

# GR\_GERICHTE SV2 2025 32 vom 25. Februar 2026

GR Gerichte, 2026-02-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_SV2\\_2025\\_32](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2025_32)

FR: GR\_GERICHTE SV2 2025 32 du 25 février 2026

IT: GR\_GERICHTE SV2 2025 32 del 25 febbraio 2026

## Erwägungen

### E. 5

/ 13 somit unter CHF 10'000.00 liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die einzelrichterliche Zuständigkeit gegeben. 2. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob der Beschwerdeführer wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen zu Recht für die Dauer von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt worden ist. 3. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Die Richterperson hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt. Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteile des Bundesgerichts 8C\_35/2025 vom 30. Oktober 2025 E. 3 m.H.a. BGE 144 V 427 E. 3.2 sowie 8C\_224/2025 vom 4. Dezember 2025 E. 3.3 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). Als Konsequenz ergibt sich, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht. In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes sind etwa weitere Abklärungen vorzunehmen, wenn der festgestellte Sachverhalt unauflösbare Widersprüche enthält oder eine entscheidungswesentliche Tatfrage bislang auf einer unvollständigen Beweisgrundlage beantwortet wurde (vgl. BGE 146 V 240 E. 8.1; Urteile des Bundesgerichts 9C\_205/2023 vom 6. Februar 2024

### E. 5.1

Aus dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontroll- periode Januar 2025 ergeben sich zehn Arbeitsbemühungen (act. C.6). Davon wurde eine

Arbeitsbemühung vom 2. Januar 2025, gespeichert am 3. Januar 2025, bei der C.\_\_\_\_\_AG als Elektromonteur und eine weitere vom 11. Januar 2025, gespeichert am 12. Januar 2025, bei der B.\_\_\_\_\_ AG als Elektroinstallateur angegeben. In der Kontrollperiode Februar 2025 ergeben sich ebenfalls zehn Arbeitsbemühungen (act. C.7). Eine dieser Arbeitsbemühungen datiert vom 4. Februar 2025, gespeichert am 3. Februar 2025, und betrifft die B.\_\_\_\_\_ AG (Stellenbezeichnung: Elektriker). In der Kontrollperiode März 2025 hat der Beschwerdeführer elf Arbeitsbemühungen angegeben (act. C.11). Der Beschwerdeführer bestätigte im Einspracheverfahren, dass es sich bei sieben Bemühungen um Stellen bei Personalvermittlungsfirmen handelte und bei vier Bemühungen um Bewerbungen direkt bei Arbeitgebern (vgl. act. C.14 und C.16, jeweils inklusive Kopie der Tabelle März 2025). Von den elf Bemühungen wurde eine vom 3. März 2025, gleichentags gespeichert, bei der C.\_\_\_\_\_ AG als Montage Elektriker und eine weitere vom 18. März 2025, gespeichert am 17. März 2025, bei der D.\_\_\_\_\_ AG als Elektriker angegeben. Bei allen den streitgegenständlichen Arbeitsbemühungen gab der Beschwerdeführer in den entsprechenden Nachweisen jeweils an, die Bewerbungen "brieflich/elektronisch" ausgeführt zu haben (vgl. act. C.6, C.7, C.11).

### **E. 5.2**

Als Beleg für die Arbeitsbemühungen vom 4. Februar 2025 bei der B.\_\_\_\_\_ AG legte der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren ein undatiertes Stelleninserat der B.\_\_\_\_\_ AG für einen Elektroinstallateur im Raum G.\_\_\_\_\_ ins Recht; zudem reichte er eine vom 10. Januar 2025 datierende E-Mail von H.\_\_\_\_\_, dem Ansprechpartner der B.\_\_\_\_\_ AG (act. C.9 und C.16), ein. Aus dem E-Mail vom 10. Januar 2025 geht hervor, dass der Beschwerdeführer im Januar 2025 mit der B.\_\_\_\_\_ AG via Jobroom Kontakt aufgenommen hatte und dass die B.\_\_\_\_\_ AG einen erfahrenen Elektroinstallateur für eine unbefristete Stelle in Graubünden suchte; man würde sich über die entsprechenden Bewerbungsunterlagen freuen. Es ist davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer sodann am 11. Januar 2025, gespeichert am 12. Januar 2025, bei der B.\_\_\_\_\_ AG als Elektroinstallateur beworben hat (act. C.6). Nebst dem undatierten Inserat für die von der B.\_\_\_\_\_ AG ausgeschriebene Stelle als Elektroinstallateur im Raum G.\_\_\_\_\_ liegen keine weiteren Dokumente vor, die belegen, dass sich der Beschwerdeführer im Februar

