

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2026 52

Entscheid vom 11. September 2026

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
MLaw Fabienne Vogt, a.o. Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchs-
berechtigung)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. ____) meldete sich per 31. März 2026 zur Arbeitsvermittlung an und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) per 23. Februar 2026 (Vi-act. 34, 14). Dies, nachdem ihm seine am 1. Mai 2025 angetretene Anstellung als B._____ (Vi-act. 40) zuerst ordentlich per 31. März 2026 (Vi-act. 39) und dann noch mit Schreiben vom 23. Februar 2026 per sofort fristlos gekündigt wurde (Vi-act. 22).

B. Für den Februar 2026 reichte A._____ dem RAV C._____ drei persönliche Arbeitsbemühungen ein (Vi-act. 32) und für den März 2026 deren 17 (Vi-act. 33). Das Amt für Arbeit des Kantons Schwyz lud darauf A._____ mit Schreiben vom 16. April 2026 ein, Stellung zu nehmen betreffend ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit im Februar 2026 (Vi-act. 31). Mit Schreiben vom 20. April 2026 nahm A._____ dazu Stellung und verwies darauf, dass er im Februar noch in den Ferien gewesen sei, die Kündigung mit Datum vom 5. Februar 2026 erst am 22. Februar 2026 zur Kenntnis genommen habe und er ein arbeitsrechtliches Verfahren gegen seine ehemalige Arbeitgeberin angestrebt habe (Vi-act. 18).

C. Mit Verfügung vom 29. April 2026 sanktionierte das Amt für Arbeit A._____ mit sechs Einstelltagen aufgrund von ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist, wobei es auf den Februar 2026 Bezug nahm (Vi-act. 16). Die mit Schreiben vom 4. Mai 2026 erhobene Einsprache (Vi-act. 11) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid vom 5. Juni 2026 ab (Vi-act. 8; VG-act. 3).

D. Mit nicht unterschriebener Beschwerdeschrift vom 9. Juni 2026 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 5. Juni 2026 und stellt folgende Anträge (VG-act. 1):

1. Der Einspracheentscheid Nr. 217/26 vom 05.06.2026 sei vollumfänglich aufzuheben.
2. Von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei abzusehen.
3. Eventualiter sei die Sache zur vollständigen Sachverhaltsabklärung und rechtskonformen Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin.

Mit Verfügung vom 10. Juni 2026 setzte der fallführende Richter dem Beschwerdeführer gestützt auf § 38 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRP; SRSZ 234.110) vom 6. Juni 1974 eine nicht erstreckbare Nachfrist bis am 22. Juni 2026

zur Ergänzung der Beschwerdeschrift mit einer Unterschrift (VG-act. 4), worauf der Beschwerdeführer am 12. Juni 2026 ein unterschriebenes Exemplar der Beschwerdeschrift einreicht (VG-act. 6). Mit Vernehmlassung vom 9. Juli 2026 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde (VG-act. 8). Der Beschwerdeführer nimmt dazu mit Replik vom 14. Juli 2026 Stellung und hält sinngemäss an seinen Anträgen fest (VG-act. 12). Die Vorinstanz liess sich dazu nicht mehr vernehmen.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Der Beschwerdeführer rügt sinngemäss eine Verletzung der Begründungspflicht der Vorinstanz, wenn er vorbringt, dass der angefochtene Entscheid nicht hinreichend nachvollziehbar darlege, weshalb seine konkreten Arbeitsbemühungen vom Februar als unzureichend qualifiziert worden seien (vgl. VG-act. 6 Ziff. 2a). Als formelle Rüge ist dies vorab zu prüfen (vgl. Urteil BGer 5A_732/2021 vom 29.3.2022 E. 2)

1.1 Die Parteien haben in einem Verfahren Anspruch auf das rechtliche Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101] vom 18.4.1999). Im Bereich des Sozialversicherungsrecht wird dieser Anspruch auch in Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) vom 6. Oktober 2000 festgehalten. Er verpflichtet die Behörde, die Vorbringen der Parteien zu prüfen und in der Entscheidfindung zu berücksichtigen. Dabei ist nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann (Urteil BGer 9C_221/2024 vom 28.11.2024 E. 2.2).

