

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2026 64

Entscheid vom 11. September 2026

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, 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
Anspruchsberechtigung wegen ungenügender persönlicher
Arbeitsbemühungen)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. _____) wurde per 7. Februar 2025 zur Arbeitsvermittlung in einem 80%-Pensum angemeldet (Vi-act. 146).

B. Mit Schreiben vom 12. Mai 2025 orientierte das Amt für Arbeit A._____, dass er gemäss Information des zuständigen RAV im Kontrollmonat April 2025 qualitativ zu wenig persönliche Arbeitsbemühungen eingereicht habe. Versicherte Personen, die sich persönlich ungenügend um Arbeit bemühen, seien zu sanktionieren. Gleichzeitig wurde er zur Stellungnahme eingeladen (Vi-act. 103). Am 21. Mai 2025 lässt A._____ über die Rechtsschutzversicherung eine Stellungnahme einreichen (Vi-act. 97).

C. Mit Verfügung vom 6. Juni 2025 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 1. Mai 2025 für vier Tage in der Anspruchsberechtigung ein, wegen ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit (Vi-act. 88).

D. Eine von A._____ am 27. Juni 2025 dagegen erhobene Einsprache (Vi-act. 86) wies das Amt für Arbeit in einem Entscheid mit Datum 12. Juni 2026 ab (Vi-act. 18).

E. Am 13. Juli 2026 reicht A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Beschwerde ein mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid vom 12. Juni 2026 und die Verfügung vom 6. Juni 2025 seien aufzuheben und es seien keine Einstelltage zu verfügen.
2. Eventualiter sei die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen zu reduzieren.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Vorinstanz.

F. Mit Vernehmlassung vom 16. Juli 2026 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c 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; BGE 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).

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. 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 vorbehaltlich 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).

1.3 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; 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, Januar 2021, 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, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE B314).

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

1.4.1 Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich nach den konkreten Umständen, wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1; Urteil BGer 8C_209/2018 vom 14.11.2018 E. 3.3 m.H.a. BGE 139 V 524 E. 2.1.4; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, 3. Aufl., 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 Insolvenzentschädigung, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 132). Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. Urteil BGer 8C_21/2008 vom 3.6.2008).

1.4.2 Rechtsprechungsgemäss müssen die zehn bis zwölf 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).

1.4.3 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.).

1.4.4 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.). Dementsprechend 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).

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

2. Sachverhaltsmässig ergibt sich aus den Akten:

2.1 Am 14. Februar 2025 erfolgte das erste RAV-Beratungsgespräch (Vi-act. 149, 1), anlässlich dessen der Beschwerdeführer eine Vereinbarung unterzeichnete, wonach er monatlich mindestens zehn realistische Arbeitsbemühungen erbringe, die verteilt auf den Monat (2-3/Wo) zu erledigen seien (Vi-act. 145). Aus dem Gesprächsprotokoll ergibt sich ebenfalls, dass zehn bis zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat nachzuweisen seien, zwei bis drei pro Woche; ergänzend seien Blindbewerbungen erlaubt. Bewerbungsschreiben und Rückmeldungen der Arbeitgeber und auch die Inserate seien aufzubewahren und auf Verlangen herauszugeben, jedoch nicht einzureichen (Vi-act. 1).

2.2 Mit E-Mail vom 17. März 2025 gelangte der Beschwerdeführer an seine Personalberaterin; er könne das Ziel von acht bis zehn Bewerbungen in diesem Monat nicht erreichen; sein Netzwerk, welches ihm im Februar die Zielerreichung ermöglicht habe, sei nahezu ausgeschöpft und in seinem Fachbereich gebe es keine ausgeschriebenen Stellen mit einem Pensum von weniger als 80%. Er ersuche, eine realistische Anpassung der Zielsetzung zu besprechen. Die RAV-Beraterin antwortete am 20. März 2025, es bestehe kein Anlass, die Anforderungen zu reduzieren; wichtig sei, dass die Stellensuche dem Arztzeugnis vom 14. Februar 2025 angepasst werde (Vi-act. 128). Dieses Arztzeugnis attestierte dem Beschwerdeführer eine angepasste Arbeitsfähigkeit von 35% (Vi-act. 137).