### **E. 5.3**

Bezüglich der Arbeitsbemühung vom 3. März 2025 bei der C.\_\_\_\_\_ AG legte der Beschwerdeführer ein undatiertes Inserat derselben für eine befristete Stelle als Montage-Elektriker EFZ per 10. März 2025 vor (act. C.14). Weitere Belege über eine Bewerbung bei der C.\_\_\_\_\_ AG sowie Belege zur Bemühung vom 18. März 2025 bei der D.\_\_\_\_\_ AG wurden seitens des Beschwerdeführers nicht eingereicht, weder im Verwaltungs- noch im Beschwerdeverfahren. Namentlich bezüglich der C.\_\_\_\_\_ AG hat er sich offenbar innerhalb von zwei Monaten (Bewerbung bei der C.\_\_\_\_\_ AG am 2. Januar 2025 [act. C.6] und am 3. März 2025 [act. C.11]) beworben, ohne im Entferntesten glaubhaft darzutun, dass ihm dort eine Stelle in Aussicht gestellt oder er zu einer erneuten Bewerbung aufgefordert worden wäre. Bezüglich der Bewerbung vom 18. März 2025 bei der D.\_\_\_\_\_ AG ergibt sich aus dem beim streitberufenen Gericht pendenten Verfahren SV2 25 46 sogar, dass sich der Beschwerdeführer eigenen Angaben zufolge auf diese Stelle gar nicht beworben haben soll. Zudem musste es dem Beschwerdeführer bewusst gewesen sein, dass Wiederholungsbemühungen ohne anderslautende Indikation nicht gewertet werden, war er doch bereits im Jahr 2023 aufgrund von Wiederholungsbemühungen in der

Anspruchsberechtigung eingestellt worden (vgl. Verfügung vom 16. Oktober 2023 [act. C.17] und Einspracheentscheid vom

#### **E. 5.4**

Es ist somit festzuhalten, dass die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgten, da der Beschwerdeführer in den entsprechenden Kontrollperioden ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen aufwies. Die Voraussetzungen für die Einstellungen gemäss Art. 17 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sind damit erfüllt. 6. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellungen in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d.h. ob der Beschwerdegegner mit den Einstellungsdauern von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

11 / 13

#### **E. 6**

/ 13 E. 4.1.1, 8C\_414/2022 vom 24. Januar 2023 E. 4.1, 8C\_163/2022 vom 11. August 2022 E. 3.2). 4.1. Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Dieser Einstellungsgrund ist schon dann gegeben, wenn der Versicherte vor Eintritt der Arbeitslosigkeit seinen Obliegenheiten nicht nachgekommen ist. Er hat sich daher bereits während der Kündigungsfrist oder bei einem im vornherein befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beendigung von sich aus, das heisst ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (BGE 141 V 365 E. 2.2, 139 V 524 E. 2.1.2; Urteile des Bundesgerichts 8C\_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.2, 8C\_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3, 8C\_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5). 4.2. Bei den persönlichen Arbeitsbemühungen kommt es nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen unter anderem vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. ab. Lehre und Rechtsprechung haben sowohl quantitative wie auch qualitative Kriterien entwickelt, die im Einzelfall die Beurteilung, ob jemand genügend persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen kann, erleichtern. So schützte das Bundesgericht die Praxis, wonach in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen im Monat als genügend erachtet werden (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1 m.H.a. BGE 139 V 524 E. 2.1.4; Urteil des Bundesgerichts 9C\_376/2021 vom 19. Januar 2022 E. 4.3.3). Nach konstanter Praxis dieses Gerichts sind monatlich rund zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen (vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Graubünden SV2 2025 36 vom 18. November 2025 E. 7.2; Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 6 vom 4. Juli 2023 E. 5 und S 22 20 vom 4. Juli 2022 E. 6). Erreicht der Versicherte die erforderliche Anzahl an

### **E. 6.1**

Die Einstellungsdauer richtet sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). Die Einstellung dauert nach Art. 45 Abs. 3 AVIV bei leichtem Verschulden 1-15 Tage (lit. a), bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage (lit. b) und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (lit. c). Da es sich hierbei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Gericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz zur Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verfügungen. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Das Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten stützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 137 V 71 E. 5.2, 126 V 75 E. 6; Urteile des Bundesgerichts 8C\_651/2022 vom

