dass sich aus der Verfügung des Amtes für Arbeit und dem angefochtenen Entscheid nicht klar ergebe, wie die Berechnung der vier Einstellungstage innerhalb des Spielraums von 1 bis 15 Einstellungstagen bei leichtem Verschulden der versicherten Person vorgenommen worden sei. Dabei macht sie geltend, das Vorgehen der Vorinstanz, von einem "Beobachtungszeitraum von etwas mehr als einem Monat" auszugehen, habe zu einem falschen Resultat geführt, da dies ausschlaggebend gewesen sei dafür, dass gegen sie vier - und nicht drei - Einstellungstage verfügt worden seien. Diesbezüglich schreibt die Beschwerdeführerin (VG-act. 1 S. 2, 4):

Strittig sind die erwähnten 4 Taggeldeinstellungen nach SECO der Verfügung vom 3.09.2025 wegen ungenügender Arbeitsbemühungen Art. 30 Abs.. Alleine, dass die Anzahl der Arbeitsbemühungen sich auf 10 bis 12 bezieht, heißt was? Wenn ich 6 Arbeitsbemühungen im Juni/Juli 2025 vorlegen kann, sind es jetzt 4 Arbeitsbemühungen, die fehlen, oder 6 Arbeitsbemühungen, die fehlen, woraus die 4 Taggeldeinstellungen entstehen. Warum nicht 15 Taggeldeinstellungen? Denn die leichte Verschuldung bezieht sich auf 1-15 Taggeldsanktionen. Im Schreiben des Amtes für Arbeit vom 22.09.2025 ist nicht erwähnt, wie viele Arbeitsbemühungen fehlen. Warum?

...

Also niemand kann den Zeitraum von einem Monat korrekt einhalten. Wenn ich am 30. Juni gekündigt hätte, wäre es mehr als ein Monat +1 Tag. Wenn man jedoch von der SECO der Anzahl Tage von 2 Monaten Kündigungsfrist ausgeht, bestehen die ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist immer noch in einem leichten Verschulden von 6-8 Tagen und ohne keine Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist, leichtes verschulden von 8-12 Tagen. Der 27.06.2025 ist ein Freitag, der 28.06.2025 ist ein Samstag und 29.06.2025 ist ein Sonntag und der 30.06.2025 ist ein Montag. Also insgesamt sind es mit dem Kündigungstag 2 Arbeitstage im Juni über einen Monat wo 14 Einstellungstage mit 6 Arbeitsbemühungen gelten gemacht wurden.

Mit der Verfügung vom 03.09.2025 habe ich 4 Einstellungstage in der Zeitspanne vom 27.06.2025 (Kündigung) bis 31.07.2025 erhalten infolge ungenügender Arbeitsbemühungen (SECO), mit 6 Arbeitsbemühungen. Warum 4 Einstellungstage? Warum nicht 3 Einstellungstage? Ich habe keine plausible Begründung erhalten wie sich die 4 Einstellungstage zusammensetzten. D79 1 B 1. B 6 Einstellungstagen gibt es bei keine Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist.

5.4 Sofern die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend macht, die Vorinstanz sei zu Unrecht von einer Kündigungsdauer von mehr als einem Monat ausgegangen, kann ihr nicht gefolgt werden.

Am 27. Juni 2025 kündigte die Beschwerdeführerin ihre am 14. April 2025 angetretene Stelle bei der B._____ AG fristgerecht per 31. Juli 2025, d.h. in Beachtung der einmonatigen Kündigungsfrist (vgl. Vi-act. 27, 66). Die vorinstanzliche Erwägung, die Kündigungsfrist habe einen Monat betragen, ist somit korrekt. Für die Berechnung des Zeitraums, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt entscheidend, ab dem die versicherte Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von der Arbeitslosigkeit bedroht ist (vgl. AVIG-Praxis ALE B314). Dies war bei der Beschwerdeführerin zweifelsohne der 27. Juni 2025, der Tag, an dem sie selbst gekündigt hat. Der Zeitraum beträgt somit unwesentlich länger als die Kündigungsfrist, was die Vorinstanz mit der Feststellung, der Beobachtungsraum betrage "etwas mehr als einem Monat", korrekt festgestellt hat. Sie hat denn auch in ihrer Beurteilung die Arbeitsbemühungen ab dem 27. Juni 2025 berücksichtigt, also inkl. Resort F._____ (27.06.2025), G._____ AG (30.06.2025) und H._____ (30.06.2025).

Mithin anerkannte die Vorinstanz sechs getätigte Bemühungen in einem Zeitraum von etwas mehr als einem Monat, was ebenso wenig zu beanstanden ist wie die Tatsache, dass sich die Vorinstanz für die Beurteilung aufs Einstellraster D79 1.A/1, "ungenügende Arbeitsbemühungen bei einmonatiger KF" abstützte.

5.5 Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, vier Einstelltage seien im vorliegenden Fall nicht angebracht, da es gemäss Seco-Raster D79 1.B/1 bei einer einmonatigen Kündigungsfrist vier bis sechs Einstelltage gebe, wenn die betroffene Person gar keine Arbeitsbemühungen vorweisen könne. Dies sei bei ihr nicht der Fall, da sie sechs Arbeitsbemühungen vorzuweisen habe, weshalb es nicht angebracht sei, in ihrem Fall vier Einstelltage zu verfügen.

Bei dieser Argumentation verkennt sie, dass ihr die Vorinstanz nicht vorwirft, keine Arbeitsbemühungen getätigt zu haben, sondern ungenügende. Entsprechend stützte sie sich auf das Einstellraster AVIG-Praxis D79 1.A/1 ab, demgemäss ungenügende Arbeitsbemühungen bei einmonatiger Kündigungsfrist als leichtes Verschulden zu qualifizieren und mit drei bis vier Einstelltagen zu sanktionieren sind. Dass die Vorinstanz innerhalb dieses Rahmens bei sechs ausgewiesenen Arbeitsbemühungen im Zeitraum vom 27. Juni 2025 bis 31. Juli 2025 vier und nicht drei Einstelltage verfügte, liegt zweifelsohne innerhalb des der Vorinstanz zustehenden Ermessensspielraums. Im vorinstanzlichen Entscheid werden alle wesentlichen Umstände des vorliegenden Falles umfassend gewürdigt. Dabei werden nicht nur die ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen, sondern auch die sprachlichen Fähigkeiten, die Ausbildung und den beruflichen Werdegang der Beschwerdeführerin berücksichtigt. Aufgrund dieser umfänglichen Auseinandersetzung mit den wesentlichen Umständen des vorliegenden Falles besteht für das Verwaltungsgericht kein Anlass, korrigierend in die Einstellungsdauer einzugreifen.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Die Vorinstanz stellte zurecht fest, dass die Beschwerdeführerin für die Dauer der Kündigungsfrist vor Stempelbeginn keinen genügenden Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erbracht hat. Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass sie für diesen Tatbestand mit vier Einstellungstagen sanktioniert wurde.

7. Gemäss Art. 61 lit. ^fbis 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:
 - die Beschwerdeführerin (R)
 - die Vorinstanz (R)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. Januar 2026

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: 29. Januar 2026