2.3 Am 8. April 2025 orientierte das Amt für Arbeit den Beschwerdeführer, für den Monat März 2025 lägen zu wenige persönliche Arbeitsbemühungen vor, nämlich nur neun, was eine Sanktion zur Folge haben könne (Vi-act. 124).

In der Stellungnahme vom 9. April 2025 verwies der Beschwerdeführer auf seine 65% krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, was seine Stellensuche erschwert habe (Vi-act. 123). Gleichentags konfrontierte er seine RAV-Beraterin, sie habe ihm im ersten Beratungsgespräch eine Zielvorgabe von acht bis zehn Bewerbungen/Monat gegeben; nun werde ihm vorgeworfen, mit neun Bewerbungen das Ziel nicht erreicht zu haben, worauf ihm die RAV-Beraterin die schriftliche Vereinbarung (vgl. oben E. 2.1) zustellte (Vi-act. 122). Hierauf ergänzte der Beschwerdeführer seine Stellungnahme an die Vorinstanz. Es sei für ihn rätselhaft, dass ein Problem mit der Anzahl Bewerbungen bestehe. In der Zielvereinbarung seien zwei bis drei Bewerbungen pro Woche festgehalten; im Aufnahmegespräch seien acht bis zehn pro Monat als ausreichend bezeichnet worden (Vi-act. 121). Und gleichentags hielt er auch gegenüber seiner RAV-Beraterin fest, anlässlich des Erstgesprächs seien mündlich acht bis zehn Bewerbungen/Monat erwartet worden; auf diese Zahl habe er sich in seiner E-Mail vom 17. März 2025 bezogen; die nachgewiesenen neun Bewerbungen lägen im Rahmen der zwei bis drei pro Woche vereinbarten Bewerbungen (Vi-act. 120). Am 15. April 2025 ergänzte

er gegenüber der Vorinstanz, er sei effektiv von acht bis zehn Bewerbungen/Monat ausgegangen. Zudem habe sein Hauptproblem darin bestanden, eine zehnte Arbeitsbemühung im Job-Room erfassen zu können, da das Formular hauptsächlich für direkte Bewerbungen ausgelegt sei. Bei seiner zehnten Bewerbung habe es sich um das Einholen eines Kontakts gehandelt und nicht um eine konkrete Bewerbung, weshalb er diese nicht erfasst habe (Vi-act. 118).

Mit Schreiben vom 16. April 2025 informierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer, sie sehe einmalig von einer Sanktion ab, da er mit seinen Stellungnahmen den Sachverhalt befriedigend habe erklären können. Zudem betonte die Vorinstanz, gemäss Vereinbarung über die persönlichen Arbeitsbemühungen vom 14. Februar 2025 sowie gemäss Information anlässlich des Beratungsgesprächs vom 15. April 2025, er habe monatlich mindestens zehn realistische Arbeitsbemühungen (2-3 pro Woche) zu erbringen. Diese seien gleichmässig über den gesamten Monat (vom ersten bis zum letzten Tag) hinweg zu tätigen. Die Nichteinhaltung der Vereinbarung habe eine Sanktion zur Folge (Vi-act. 116).

2.4 Anlässlich des Beratungsgesprächs wurden die Vorgaben der persönlichen Arbeitsbemühungen besprochen (vgl. Vi-act. 1). Gemäss Protokoll wurde nochmals festgehalten: Stellensuche solle auf die Arbeitsfähigkeit gemäss Arztzeugnis erfolgen. Zehn bis zwölf Bemühungen pro Monat, also zwei bis drei pro Woche und ergänzend seien auch aktiv Bewerbungen/Netzwerk erlaubt. Weiter informierte er seine Beraterin der Auffassung gewesen zu sein, nur konkrete Stellenbewerbungen erfassen zu können, denn sonst hätte er eine weitere Bemühung erfassen können. Die Beraterin empfahl ihm, diese der Vorinstanz nachzumelden und auch sie werde die Vorinstanz informieren. Weiter wird vermerkt, er habe gesehen, dass er viel über LinkedIn platzieren, anfragen und sich vernetzen könne.

2.5 Mit Schreiben vom 12. Mai 2025 konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit dem Vorwurf, im Kontrollmonat April 2025 qualitativ zu wenig persönliche Arbeitsbemühungen eingereicht zu haben. Zwar lägen zehn Bewerbungen vor, jedoch habe er sich nur fünfmal schriftlich/elektronisch um eine Stelle bemüht, was den gesetzlichen Bestimmungen nicht zu genügen vermöge. Erneut wurde ihm Frist zur Stellungnahme angesetzt (Vi-act. 103).