1.2 Die Rüge des Beschwerdeführers verfängt nicht. Die Vorinstanz hat in ihrem Einspracheentscheid vom 5. Juni 2026 in N 5, 8-10 ausführlich dargelegt, wieso sie auf den ganzen Zeitraum vom 5. Februar 2026 bis 28. Februar 2026 abgestellt habe, die drei persönlichen Arbeitsbemühungen im Februar 2026 ungenügend seien und es eben gerade keinen Katalog gebe, welcher klar und in standardisierter Weise Auskunft geben würde, wie viele Arbeitsbemühungen pro Monat beizubringen seien. Dem Beschwerdeführer war es somit ohne weiteres möglich, den Entscheid der Vorinstanz vor Verwaltungsgericht anzufechten, was er mit seiner Beschwerdeschrift auch tat. Hierbei ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass der

Beschwerdeführer laut Einspracheentscheid vom 5. Juni 2026 N 11 nicht das erste Mal zur Arbeitsvermittlung angemeldet gewesen sei. Dies blieb dann auch unbestritten. Entsprechend ist davon auszugehen, dass er mit dem System der Arbeitslosenversicherung und den Anspruchsvoraussetzungen vertraut war.

2. Materiell umstritten und nachfolgend zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht für sechs Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde mit der Begründung, die von ihm für den Monat Februar 2026 ausgewiesenen drei Arbeitsbemühungen (eine am 25. und zwei am 27.2.2026; vgl. Vi-act. 32) würden den Anforderungen nicht genügen.

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 des Bundesgesetzes 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 2021, B307 ff.; vgl. BGE 114 V 285 E. 3; 111 V 239 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, wenn die versicherte Person die Frist verstreichen lässt und hierzu keinen entschuldbaren Grund geltend macht (vgl. Art. 26 Abs. 2 AVIV). 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. zum Ganzen auch: VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 1.2).

2.3 Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits in der Kündigungsfrist bzw. vor der Meldung beim Arbeitsamt Stellenbemühungen vorzunehmen (vgl. VGE II 2022 32 vom 26.4.2022 E. 2.2; 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 vorzunehmen, 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; 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, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE B314).

2.4 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; Urteil BGer 8C_153/2024 vom 22.1.2025 E. 3).

2.4.1 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., 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 ste-

hen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. Urteile BGer 8C_153/2024 vom 22.1.2025 E. 3; 8C_21/2008 vom 3.6.2008).

2.4.2 Rechtsprechungsgemäss müssen die zehn bis zwölf pro Monat geforderten Bewerbungen nicht über die Kontrollperiode verteilt erfolgen (VGE II 2025 53 vom 20.10.2025 E. 2.4.2). 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).

2.4.3 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. 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).

2.5 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. vom Ar-

beitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person wie Alter, Bildung, geographische Mobilität, sprachliche Hindernisse usw. ab (vgl. AVIG-Praxis ALE B316).

3.

3.1 Sachverhaltsmässig und aktenkundig steht fest, dass dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 5. Februar 2026 ordentlich per 31. März 2026 gekündigt worden ist mit Freistellung ab dem 6. Februar 2026. Das Schreiben nimmt sodann Bezug auf ein persönliches Gespräch, in welchem dem Beschwerdeführer die Gründe hierfür erläutert und mit ihm besprochen worden seien (Vi-act. 31). Laut Arbeitgeberbescheinigung sei der Beschwerdeführer vor der Kündigung vom 26. Januar 2026 bis 2. Februar 2026 krank gewesen, der 5. Februar 2026 sei der letzte Arbeitstag gewesen (vgl. Vi-act. 20). Gegen die Kündigung hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 13. Februar 2026 Einsprache bei der ehemaligen Arbeitgeberin eingelegt (vgl. Vi-act. 41). Weiter wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 23. Februar 2026 zusätzlich fristlos gekündigt, wobei die Gründe (_____) für das vorliegende Verfahren nicht relevant sind (vgl. Vi-act. 22). Dem RAV C._____ reichte der Beschwerdeführer nach seiner Anmeldung drei Arbeitsbemühungen (25.2.2026, 2x 27.2.2026) für den Februar 2026 und 17 für den März 2026 ein (Vi-act. 32, 33). Am 30. Mai 2026 ging ein weiterer Nachweis für Februar 2026 ein, ergänzt um eine Bewerbung vom 11. Februar 2026 (gespeichert am 29.5.2026; Vi-act. 9).

