

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2026 42

Entscheid vom 20. August 2026

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Valentine Metzger-Otthoffer, a.o. Gerichtsschreiberin

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der
Anspruchsberechtigung wegen ungenügenden persönlichen
Arbeitsbemühungen im Oktober 2025)

Sachverhalt:

A. Am 13. Juni 2025 wurde A._____ (Jg. 19__) durch das RAV L._____ zur Arbeitsvermittlung für ein Vollzeitpensum angemeldet (Vi-act. 179). Er bestätigte, vollständig arbeitsfähig zu sein (Vi-act. 182).

B. Mit Schreiben vom 16. Dezember 2025 lud das Amt für Arbeit A._____ ein, zum Vorwurf der qualitativ ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode Oktober 2025 bis am 29. Dezember 2025 Stellung zu beziehen. Es lägen 13 nicht nachvollziehbare Arbeitsbemühungen vor, was den gesetzlichen Anforderungen nicht zu genügen vermöge. Wer sich nicht genügend um Arbeit bemühe, könne in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden. Vor einer Sanktionierung werde ihm die Gelegenheit gegeben, allfällige noch nicht aufgeführte Ergänzungen und Beweismittel (z.B. Arztzeugnis für die Kontrollperiode oder andere entschuld bare Gründe) nachzureichen (Vi-act. 136). Eine sinngemässe Aufforderung erging gleichentags auch in Sachen Kontrollperiode November 2025 (Vi-act. 137). Am 26. Dezember 2025 reichte A._____ eine Stellungnahme betreffend die Kontrollperiode Oktober 2025 ein (Vi-act. 110).

C. Mit Verfügung vom 29. Januar 2026 hat das Amt für Arbeit A._____ ab dem 1. November 2025 für die Dauer von 3 Tagen wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 112).

D. Am 22. Februar 2026 erhob A._____ Einsprache gegen die Einstellungsverfügung (Vi-act. 95) und ergänzte diese am 2. März 2026 (Vi-act. 82). Mit Entscheid vom 7. Mai 2026 wies das Amt für Arbeit die Einsprache ab (Bf-act. 1).

E. Am 13. Mai 2026 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid Nr. 140/26 des Amtes für Arbeit vom 7. Mai 2026 sei aufzuheben.
2. Die Verfügung vom 29. Januar 2026 (Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 3 Tage, Oktober 2025) sei aufzuheben.
3. Eventualiter: Die Einstelldauer sei auf 0 Tage zu reduzieren, da das Verschulden durch die dokumentierte gesundheitliche Beeinträchtigung und die entschuld baren Gründe gemäss Art. 26 Abs. 2 AVIV vollständig entfällt.
4. Subeventualiter: Die Sache sei zur vollständigen Neubeurteilung unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Verhältnisse an die Vorinstanz zurückzuweisen.

5. Das Verfahren sei kostenlos zu führen (Art. 61 lit. g ATSG); dem Beschwerdeführer sei keine Parteientschädigung aufzuerlegen.

Mit Vernehmlassung vom 9. Juni 2026 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Mit Replik vom 15. Juni 2026 hält der Beschwerdeführer an den Beschwerdeanträgen fest.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Die Vorinstanz stellte den Beschwerdeführer mit Verfügung vom 29. Januar 2026 für die Dauer von 3 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein mit der Begründung, er habe sich in der Kontrollperiode Oktober 2025 qualitativ und quantitativ zu wenig um eine neue Arbeitsstelle bemüht. Er habe am 10. Juli 2025 eine Vereinbarung über die Anzahl der persönlichen Arbeitsbemühungen unterzeichnet, wonach monatlich mindestens zehn Bewerbungen über den ganzen Monat verteilt zu tätigen seien. Für Oktober 2025 lägen neun Bewerbungen vor, zwei weitere Nachweise seien erst am 30. Dezember 2025 eingegangen und könnten nicht berücksichtigt werden. Der Beschwerdeführer bestreitet die Rechtmässigkeit dieser Einstellungsverfügung.

2.