Am 21. Mai 2025 liess der Beschwerdeführer eine Stellungnahme einreichen (Vi-act. 97). Er kritisierte, aus der Vereinbarung vom 14. Februar 2025 sei nicht klar ersichtlich, welche Arbeitsbemühungen erwartet würden. Das Formular sei unklar. Er sei durch die RAV-Beraterin auch nie darauf hingewiesen worden, welche Bewerbungen für die zehn realistischen Arbeitsbemühungen mitzählen wür-

den, also was qualitativ ausreichend sei. Vielmehr habe sie am 15. April 2025 erklärt, es gebe keinen Unterschied zwischen 'normalen' und 'ergänzenden' Bewerbungen, beides gelte gleichermassen und könne im System hinterlegt werden. Gesamthaft erschliesse sich ihm nicht, welches die Anforderungen seien. Ungeachtet dessen unternehme er alles Zumutbare, um seine Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Eine Verletzung von Art. 17 Abs. 1 AVIG liege nicht vor.

2.6 Am 6. Juni 2025 verfügte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von vier Tagen (Vi-act. 88). Die Vorinstanz räumte ein, die Vereinbarung über die persönlichen Arbeitsbemühungen vom Februar 2025 lasse viel Raum für Spekulationen offen, weshalb die getätigten Arbeitsbemühungen April 2025 nicht weiter bemängelt würden. Er habe am 23. Mai 2025 eine neue Vereinbarung unterzeichnet mit exakten Anforderungen. Gleichwohl kam die Vorinstanz zum Schluss, die für April 2025 nachgewiesenen Arbeitsbemühungen seien ungenügend. Zwei der zehn angeführten Bemühungen könnten nur als eine anerkannt werden. Beide würden die B._____ betreffen und es habe kein Stelleninserat dieser Firma vorgelegen. Er habe innerhalb einer Woche zwei Mitarbeitende der Firma über Social-Media angeschrieben. Da beide denselben Arbeitgeber betreffen würden, zeitlich wie inhaltlich eng beieinander lägen, handle es sich aus Sicht der Schadenminderungspflicht nur um eine einzige Bewerbung. Damit könne er nicht zehn realistische Arbeitsbemühungen vorgelegen, weshalb er mit vier Einstelltagen sanktioniert werde.

2.7 Aufgrund der Sanktion wurde die Thematik der persönlichen Arbeitsbemühungen anlässlich des Beratungsgesprächs vom 23. Mai 2025 neuerlich besprochen. Zu den B._____ -Bemühungen führte er aus, die erste Bemühung sei über einen Kontakt erfolgt, dann habe er nichts gehört und die zweite Möglichkeit gesehen und somit das Dossier erneut zugestellt (Vi-act. 1).

3.

3.1 Am 27. Juni 2025 erhob der Beschwerdeführer Einsprache (Vi-act. 86). Er habe sich zum Vorwurf, die beiden B._____ -Kontaktnahmen seien nur eine Bewerbung, nicht äussern können. Die Begründung der Verfügung sei widersprüchlich (warum werde das fehlende Inserat bei B._____ als Mangel beurteilt, bei andern Bemühungen nicht); die beiden B._____ -Kontaktnahmen seien zwei separate Bemühungen (Grossunternehmen mit 11'000 Angestellten und vielen Abteilungen, weshalb er gezielt zwei Kontaktaufnahmen an Mitarbeitende unterschiedlicher Abteilungen über LinkedIn gerichtet habe; die Kontaktnahmen seien inhaltlich unterschiedlich gewesen) und schliesslich erneuerte er

die Kritik der Stellungnahme, dass die ursprüngliche RAV-Vereinbarung vom Februar die Anforderungen nur allgemein festlege und unklar sei.