3.2 Am 16. April 2026 konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit dem Vorwurf der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Es lägen von ihm zwar insgesamt 19 Arbeitsbemühungen vor, jedoch habe er sich im Monat Februar nur dreimal um eine Stelle bemüht, was den gesetzlichen Anforderungen nicht zu genügen vermöge (Vi-act. 31). Der Beschwerdeführer bestritt dies und machte geltend, er habe vor seinem Ferienantritt vom 31. Januar 2026 keine Kenntnis von der drohenden Kündigung gehabt, er sei auch noch in einer Weiterbildung gewesen, er sei am 22. Februar 2026 zurückgekehrt, habe sich sofort nach Kenntnisnahme beworben, sein persönlicher Arbeitsmarkt sei aufgrund seiner Qualifikationen beschränkt, er habe im März genügend Arbeitsbemühungen eingereicht, er würde arbeitsrechtlich gegen seine ehemalige Arbeitgeberin vorgehen und eine Sanktion sei unverhältnismässig, nicht einzelfallgerecht und willkürlich (vgl. Vi-act. 18).

3.3 In der Einstellungsverfügung vom 29. April 2026 stellt die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe in der Zeitspanne vom 5. Februar 2026 bis zum Stempelbeginn am 31. März 2026 zu wenig eigene Arbeitsbemühungen nachgewiesen.

Wenn während eines ganzen Monats zu wenig Arbeitsbemühungen getätigt worden seien, seien die Arbeitsbemühungen für den Zeitraum vor Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Weisungen des Seco insgesamt als ungenügend zu erachten. Dies genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht und bedinge eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von minimal sechs Tagen (Vi-act. 16).

3.4 Einspracheweise machte der Beschwerdeführer neben einer Gehörsverletzung geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt nicht genügend abgeklärt, da sie die tatsächliche Arbeitslage, die effektiven Handlungsmöglichkeiten und das konkrete berufliche Umfeld nicht geprüft habe; der Entscheid sei willkürlich; die Vorinstanz verkenne die Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG, da er keine Kenntnis der Kündigung am 5. Februar 2026 gehabt habe; auch sei der Entscheid unverhältnismässig (Vi-act. 12).

3.5 Im angefochtenen Einspracheentscheid bestätigt die Vorinstanz, für die Beurteilung der persönlichen Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit sei der Zeitraum vom 5. Februar 2026 (Aussprache der Kündigung) bis 30. März 2026 massgeblich (31.3.2026 Stempelbeginn). Weiter hält sie fest, sehr wohl berücksichtigt zu haben, dass für die Schadenminderungspflicht nicht nur formelle Bewerbungen relevant seien, sondern auch Netzwerkpflege, Direktansprachen von Arbeitgebern, Initiativbewerbungen oder andere zielgerichtete Aktivitäten relevant sein können. Indes würde der Beschwerdeführer keine solche substantiieren und die Vorinstanz könne nur jene Arbeitsbemühungen berücksichtigen, welche der Beschwerdeführer auch offenlege. Hinzukomme, dass der Beschwerdeführer zuletzt als B._____ tätig gewesen sei, wobei eine kurze Recherche auf gängigen Stellenplattformen zeige, dass entsprechende Position in relevanter Anzahl ausgeschrieben sei (vgl. VG-act. 3 N 7). Zudem führt sie aus, dass sie nicht eine rein mechanische Zählung von Bewerbungen gemacht habe; vielmehr setze sich die Verfügung ausdrücklich mit der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsbemühungen auseinander. Bemängelt sei insbesondere worden, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 5. Februar 2026 bis zum 24. Februar 2026 keinerlei Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe. Eine längere Phase ohne jegliche Arbeitsbemühungen stelle deshalb nicht primär einen quantitativen, sondern vielmehr einen qualitativen Mangel dar (vgl. VG-act. 3 N 8). Der Beschwerdeführer sei verpflichtet gewesen, sich unmittelbar nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 5. Februar 2026 um Arbeit zu bemühen. Daran würden auch die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ferien sowie eine eigenfinanzierte Weiterbildung nichts ändern zu vermögen (vgl. VG-act. 3 N 9).