2.1 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 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982). Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen muss, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (vgl. AVIG-Praxis ALE, Juli 2026, B307 ff.; vgl. BGE 114 V 281 E. 3; BGE 111 V 235 E. 2a; Urteil BGer 8C_12/2010 vom 4.5.2010 E. 2.2; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., N. Rz. 843).

2.2 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. Nachgewiesene Arbeitsbemühungen werden nicht mehr

berücksichtigt (und auch inhaltlich nicht mehr geprüft), wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und hierzu keinen entschuldbaren Grund geltend macht (vgl. Art. 26 Abs. 2 AVIV; Urteil BGer 8C_483/2025 vom 11.12.2025 E. 3.1). Die zuständige Amtsstelle hat die Arbeitsbemühungen der Versicherten monatlich zu überprüfen (vgl. Art. 26 Abs. 3 AVIV). Arbeitsbemühungen sind unabhängig von den Erfolgsaussichten vorzunehmen (vgl. VGE II 2014 68 vom 20.11.2014 E. 1.2 m.w.H.a. Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. 1, Bern 1987, Art. 17 Rz. 14; VGE 432/97 vom 17.12.1997 m.H.). Daraus folgt, dass vorbehältlich eines entschuldbaren Grundes die Arbeitsbemühungen unberücksichtigt bleiben und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausgesprochen werden kann, wenn die Nachweise der Arbeitsbemühungen nicht innert der gesetzlichen Frist eingereicht werden, ohne dass eine zusätzliche Frist gewährt werden müsste. Die versicherte Person muss ihre Bemühungen nachweisen können (vgl. AVIG-Praxis ALE B321 ff.). 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).

2.3 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).

2.3.1 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., N. 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 E. 3.2).

2.3.2 Rechtsprechungsgemäss müssen die 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat nicht über die Kontrollperiode verteilt erfolgen. Es kann von versicherten

Personen nicht von vornherein verlangt werden, dass sie ihre Arbeitsbemühungen über die gesamte Kontrollperiode hinweg verteilen. So kann es unter Umständen sinnvoll sein, die Bewerbungen an einigen Tagen im Monat zu tätigen, zumal die Stelleninserate regelmässig erscheinen und die Bewerbungsfristen in der Regel relativ lange laufen (Urteile BGer 8C_153/2024 vom 22.1.2025 E. 4.3.2 mit weiteren Hinweisen). Gegen eine Konzentration der Bewerbungen innerhalb der Kontrollperiode ist praxisgemäss nichts einzuwenden. So sah das Bundesgericht keine Pflichtverletzung bei einem Versicherten, der seine zwölf Bewerbungen in der ersten und letzten Woche des Kontrollmonats tätigte und dazwischen für 16 Tage keine Arbeitsbemühungen nachwies (Urteil BGer 8C_153/2024 vom 22.1.2025 E. 4.3.3). Hingegen ist die Kontinuität nicht gewahrt, wenn ein Versicherter während der Kündigungsfrist über einen Monat hinweg keine Bewerbungen tätigt (BGE 139 V 524 E. 2.1.2).

2.3.3 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.).

2.3.4 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 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. 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).

2.4 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).

3. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 7. Mai 2026 führte die Vorinstanz aus, der Beschwerdeführer habe mit dem fristgerecht eingereichten Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen Oktober 2025 dreizehn Bewerbungen nachgewiesen, wovon einzelne als ungenügend nicht berücksichtigt werden konnten. Aufgrund der Aufforderung, Belege zu den Bewerbungen einzureichen, habe der Beschwerdeführer mit der Stellungnahme vom 26. Dezember 2025 einen neuen Nachweis über die persönlichen Arbeitsbemühungen Oktober 2025 eingereicht, der zwei neue Bewerbungen aufgewiesen habe (nämlich jene vom 2. und 3.10.2025). Wegen verspäteter Einreichung könnten diese nicht mehr berücksichtigt werden. Die verbleibenden Bewerbungen seien sodann nicht deckungsgleich mit der ursprünglichen Liste, was per se Fragen zur Nachvollziehbarkeit der Bewerbungen aufwerfe. Zudem könne eine Bewerbung vom 23. Oktober 2025 (Mitarbeiter B. _____ AG) nicht berücksichtigt werden, da er sich bereits am 19. Oktober 2025 auf diese Stelle (Mitarbeiter B. _____ AG) beworben habe. Eine identische Bewerbung könne nicht mehrfach angerechnet werden. Damit würden neun Bewerbungen verbleiben, was quantitativ ungenügend sei. Zudem seien Bewerbungen nicht nachvollziehbar, da er auf dem Formular gleichzeitig briefliche/elektronische und telefonische Bewerbung angekreuzt habe und er keine schriftlichen Unterlagen als Belege seiner rechtzeitig eingereichten Bewerbungen einreiche. Unter diesen Umständen erscheine es wenig glaubhaft, dass er seine Stellensuche überwiegend schriftlich durchgeführt habe, da diesfalls üblicherweise entsprechende Unterlagen vorhanden wären. Soweit die Arbeitsbemühungen lediglich telefonisch erfolgt sein sollten, seien diese ebenfalls nicht als genügend zu qualifizieren, habe er sich doch am 10. Juli 2025 verpflichtet, dass rein telefonische oder persönliche Kontakte grundsätzlich nicht als Bewerbung gelten und nur in begründeten Ausnahmefällen angegeben werden dürfen. Insgesamt entstehe der Eindruck, dass er selbst nicht mehr zuverlässig nachvollziehen könne, wo und in welcher Form er sich tatsächlich beworben habe. Die persönlichen Arbeitsbemühungen des Versicherten für die Kontrollperiode Oktober 2025 seien daher insgesamt klar als ungenügend zu beurteilen.

4. Was der Beschwerdeführer gegen diese Beurteilung der Vorinstanz einwendet, ist nicht zu hören.

4.1 Gemäss Beschwerdeführer seien die Bewerbungen vom 2. und 3. Oktober 2025 willkürlich nicht berücksichtigt und die zwei M._____bewerbungen vom 19. und 23. Oktober 2025 willkürlich als eine Doppelbewerbung berücksichtigt worden. Er habe das Nachweisformular auf Aufforderung hin ergänzt. Ein entschuldbarer Grund für die Unvollständigkeit (anbahnender psychischer Ausnahmezustand mit späterer Hospitalisation und Partner-Hilfe bei der Nachreichung) sei nicht geprüft worden. Die zwei M._____bewerbungen pauschal als Doppelbewerbung auszuschneiden, ohne konkret zu prüfen, ob es zwei Bewerbungen auf zwei Stellen gewesen seien, sei unzulässig.

Am 2. November 2025 hat der Beschwerdeführer den Nachweis für die Kontrollperiode Oktober 2025 eingereicht. Auf dieser fehlen die zwei Bewerbungen vom 2. und 3. Oktober 2025. Der Beschwerdeführer führte diese erstmals auf dem am 26. Dezember 2025 eingereichten Nachweis ein. Dies ist aber zweifelsohne verspätet, weshalb sie zu Recht nicht mehr berücksichtigt wurden (vgl. oben E. 2.2). Warum er ursprünglich einen Nachweis mit 13 Bewerbungen fristgerecht einreichen konnte, genau diese beiden aber gesundheitsbedingt nicht verzeichnet waren, versucht der Beschwerdeführer nicht ansatzweise zu begründen. Der bloss abstrakte Hinweis auf gesundheitliche Probleme, welche zudem erst ab dem 25. November 2025 zu einer Hospitalisation und vollständigen Arbeitsunfähigkeit führten, stellt keinen anzuerkennenden entschuldbaren Grund dar.