3.2 Mit Entscheid vom 12. Juni 2026 wurde die Einsprache abgewiesen. Der Vorwurf der Gehörsverletzung wurde zurückgewiesen unter Hinweis auf Art. 42 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) vom 6. Oktober 2000, wonach eine Anhörung nicht notwendig sei, wenn gegen eine Verfügung Einsprache erhoben werden könne. Auch liege keine widersprüchliche Begründung vor; der Beschwerdeführer vermische zwei Dinge. Im Zusammenhang mit dem rechtlichen Gehör wegen der qualitativ ungenügenden Bemühungen sei es um die Tatsache gegangen, dass er nur fünf schriftliche Bewerbungen eingereichte habe; es sei um die Form der persönlichen Arbeitsbemühungen gegangen. Hierzu habe das Amt anerkannt, dass die Vereinbarung diesbezüglich unklar gewesen sei, weshalb ihm dies nicht weiter vorgeworfen worden sei. Davon zu unterscheiden sei, dass die zwei B._____-Kontaktnahmen nicht als zwei Stellenbemühungen anerkannt werden könnten. Damit aber könne er nicht insgesamt zehn persönliche Arbeitsbemühungen vorweisen. Schliesslich bestätigte die Vorinstanz die Beurteilung des Amtes, dass die zwei B._____-Kontaktnahmen nicht als zwei realistische Stellenbewerbungen anerkannt werden könnten. Aus den Unterlagen ergebe sich, dass er zunächst eine Person aus seinem persönlichen Netzwerk angefragt habe, an wen er sich im Bereich 'Research and Development' wenden könne. Er habe die Mitteilung erhalten, die Kontaktperson habe keinen direkten Kontakt zum HR, er solle offene Stellen der B._____ konsultieren. Hierauf habe er eine weitere Person der B._____ kontaktiert, wobei die Kontakthanfrage nicht angenommen worden sei. Damit handle es sich um einen einheitlichen Vorgang im Zusammenhang mit derselben Stellensuche bei derselben Arbeitgeberin. Zudem sei die zweite Kontaktnahme nicht einmal zustande gekommen.

4. Vor Verwaltungsgericht wirft der Beschwerdeführer der Vorinstanz eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung, eine widersprüchliche Würdigung der Bemühungen sowie eine fehlerhafte Bemessung der Einstelldauer vor.

4.1 Die Vorinstanz gehe aktenwidrig davon aus, die zweite B._____-Kontaktnahme sei unmittelbar aufgrund der Informationen der ersten Kontaktnahme erfolgt. Tatsache sei, dass er Herrn C._____ am 11. April 2025 kontaktiert habe und dieser erst am 22. April 2025 geantwortet habe. Frau D._____ habe er jedoch bereits am 16. April 2025, also bereits zuvor kontaktiert, eben gerade weil Herr C._____ noch nicht reagiert habe. Die zweite Kontaktnahme könne daher denklogisch nicht auf Informationen aus dem ersten

Kontakt beruhen; es handle sich um zwei eigenständige Bemühungen gegenüber zwei Personen in unterschiedlichen Funktionen eines Grossunternehmens. Die Qualifikation als 'einheitlicher Vorgang' entbehre jeglicher Grundlage. Dass die zweite Kontaktanfrage nicht angenommen worden sei, liege ausserhalb seines Einflussbereichs. Massgeblich sei indes ohnehin nur die Stellenbemühung und nicht die Reaktion der Arbeitgeberin, weil sonst alle unbeantworteten Bewerbungen keine vollwertigen Bemühungen wären.

Aus dem vom Beschwerdeführer eingereichten Beleg der Kontaktnahmen mit B._____ ergibt sich, dass der Beschwerdeführer am 11. April 2025 C._____, Senior Produktmanager, kontaktierte: "I'm currently looking for electronic engineering work, e.g. research and development, sensors etc. Are you aware of any current need for this kind of work in the current projects? Who is the best person in your company to talk to regarding this?" Am 22. April 2025 meldete C._____ zurück, er solle die online publizierten offenen Stellen anschauen. Konkrete Personen könne er nicht bezeichnen, er solle sich ans HR wenden (Bf-act. 3). Zum zweiten Kontakt liegt eine Aktennotiz des Beschwerdeführers mit Datum 16. April 2025 im Recht (Bf-act. 4; Vi-act. 97). Weil er von C._____ keine Antwort erhalten habe, habe er im Internet recherchiert, um einen anderen Kontakt innerhalb der Firma zu finden. Über LinkedIn habe er Frau D._____ kontaktiert und gefragt, ob derzeit Personen im Bereich Elektrotechnik und Elektronik gesucht würden; der Chatverlauf sei nicht verfügbar, da sie seine Kontaktanfrage nicht angenommen habe. Zu den zwei Kontaktnahmen hat sich der Beschwerdeführer sodann im Beratungsgespräch vom 23. Mai 2025 geäussert (vgl. oben E. 2.7).