4.

4.1 Als Erstes ist auf den für die Beurteilung der genügenden Arbeitsbemühungen relevanten Zeitraum einzugehen, nachdem der Beschwerdeführer bestreitet, dass er sich ab dem 5. Februar 2026 hätte bewerben müssen. Diesbezüglich ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass der Beschwerdeführer spätestens ab dem 5. Februar 2026 gewusst haben muss, von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein.

Der Beschwerdeführer war vom 26. Januar 2026 bis 2. Februar 2026 (Montag) krank, was auch die Arbeitgeberin bestätigt (Vi-act. 20). Weiter gab die Arbeitgeberin an, der 5. Februar 2026 sei der letzte Arbeitstag gewesen (Vi-act. 20) und auch der Beschwerdeführer erklärte in der ALE-Anmeldung, am 5. Februar 2026 zuletzt gearbeitet zu haben (Vi-act. 14). Das Kündigungsschreiben datiert vom 5. Februar 2026 (was der letzte Arbeitstag war) und hält explizit fest, dass dem Beschwerdeführer die Gründe der Kündigung bereits in einem persönlichen Gespräch erläutert worden seien. Wenn der Beschwerdeführer nun geltend macht, er habe faktisch erst am 24. Februar 2026 persönliche Kenntnis vom Kündigungsinhalt erlangen können, so ist dies nicht zu hören.

Wenn der Beschwerdeführer ausführt, er habe alles bereits anlässlich des RAV-Erstgesprächs am 8. April 2026 dargelegt, so ist dem zu entgegen, dass dannzumal kein Gespräch erfolgte und das Erstgespräch am 10. April 2026 stattfand (vgl. Protokoll vom 10.4.2026 Vi-act. 3; sowie Erklärungen vom 10.4.2026 Vi-act. 28, 29). Das Gesprächsprotokoll spricht zudem explizit von Kündigungsfrist 5. Februar 2026 bis 31. März 2026, fristlose Kündigung per 23. Februar 2026, ohne dass ein Widerspruch oder eine Präzisierung des Beschwerdeführers aufnotiert wäre.

Der Beschwerdeführer bestreitet zwar, dass die Kündigung vom 5. Februar 2026 mit ihm besprochen worden sei. Allerdings vermag er mitnichten zu erklären, warum die Arbeitgeberin in der Kündigung explizit festhalten sollte, "In einem persönlichen Gespräch sind die Gründe hierfür erläutert und besprochen worden" und die Kündigung selbst keinerlei Kündigungsgründe aufführt (Vi-act. 23). Für ein entsprechendes Gespräch bestand sowohl vor, als auch nach der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (26.1. - 2.2.2026) Zeit. Sodann nimmt der Beschwerdeführer in seiner Einsprache vom 13. Februar 2026 gegen die Kündigung Stellung zu Vorwürfen, was nur den Schluss zulässt, dass ihm diese bekannt sein mussten, nachdem das Kündigungsschreiben selbst keinen Kündigungsgrund nennt, namentlich auch nicht mit "fehlender Performance" begründet (Vi-act. 41). Damit erscheint es als überwiegend wahrscheinlich, dass die Kündigung vom 5. Februar 2026 mit dem Beschwerdeführer vorab besprochen wurde.