Was die Beurteilung der Bewerbungen bei der M._____ anbelangt, so ist das Vorgehen der Vorinstanz auch nicht zu beanstanden. Der rechtzeitig eingereichte Nachweis führt am 19. Oktober 2025 eine Bewerbung B._____ AG, C._____ HR auf. Am 23. Oktober 2025 führt er eine Bewerbung D._____ AG, E._____, F._____ auf. Am 25. Oktober 2025 G._____ AG, H._____ und am 27. Oktober 2025 eine Bewerbung I._____ AG und daneben im Oktober fünf weitere M._____-Bewerbungen. Als Stellenbezeichnung wird Shop Mitarbeiter, Tankstelle oder Mitarbeiter genannt. Sämtliche Bewerbungen im Oktober erfolgten brieflich/elektronisch und alle endeten mit einer Absage (vgl. Vi-act. 146). Am 16. Dezember 2025 wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, zu den nicht nachvollziehbaren Arbeitsbemühungen auf dem Formular die vollständigen Firmenadressen zu ergänzen und mit den Bewerbungs- und Absageschreiben zusammen zu retournieren (Vi-act. 136). Mit der Stellungnahme vom 26. Dezember 2025 reichte der Beschwerdeführer einen neuen Nachweis Kontrollperiode Oktober 2025 ein (Vi-act. 110). Dieser umfasste weniger Bewerbungen und teils andere. Neu sollen sämtliche Bewerbungen auch telefonisch erfolgt sein; Absagen gab es neu nur noch drei, alle übrigen Bewerbungen seien noch offen. Von den angekündigten

Belegen war bloss eine E-Mail ("Wie heute besprochen sende ich Ihnen anbei meinen Lebenslauf) sowie für eine Bewerbung eine Empfangsbestätigung und Absage beigelegt, wobei sich alle drei Belege auf die zwei verspätet eingereichten Stellenbewerbungen bezogen. Mithin vermochte der Beschwerdeführer keine einzige der relevanten Bewerbungen zu belegen. Was konkret die zwei M._____bewerbungen vom 19. und 23. Oktober 2025 anbelangt, so unterscheiden sich deren Angaben von den Angaben desselben Datums im ersten Nachweis. Neu betrafen beide die J._____, wogegen gemäss erstem Formular am 23. Oktober 2025 eine Bewerbung auf eine Stelle E._____ getätigt worden sein soll. Wenn der Beschwerdeführer der Vorinstanz vorwirft, sie gehe willkürlich von einer Doppelbewerbung aus, so zielt dies ins Leere, nachdem er selbst keine Bewerbung irgendwie zu belegen vermag. Losgelöst, ob die Bewerbungen vom 19. und 23. Oktober 2025 als Doppelbewerbung nur einfach anerkannt werden sollen oder nicht, steht ohnehin fest, dass die Bewerbungen insgesamt überhaupt nicht nachvollziehbar sind, da durch nichts belegt und widersprüchlich ausgewiesen. Die Vorinstanz hielt hierzu zu Recht fest, der Beschwerdeführer habe am 10. Juli 2025 persönlich bestätigt, dass sämtliche Bewerbungen mit Unterlagen wie Inserate, Kopie von Bewerbungsschreiben oder Absagebriefen zu dokumentieren sind und auf Verlangen vorgelegt werden müssen (Vi-act. 181). Auch dieser Pflicht ist der Beschwerdeführer nicht nachgekommen; weder kann er die Stelleninserate belegen, auf welche er sich beworben haben soll, noch vermag er Bewerbungen nachzuweisen. Entgegen seiner Darstellung in der Replik hat er nicht einfach keinen perfekten Nachweis seiner Stellenbemühungen vorgelegt, sondern bloss eine Liste behaupteter Bewerbungen, welche durch gar nichts belegt sind. Mithin ist ihm nicht ein unvollständiger Nachweis vorzuwerfen, sondern das gänzliche Fehlen einer Dokumentation. Zudem sind die Auflistungen wie erwähnt widersprüchlich. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz zum Schluss gelangt ist, in der Kontrollperiode Oktober 2025 habe der Beschwerdeführer einen ungenügenden Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen eingereicht.