Soweit der effektive Verlauf in den Akten korrekt wiedergegeben ist (zur zweiten Kontaktnahme besteht kein eigentlicher Beleg, sondern nur eine Aktennotiz des Beschwerdeführers; immerhin wird aber dieser Kontakt auch im Nachweisformular übereinstimmend auf den 16. April 2025 datiert [der erste allerdings auf den 10.4.2025, wo er doch nachweislich erst am 11.4.2025 erfolgt ist]), kann der Sachverhaltsdarstellung im Einspracheentscheid tatsächlich nicht gefolgt werden. Wenn die Vorinstanz die Antwort von C._____ wiedergibt und ausführt, "in der Folge" recherchierte der Versicherte weiter und kontaktierte eine weitere Person, so trifft dies nicht zu.

Allerdings ändert auch der vom Beschwerdeführer dargelegte und ausgewiesene Sachverhalt nichts an der Beurteilung, dass es sich nicht um zwei separate, realistische und anzuerkennende Stellenbemühungen gehandelt hat. Ganz offensichtlich hatte er sich entgegen seiner Darstellung nicht gezielt bei zwei Personen mit unterschiedlichen Funktionen innerhalb eines Grossunternehmens be-

worben. Denn diesfalls hätte er die Kontaktnahmen parallel gestartet. Vielmehr trägt er selber vor, weil er von C._____ nichts gehört habe, habe er im Internet weiter recherchiert und dann Frau D._____ kontaktiert. Zudem ergibt sich aus der Anfrage an C._____, dass er von diesem kein Stellenangebot, sondern in erster Linie weitere Kontaktpersonen erwartet hat (vgl. oben). Mithin handelt es sich um eine einheitliche Bemühung, Stellenangebote bei der B._____ zu erhalten. Es wäre dies selbst dann nicht anders zu beurteilen, wenn Frau D._____ die Kontakthanfrage angenommen hätte, weshalb die beschwerdeführerischen Ausführungen zu unbeantworteten Stellenbewerbungen irrelevant sind.

4.2 Widersprüchlich sei gemäss Beschwerdeführer sodann, dass die Vorinstanz ausdrücklich anerkenne, dass die Vereinbarung vom 14. Februar 2025 viel Raum für Spekulationen lasse und die Form der Bemühungen im April daher nicht weiter beanstande. Gleichzeitig werde das Fehlen eines konkreten Stelleninserats bei der B._____ zu seinen Lasten gewertet. In derselben Periode seien damit Initiativbewerbungen und Netzwerkkontakte ohne konkretes Inserat teilweise anerkannt worden und teilweise nicht, was nicht haltbar sei. Zudem gehe der Vorwurf, Bewerbungen auf konkret ausgeschriebene Stellen seien zielführender, an den tatsächlichen Verhältnissen des relevanten Arbeitsmarktes vorbei. Er habe bereits am 17. März 2025 darauf hingewiesen, dass in seinem Fachgebiet keine ausgeschriebenen Stellen mit einem Pensum unter 80% vorhanden seien, weshalb er auf alternative Suchmethoden angewiesen sei.

Der Beschwerdeführer verkennt, dass ihm bezüglich seiner Kontaktnahmen mit der B._____ nicht zum Vorwurf gemacht wird, dass diese ohne konkretes Stellenangebot erfolgt seien. Der Vorwurf geht dahin, dass die beiden Kontaktnahmen nicht als separate Stellenbemühungen anerkannt werden können. Dies ist - wie erwähnt - nicht zu beanstanden. In diese Beurteilung spielt durchaus hinein, dass die Kontaktnahmen nicht auf konkrete offene Stellenangebote hin erfolgt sind. Denn wäre eine der beiden Kontaktnahmen aufgrund eines konkreten Stellenangebots erfolgt, dann könnte ggf. durchaus von zwei Stellenbemühungen gesprochen werden, da eine davon gezielt getätigt worden wäre. Dem war aber nicht so. Vielmehr bemühte sich der Beschwerdeführer lediglich, durch Kontaktnahmen via LinkedIn ggf. Kenntnis von Stellenangeboten der B._____ zu erlangen. Damit aber geht der Vorwurf einer widersprüchlichen Begründung fehl.