Wenn sodann der Beschwerdeführer geltend macht, es sei unbestritten, dass er vom 3. Februar 2026 bis am 23. Februar 2026 im Ausland gewesen sei und darum

faktisch erst am 24. Februar 2026 Kenntnis vom Kündigungsinhalt erlangt habe, so gilt es festzustellen, dass er vor der Vorinstanz noch von Ferien vom 31. Januar 2026 bis 22. Februar 2026 sprach (vgl. Bf-act. 2; Vi-act. 18) und die Ferien nicht unbestritten sind. So legt er keine Nachweise einer Abwesenheit ins Recht, obwohl ihn eine Mitwirkungspflicht trifft. Wenn er diese offeriert, erschliesst sich nicht, wieso er sie nicht eingereicht hat und vor allem wieso er diese nicht vor Vorinstanz eingereicht hat. Zusätzlich spezifiziert er nicht weiter, wo er in den Ferien gewesen sei, geschweige denn, wieso er keinen Zugriff auf E-Mail und Telefon gehabt haben soll; auch äussert er sich mit keinem Wort dazu, inwiefern er bis am 24. Februar 2026 keine Kenntnis der Kündigung gehabt haben soll. Es ist dies denn auch alles andere als glaubhaft, nachdem er eine Einsprache vom 13. Februar 2026 gegen die Kündigung vom 5. Februar 2026 ins Recht gelegt hat. Zusätzlich weist er in dieser Einsprache auf einen Mailverkehr mit dem HR der ehemaligen Arbeitgeberin vom 13. Februar 2026 hin (vgl. Vi-act. 41). Auch die fristlose Kündigung vom 23. Februar 2026 nimmt explizit Bezug auf seine nach der ordentlichen Kündigung eingegangenen Schreiben (plural), was ebenfalls belegt, dass er frühzeitig Kenntnis von der Kündigung hatte und er auch darauf reagierte (Vi-act. 22). Ein weiterer Widerspruch ist darin zu sehen, dass er in seinem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung angab, letztmals am 5. Februar 2026 gearbeitet zu haben (was der Auskunft der Arbeitgeberin entspricht; Vi-act. 14, 20). Weiter wurde er in der ordentlichen Kündigung aufgefordert, Arbeitsgeräte und -materialien bis zum 9. Februar 2026 zurückzugeben und das Büro zu räumen; wäre dem nicht nachgelebt worden, wäre ein Vermerk und neuerliche Aufforderung in der fristlosen Kündigung vom 23. Februar 2026 zu erwarten gewesen, was nicht der Fall ist. Damit aber ist geradezu erstellt, dass der Beschwerdeführer entgegen seiner Behauptung bereits vor dem 24. Februar 2026 sehr wohl und losgelöst von allfälligen Ferien Kenntnis von der Kündigung vom 5. Februar 2026 hatte.

Bleibt zu ergänzen, dass der Beschwerdeführer den vorgängigen Zugang des Schreibens in seinen Machtbereich explizit nicht bestreitet, sondern sogar die formal wirksame Zustellung bestätigt (vgl. VG-act. 6 Ziff. 1). Selbst wenn von einer Ferienabwesenheit ausgegangen werden müsste, ist darauf hinzuweisen, dass er sich trotz Auslandsaufenthalt ab Kenntnis der drohenden Arbeitslosigkeit hätte bewerben müssen (vgl. Urteil BGer 8C_768/2014 vom 23.2.2015 E. 2.2.3 m.H.; VGE II 2018 20 vom 22.3.2018).