4.2 Wenn der Beschwerdeführer ausführt, er habe aufgrund seines stationären psychiatrischen Aufenthalts die behördlich angeforderten Korrekturen am PC nicht selbst vornehmen können, dies habe sein Partner erledigt und aufgrund seiner schweren psychischen Erkrankung habe er einen Teil der Papierdokumente vernichtet, aber die effektiv erfolgten Bewerbungen könnten bei den Firmen nachgeprüft werden, so ist auch dies unbehilflich. Zum einen ist ein stationärer Klinikaufenthalt vom 25. November 2025 bis 12. Januar 2026 dokumentiert (Vi-act. 95). Es betrifft dies nicht die Kontrollperiode Oktober 2025.

Zudem hat er selbst das Formular am 2. November 2025 ausgefüllt eingereicht; dies unzureichend, obwohl genau dies bereits anlässlich des Personalgesprächs vom 2. Oktober 2025 ausführlich besprochen wurde. Schon damals wurde ihm angedroht, derlei künftig nicht mehr zu akzeptieren (vgl. Vi-act. 1). Für Oktober 2025 lagen keinerlei Arztzeugnisse vor und er selbst hat zwei Teilzeitstellen angetreten (vgl. Vi-act. 1). Noch Mitte November 2025 suchte er selbst das RAV L._____ auf und er will im November 2025 zwölf Bewerbungen elektronisch/brieflich und telefonisch getätigt haben. Dass er unter solchen Umständen sämtliche Unterlagen wegwirft, ist nicht glaubhaft und auch durch nichts belegt - ein unspezifischer Verweis auf eine nicht weiter belegte Krankheit taugt als Begründung nicht. Weder ein Sturz auf den Kopf (am 1.12.2025 [recte 29.11.2025, Vi-act. 95], im Rahmen dessen Abklärung als Zufallsbefund ein Hirntumor diagnostiziert wurde) noch ein Misstritt (mit Verletzung OSG am 7.12.2025) stellen Einschränkungen dar, welche den Beschwerdeführer an der Einreichung der geforderten Unterlagen gänzlich zu hindern vermochten. Zudem hat er im Dezember drei elektronische Belege vom Oktober 2025 eingereicht, weshalb auch nicht glaubhaft ist, dass er just alle übrigen elektronischen Bewerbungen gelöscht haben soll. Das am 26. Dezember 2025 nachgereichte Formular ist sodann vom Beschwerdeführer selbst unterzeichnet, weshalb er sich die Unstimmigkeiten auch selbst anzurechnen hat und nicht auf seinen Partner verweisen kann (bleibt zu erwähnen, dass er trotz der Hospitalisation am 28.11.2025 beim RAV L._____ persönlich vorsprechen konnte). Warum er gleichzeitig hätte unbedarft sein sollen, Belege zu seinen Bewerbungen zusammenzustellen und einzureichen, erschliesst sich nicht. Schliesslich widerspricht es seiner Mitwirkungspflicht (vgl. Art. 28 und 43 ATSG) fast ein halbes Jahr später vor Verwaltungsgericht noch vorzubringen, seine Bewerbungen könnten bei den Arbeitgebern abgeklärt werden, was die Vorinstanz unterlassen habe, ohne dies selbst getan zu haben; denn es läge an ihm, jene Belege vorzulegen, welche in seinem Einflussbereich liegen (VGE II 2025 87 vom 15.12.2025 E. 2.6.1). Das Gleiche gilt für den Vorwurf, die Vorinstanz habe nicht abgeklärt, ob er aus gesundheitlichen Gründen nicht bereits im Oktober 2025 eingeschränkt gewesen sei, immerhin sei eine ambulante Behandlung seit ca. Februar 2021 belegt. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass für diesen Zeitraum keine Arztatteste im Recht liegen. Eine angeblich seit Februar 2021 bestehende ambulante Behandlung vermag das Ungenügen persönlicher Arbeitsbemühungen im Oktober 2025 mitnichten zu entschuldigen. Hierzu gilt es anzufügen, dass der Beschwerdeführer selbst im Rahmen der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung bestätigte, vollständig gesund und arbeitsfähig zu sein (Vi-act. 181) und anlässlich des Beratungsgesprächs vom 2. Oktober 2025 kündigte er an, am

Folgetag zwei 50%-Stellen anzutreten (Vi-act. 1). All dies spricht gegen eine gesundheitliche Beeinträchtigung, welche den Beschwerdeführer an einem genügenden Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen für den Monat Oktober 2025 gehindert hätte. Damit aber besteht kein entschuldbarer Grund für die fehlende Nachvollziehbarkeit seiner für Oktober 2025 gemeldeten persönlichen Arbeitsbemühungen.