4.3 Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz zum Schluss gelangt ist, die beiden Kontaktnahmen (wobei es im zweiten Fall bei einem Kontaktversuch blieb) würden gesamthaft eine einzige Bemühung darstel-

len. Damit aber weist der Beschwerdeführer für den Monat April 2025 nur neun persönliche Arbeitsbemühungen nach, was den gesetzlichen Anforderungen an die Schadenminderungspflicht nicht zu genügen vermag.

5. Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG).

5.1

5.1.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad 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 Schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 E. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 E. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 E. 6).

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. Diese sollen bei der Entscheidung aber berücksichtigt werden, 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 Gesetzesanwen-

dung 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.

5.1.4 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 Der Beschwerdeführer wurde für vier Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Er beantragt eventualiter eine Reduktion. So sei er mit den Prozessen nicht vertraut, die gegenteilige Feststellung im angefochtenen Entscheid sei falsch. Im Jahr 2022 habe er sich bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit beim RAV angemeldet. Er habe weder eine Stellensuche unter RAV-Begleitung durchgeführt noch Taggelder bezogen, sondern Krankentaggelder erhalten. Eine Vertrautheit könne daraus nicht abgeleitet werden. Die Vorgaben seien unklar gewesen, was auch die Vorinstanz anerkenne; das daraus resultierende Fehlverständnis dürfe nicht zu seinen Lasten gehen. Namentlich sei ihm nicht mitgeteilt worden und ergebe sich aus der Vereinbarung nicht, dass mehrere Kontaktnahmen bei derselben Firma nur eine einzige Bemühung darstellen würden. Dies bestätige auch die Verfügung vom 6. Juni 2025, wenn sie festhalte, "künftig" sei darauf zu achten [...]. Weiter weist der Beschwerdeführer auf seine gesundheitliche Einschränkung hin, welche auch die Vorinstanz anerkenne. Die Gesundheit

sei bei der Bemessung der Einstelldauer zu berücksichtigen, was die Vorinstanz nicht gemacht habe. Diese Nichtberücksichtigung stelle eine rechtsfehlerhafte Ermessensausübung dar. Die Kontrollperiode April 2025 sei in die Anfangsphase seiner effektiv ersten, RAV-begleiteten Stellensuche gefallen; er sei mit der Strategie der Suche von Teilzeitstellen in seinem Fachgebiet noch nicht vertraut gewesen. Seither erfülle und übertreffe er die Vorgaben mit zwölf nachgewiesenen Stellenbemühungen regelmässig. Angesichts dessen könne nur von einem sehr leichten Verschulden ausgegangen werden und die Einstelldauer sei auf das Minimum festzusetzen.

5.3 Das SECO-Einstellraster beurteilt das erstmalige Ungenügen persönlicher Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode als leichtes Verschulden, das mit drei bis vier Einstelltagen zu sanktionieren sei (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 1.C/1).

5.4 Die Vorinstanz bestätigte die verfügbaren vier Einstelltage. Der Beschwerdeführer sei ___ Jahre alt und Schweizer Staatsangehöriger. Englisch sei seine Muttersprache, aber er beherrsche Deutsch auf Niveau C1. Er sei nicht zum ersten Mal stellensuchend gemeldet und kennt die Prozesse beim RAV gut. Weiter sei er herausragend ausgebildet und habe einen PHD in 'Electrical and Electronic Engineering'. Entsprechend habe er auch herausfordernde Arbeitsstellen bekleidet. Im Frühling 2025 sei er gesundheitlich angeschlagen gewesen, was er in den Beratungsgesprächen erwähnt habe und was sich auch in einer angepassten Arbeitsfähigkeit niedergeschlagen habe. Der Beschwerdeführer sei aufgrund seiner hochstehenden Ausbildung sowie des beruflichen Werdegangs jedoch dazu prädestiniert, sich in genügender Form auf Stellen zu bewerben. Es erscheine somit als nachvollziehbar, dass vom vorgegebenen Seco-Raster nicht zu seinen Gunsten abgewichen werde.