Insofern ist mit dem im Sozialversicherungsrecht massgeblichen Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (VGE II 2018 52 vom 26.6.2018 E. 1.4 m.H.) davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer von der Kündigung resp. von seiner drohenden Arbeitslosigkeit nicht erst am 24. Februar 2026 erfahren hat, sondern ihm dies bereits am 5. Februar 2026 bekannt war. Entsprechend ist nicht zu

beanstanden, wenn die Vorinstanz die Zeit ab dem 5. Februar 2026 berücksichtigt hat (siehe zum Rechtlichen: E. 2.3).

4.2 Wenn der Beschwerdeführer moniert, dass der angefochtene Entscheid seine Kündigungsfrist von einem Monat per Monatsende unzureichend berücksichtigte, substantiiert er nicht weiter und es erschliesst sich dem Gericht nicht, was er sich damit zu seinen Gunsten ableiten möchte. Die Vorinstanz ging korrekterweise davon aus, dass nach der ordentlichen Kündigung vom 5. Februar 2026 die Kündigungsfrist bis am 31. März 2026 gelaufen wäre, hätte die ehemalige Arbeitgeberin nicht noch fristlos gekündigt. Wie vorgängig ausgeführt, ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bereits vor dem 5. Februar 2026 und spätestens mit Schreiben vom 5. Februar 2026 gewusst hatte, dass er von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Entsprechend hätte er sich spätestens ab dem 5. Februar 2026 um eine Arbeitsstelle bemühen müssen.

4.3 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass der für ihn relevante Arbeitsmarkt falsch gewürdigt worden sei. So erfolge gerade bei qualifizierten Business-Development-Funktionen Budgetfreigaben, Rekrutierungsentscheide sowie Headcount-Planungen vielfach zeitlich gestaffelt, wodurch sich die tatsächlichen Rekrutierungsintensitäten zu Jahresbeginn je nach Branche erheblich unterscheiden würden. Insofern macht er sinngemäss geltend, dass es auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend ihm zumutbare Stellen gegeben habe. Auch diesem Vorbringen ist mit Blick auf die tatsächlichen eingereichten Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers kein Erfolg beschieden. So reichte er für den Februar 2026 (laut Beschwerdeführer für die letzten vier Arbeitstage des Monats) drei Bewerbungen ein (Vi-act. 32), für den März 2026 17 (Vi-act. 33), für den April 2026 38 (Vi-act. 13) und für den Mai 2026 26 (Vi-act. 10) ein. Dass er sich dabei nur auf nach ihm zumutbare Stellen beworben hat, bestätigt der Beschwerdeführer dann selbst in seiner Replik vom 14. Juli 2026. Entsprechend erschliesst sich nicht und wird von ihm auch nicht substantiiert, inwiefern es im Februar 2026 nur drei zumutbare Stellen gegeben haben sollte. Zusammen mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass es genügend Stellen auf dem Markt gegeben hat.

4.4 Wenn feststeht, dass der Beschwerdeführer seit dem 5. Februar 2026 von der drohenden Arbeitslosigkeit ausgehen musste, hatte er ab diesem Zeitpunkt die aus der Schadenminderungspflicht fliessende Pflicht, sich um Arbeit zu bemühen. Wenn quantitativ pro Monat grundsätzlich zehn bis zwölf Bewerbungen als genügend angesehen werden (vgl. oben E. 2.4.1 f.), der Beschwerdeführer vom 5. bis zum 28. Februar 2026 nur deren drei nachgewiesen hat und dies erst in den letzten Tagen, ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz seine Arbeitsbemühungen

vor Ende der Kündigungsfrist als ungenügend qualifiziert hat. (Bleibt anzufügen, dass die erst am 30. Mai 2026 nachgewiesene, zusätzliche vierte Arbeitsbemühung vom 11. Februar 2026 [Vi-act. 9] infolge verspäteten Nachweises unbeachtlich zu bleiben hat; vgl. oben E. 2.2).