5. Wenn aber ausgewiesen ist, dass der Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Oktober 2025 ungenügend ist und hierfür kein entschuldbarer Grund besteht, so ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Ungenügendes Bemühen um eine zumutbare Arbeitsstelle stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG).

5.1

5.1.1 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).

5.1.2 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 Schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, 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 150 E. 3c; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 E. 6).

5.1.3 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 365 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.

5.1.4 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 Das Seco-Einstellraster beurteilt das erstmalige Ungenügen persönlicher Arbeitsbemühungen als leichtes Verschulden, das mit 3 bis 4 Einstelltagen zu sanktionieren sei (AVIG-Praxis ALE D 79 Ziff. 1.C/1).

5.3 Die Vorinstanz bestätigte die Rechtmässigkeit der am 29. Januar 2026 verfügten Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 3 Tagen. Sie führte hierzu aus:

Gemäss Einstellraster des Seco ist bei erstmalig ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode von einem Einstellmass zwischen 3 und 4 Tagen auszugehen. Es ist also anzumerken, dass die kantonale Amtsstelle bereits das Mindestmass an Einstelltagen für die konkrete Pflichtverletzung wählte. Der Versicherte ist 40 Jahre alt und K. _____ Staatsangehöriger. Deutsch ist seine Muttersprache. Er war schon mehrfach stellensuchend gemeldet und weiss, wie die Prozesse beim RAV funktionieren. Während seiner vergangenen arbeitslosen Perioden war er immer wieder mit Pflichtverletzungen konfrontiert, welche zu Einstelltagen geführt haben. Er hat Berufserfahrungen sammeln können in verschiedenen Branchen, zuletzt als Mitarbeiter in einer Tankstelle. Aus den eingereichten Unterlagen ergibt sich, dass der Versicherte gesundheitlich erheblich angeschlagen ist. Insbesondere ab Ende November 2025 ist von einer deutlichen Verschlechterung seines Gesundheitszustandes auszugehen. Dieser Umstand berührt den vorliegenden Einspracheentscheid allerdings nur in beschränktem Umfang, da vorliegend die persönlichen Arbeitsbemühungen der Kontrollperiode Oktober 2025 zu beurteilen sind. Dennoch erscheint es nachvollziehbar, dass sich der Gesundheitszustand des Versicherten bereits im Oktober 2025 zumindest teilweise auf seine Fähigkeit zur Stellensuche ausgewirkt haben könnte, auch wenn für diesen Zeitraum kein ärztliches Zeugnis vorliegt. Dieser Umstand kann im Rahmen der Gesamtwürdigung leicht zugunsten des Versicherten berücksichtigt werden. Angesichts der obigen Ausführungen erscheint es aus Sicht der kantonalen Amtsstelle dennoch als verhältnismässig, dass vom vorgegebenen Seco-Raster nicht zugunsten des Versicherten abgewichen wird. Die Verfügung von 3 Einstelltagen (Mindestmass für den konkreten Tatbestand) ist nicht zu beanstanden.

5.4 Die vom Beschwerdeführer dagegen vorgetragene Rüge ist unbehilflich.

5.4.1 Unbegründet ist die Rüge, die Vorinstanz habe die Sanktionsdauer ungenügend begründet.

Praxisgemäss kann sich eine Entscheidbehörde auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss derart abgefasst sein, dass die betroffene Person ihn in voller Kenntnis der Tragweite der Angelegenheit an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. Urteil BGer 2C_885/2020 vom 1.12.2020 E. 3.2.2 mit weiteren Hinweisen).