5.5 Vorab gilt es zu wiederholen, dass es sich bei der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung um einen Ermessensentscheid der Vorinstanz handelt und das Gericht nicht ohne triftigen Grund sein Ermessen an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzt (vgl. oben E. 5.1.4).

Was sodann die (Un-)Vertrautheit mit den Prozessen und den unklaren Vorgaben anbelangt, so ist darauf hinzuweisen, dass Art. 26 Abs. 1 AVIV von der versicherten Person gezielte Arbeitsbemühungen verlangt, i.d.R. in Form einer ordentlichen Bewerbung. Mit den 'gezielten Arbeitsbemühungen' wird ausgedrückt, dass grundsätzlich nur Bewerbungen um offene, mithin ausgeschriebene Stellen, als genügend beurteilt werden können (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 138; VGE II 2025 59 vom 15.12.2025

E. 3.2.3). Auf diese Stellen hat sich die versicherte Person ordentlich zu bewerben, so dass die Bewerbung nachweisbar ist. Diese Anforderungen haben versicherte Personen bereits unmittelbar nach Kenntnisnahme einer drohenden Arbeitslosigkeit zu erfüllen, mithin bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt, bevor überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt abgegeben werden konnten (VGE II 2025 59 vom 15.12.2025 E. 1.3). Es ist dies Ausfluss der Schadenminderungspflicht nach Art. 17 AVIG, wonach die versicherte Person, die Versicherungsleistungen geltend macht, alles unternehmen muss, was von ihr vernünftigerweise erwartet werden kann, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu vermindern. Diese Pflicht besteht auch, ohne von der Behörde darüber informiert worden zu sein (Urteil BGer 8C_753/2024 vom 1.9.2025 E. 3.1; BGE 141 V 365 E. 2.2). Damit aber wird auch das Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei mit den Prozessen nicht vertraut gewesen, relativiert, da gezielte Arbeitsbemühungen auch ohne Information der Amtsstelle gefordert sind. Kommt hinzu, dass die Vereinbarung vom 14. Februar 2025 gewisse Unklarheiten aufweisen mag (vgl. Vi-act. 145). Immerhin geht aufgrund einer handschriftlichen Ergänzung aber hervor, dass mind. zehn realistische Arbeitsbemühungen gefordert waren, Spontanbewerbungen explizit als ergänzend bezeichnet wurden und auch bei Bewerbungen auf offene Stellen, der Vermerk "ergänzend" angebracht wurde, soweit diese nur telefonisch oder persönlich erfolgen. Das Nämliche wurde auch im Protokoll zum Erstgespräch vom 14. Februar 2025 festgehalten ("ergänzend sind Blindbewerbungen erlaubt"; Vi-act. 1). Mithin wurde der Beschwerdeführer korrekt informiert.

Was die gesundheitliche Einschränkung anbelangt, so wurde sie von der Vorinstanz in die Würdigung aufgenommen. Nur weil diese dann aber insbesondere die Qualifikationen des Beschwerdeführers hervorhob und ihm deshalb das Potential zu qualitativ guten Bewerbungen zusprach, kann nicht geschlossen werden, seine gesundheitliche Einschränkung sei unberücksichtigt geblieben. Kommt hinzu, dass die gesundheitliche Einschränkung den Beschwerdeführer in der Stellensuche nicht behinderte (er macht selbst nichts dergleichen geltend), sondern einzig das Stellenangebot ggf. beschränke. Diesbezüglich gilt es allerdings zu betonen, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, 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), wobei sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund stehen (vgl. Urteil BGer 8C_21/2008 vom 3.6.2008).

Damit aber liegt kein zu korrigierender Ermessensfehler vor, wenn die Vorinstanz in Gesamtwürdigung von einem leichten Verschulden ausging (1 bis 15 Einstell-

tage) und vom Mittelwert abweichend entlastende Kriterien soweit berücksichtigt, dass schliesslich vier Einstelltage als angemessen beurteilt wurden. Es entspricht dies auch dem SECO-Einstellraster, das für das erstmalige Fehlverhalten (welches durchaus auch noch bestehende Unklarheiten in den Prozessen berücksichtigt) drei bis vier Einstelltage vorsieht. Für das Gericht besteht keine Not, die Sanktion zu korrigieren.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde damit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Es sind keine Kosten 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: 25. September 2026