4.5 Der Beschwerdeführer bringt schliesslich vor, dass die Sanktionierung nicht verhältnismässig sei. So habe die Vorinstanz weder berücksichtigt, dass die faktische persönliche Kenntnisnahme der Kündigung erst am 24. Februar 2026 erfolgt sei; die objektiv stark eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten infolge Krankheit und anschliessender Auslandabwesenheit; die unmittelbar danach erfolgten Arbeitsbemühungen; und auch die 16 unbestrittenen Arbeitsbemühungen im März. Weiter substantiiert er seine Rüge nicht. Dazu ist einleitend daran zu erinnern, dass nicht von einer Kenntnisnahme der Kündigung erst per 24. Februar 2026 ausgegangen werden kann. Zudem ist seine Auslandsferienabwesenheit nicht erstellt und Ferien entbinden auch nicht von der Pflicht, sich um Arbeit zu bemühen. Dass er vom Zugriff auf E-Mail und Telefon abgeschnitten gewesen wäre, ist ebenso widerlegt. Auch die geltend gemachte krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (26.1. - 2.2.2026) vermag keine Einschränkung der Möglichkeiten zur Stellensuche des Beschwerdeführers ab dem 5. Februar 2026 zu begründen. Insgesamt ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit / während der Kündigungsfrist mit Einstelltagen sanktionierte.

5. Der Beschwerdeführer äussert sich nicht zur Höhe der Sanktion (sechs Einstelltage). Die entsprechenden Ausführungen im Einspracheentscheid (E. 11), namentlich der Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen (Art. 30 Abs. 3 AVIG, Art. 45 AVIV) sowie die Praxis (namentlich AVIG Praxis ALE und Rechtsprechung des Bundesgerichts und Verwaltungsgerichts; vgl. etwa VGE II 2025 59 vom 15.12.2025 E. 4) sind korrekt, darauf kann verwiesen werden (vgl. § 45 Abs. 5 Justizgesetz [JG; SRSZ 231.110] vom 18.11.2009 i.V.m. § 4 Abs. 2 VRP). Nicht zu beanstanden ist, wenn die Vorinstanz im Rahmen der Würdigung der Gesamtumstände erwog, der Beschwerdeführer sei x-jährig, deutscher Muttersprache, mit tertiärer Ausbildung und mit Erfahrung in anspruchsvollen Berufen. Zudem sei er nicht erstmals bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet und daher mit den Abläufen und Erwartungen im Zusammenhang mit der Stellensuche vertraut. Diesbezüglich kann angefügt werden, dass die Kündigung vom 5. Februar 2026 den Beschwerdeführer zusätzlich ausdrücklich auf seine Pflicht, Arbeitsbemühungen schon während der Kündigungsfrist zu tätigen, aufmerksam machte (vgl. Vi-act. 23). Gleichwohl liess er nach Kündigungsaussprache wertvolle Zeit ungenutzt verstreichen, bis er sich am 25. Februar 2026 bewarb. Wenn die Vorinstanz so-

dann trotz einmonatiger Kündigungsfrist (vgl. Vi-act. 20, 40) von einem zweimonatigen Beobachtungszeitraum ausgeht, ist auch dies nicht zu beanstanden, nachdem der Zeitraum - wie festgestellt - vom 5. Februar bis Ende März 2026 dauerte. Ungenügende Arbeitsbemühungen während solcher Zeitspanne qualifiziert das SECO-Einstellraster als leichtes Verschulden, das mit sechs bis acht Einstelltagen zu sanktionieren ist (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.A.2). Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich, das Gericht weicht aber nicht ohne triftigen Grund davon ab (BGE 141 V 362 E. 2.3). Wird weiter beachtet, dass die Festlegung der Einstellungsdauer eine typische Ermessensfrage darstellt, mithin der Vorinstanz ein Ermessen zusteht, das sie pflichtgemäss auszuüben hat, und vorliegend keine Anhaltspunkte für eine Pflichtwidrigkeit bestehen, so besteht für das Gericht keine Veranlassung, die Sanktion von sechs Einstelltagen (was der mildesten Sanktion gemäss SECO-Einstellraster für diesen Tatbestand entspricht) zu korrigieren.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. 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, 11. September 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: 30. September 2026