Aus dem gesamten angefochtenen Einspracheentscheid erhellt nachvollziehbar und schlüssig, dass und weshalb die Vorinstanz den Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen im Kontrollmonat Oktober 2025 als ungenügend qualifiziert

hat, dass und weshalb kein Grund vorliegt, welcher das Verhalten des Beschwerdeführers vollständig zu entschuldigen vermöchte und ebenso hat die Vorinstanz die konkrete Sanktionsdauer von drei Einstelltagen nachvollziehbar begründet. All dies ermöglichte dem Beschwerdeführer denn auch, eine begründete Beschwerde einzureichen. Eine Verletzung der Begründungspflicht liegt keine vor.

5.4.2 Wenn der Beschwerdeführer der Vorinstanz Ermessensmissbrauch vorwirft und hierfür auf Entscheide des Verwaltungsgerichts verweist, so sind diese vorliegend nicht einschlägig. In jenen Entscheiden musste das Gericht der Vorinstanz vorwerfen, dass eine nachvollziehbare Begründung für die Festsetzung der Sanktionsdauer gänzlich fehle, was zu Rückweisungsentscheiden führte. Dieser Vorwurf ist vorliegend unbegründet, hat die Vorinstanz im Einspracheentscheid doch ausführlich dargelegt, von welchen Überlegungen sie sich leiten liess und weshalb 3 Einstelltage den gesamten Umständen angemessen sind.

5.4.3 Dass der Beschwerdeführer für seinen ungenügenden Nachweis persönlicher Arbeitsbemühungen keinen entschuldbaren Grund nachzuweisen vermag, wurde bereits aufgezeigt (vgl. oben E. 4). Er trägt nichts vor, was gegen ein leichtes Verschulden seinerseits sprechen würde. Soweit er auf gesundheitliche Probleme verweist, so wurde bereits aufgezeigt, dass diese für die relevante Kontrollperiode Oktober 2025 nicht nachgewiesen sind oder nicht in einem Ausmass, dass die Nachlässigkeit des Beschwerdeführers entschuldbar gewesen wäre.

5.4.4 Leichtes Verschulden ist mit einem bis 15 Einstelltagen zu sanktionieren (vgl. oben E. 5.1.1), wobei für die konkrete Sanktion vom Mittelwert (7 resp. 8 Tage) auszugehen ist und dies in Berücksichtigung der gesamten Umstände mildernd oder verschärfend anzupassen ist (vgl. oben E. 5.1.2). Mit drei Einstelltagen sanktionierte die Vorinstanz weit unter dem Mittelwert und berücksichtigte damit wesentliche mildernde Umstände.

5.4.5 Dem widerspricht nicht, dass die drei Einstelltage noch im Rahmen des SECO-Rasters für erstmaliges Ungenügen liegen. Namentlich belegt dies nicht, dass die Vorinstanz keine mildernden Umstände berücksichtigt hat. Denn die Vorinstanz wählte auch hier die mildeste Massnahme (3 Tage). Weiter führte die Vorinstanz in ihrer Begründung verschiedene Punkte auf, welche gegen den Beschwerdeführer sprechen, so insbesondere, dass er schon mehrfach stellensuchend war und wissen muss, wie die Prozesse beim RAV funktionieren und es auch bereits vermehrt zu Pflichtverletzungen kam, die sanktioniert wurden. Hierbei kann ergänzt werden, dass er noch im Oktober 2025 abgemahnt

wurde, seine Nachweise persönlicher Arbeitsbemühungen seien ungenügend und würden nicht weiter geduldet (Vi-act. 1). Wenn daher die Vorinstanz einräumte, die Gesundheit könnte sich allenfalls schon im Oktober 2025 teilweise einschränkend auf den Beschwerdeführer ausgewirkt haben, was es mindernd zu beachten gebe und dennoch seien die drei Einstelltage insgesamt angemessen, so ist darin keine pflichtwidrige Ermessensausübung zu erkennen.

5.5 Damit aber besteht für das Gericht keine Veranlassung, die Sanktion von drei Einstelltagen zu korrigieren.

6. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Kosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

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. Juni 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, 20. August 2026

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

***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: 31. August 2026