### **E. 6.2**

Die streitgegenständlichen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den Kontrollperioden Februar 2025 und März 2025 stellen vorliegend jeweils ein leichtes Verschulden dar. Die verfügbaren Einstelldauern von drei resp. sechs, insgesamt neun, Tagen liegen jeweils im unteren Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Einstelldauer (vgl. Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV) und entspricht zugleich den minimalen Ansätzen des Einstellrasters der AVIG-Praxis ALE. Die Ermessensausübung des Beschwerdegegners ist demzufolge nicht zu beanstanden. 7. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Einstellungen in der Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenversicherungstaggeld für drei resp. sechs, insgesamt neun, Tage

12 / 13 rechtmässig und angemessen sind. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Juni 2025 ist somit nicht zu beanstanden und die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

### **E. 7**

/ 13 Stellenbewerbungen nicht bzw. bemüht er sich nicht genügend um zumutbare Arbeit, so ist er in der Anspruchsberechtigung auf Grundlage von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG für eine bestimmte Dauer einzustellen (vgl. BGE 141 V 365 E. 2.1, 139 V 524 E. 2.1.1). 4.3. Die Art und Weise, sich um Stellen zu bewerben, ist für eine arbeitslose Person keineswegs eine persönliche Angelegenheit. Wer Versicherungsleistungen beziehen will, hat der zuständigen Amtsstelle die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit geprüft werden kann, ob die arbeitslose Person ihrer Pflicht zur Stellensuche hinreichend nachkommt und vermittlungsfähig ist (Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 lit. c AVIG; Art. 28 ATSG). Die persönlichen Arbeitsbemühungen eines Versicherten werden in der Regel streng beurteilt. Ungenügend sind Bewerbungen aufs Geratewohl, auf gut Glück hin. Es können grundsätzlich nur Bewerbungen um offene, mithin ausgeschriebene Stellen als genügend beurteilt werden. Anfragen bei Arbeitgebern, die keine Stelle ausgeschrieben haben, können zwar nicht zum Vornherein als sinnlos betrachtet werden, vermögen jedoch

für sich alleine dem Erfordernis einer gezielten und intensiven Arbeitssuche nicht gerecht zu werden. Die arbeitslose Person hat alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten, eine Stelle zu finden, voll auszuschöpfen (vgl. CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 138). Die Arbeitsbemühungen sind zu dokumentieren und es sind – zumindest auf Verlangen – schriftliche Unterlagen wie Stelleninserate, Kopien von Bewerbungsschreiben oder Absageschreiben einzureichen (vgl. KUPFER BUCHER, Fokus Arbeitslosenversicherung, 2. Aufl. 2023, S. 44 f.). Die Beweislast der Stellenbewerbung trägt der Versicherte; kommt kein Kontakt zu einem möglichen Arbeitgeber zustande, kann nicht von einer Arbeitsbemühung gesprochen werden (KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 185 und 187). Wiederholte Bemühungen erfüllen die qualitativen Anforderungen nur dann, wenn sie in Würdigung der konkreten Umstände reelle Chancen auf eine Anstellung eröffnen. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise ein Arbeitgeber einer versicherten Person eine Stelle zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht stellt, sie zu einer nochmaligen Bewerbung auffordert oder wenn zwischen den Bewerbungen eine gewisse vernünftige Zeitspanne liegt, die eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 20 13 vom 1. Juli 2020 E. 2.3 m.H.a. S 17 92 vom 16. August 2017 E. 4 m.w.H.)

## **E. 8**

/ 13 5. Es ist somit zu prüfen, ob die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers in den Kontrollperioden Februar 2025 und März 2025 den quantitativen und qualitativen Anforderungen von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG zu genügen vermögen.

### **E. 8.1**

Nach Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht Letzteres keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen.

### **E. 8.2**

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Parteikostenersatz zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

13 / 13 Es wird erkannt:

## **E. 9**

/ 13 2025 brieflich oder elektronisch auf eine entsprechende, andere Stelle beworben hätte. Aufgrund dieser Sachlage ist das Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er sich auf zwei verschiedene Stellen beworben habe, nicht schlüssig und unzureichend nachgewiesen. Insoweit ergaben sich für den Beschwerdegegner aufgrund der durch den Beschwerdeführer eingereichten Belege auch keine konkreten Anhaltspunkte, die Anlass zu weiteren Abklärungen bezüglich der Kontrollperiode Februar 2025 gegeben hätten. Entsprechend kann die Frage der Sinnhaftigkeit einer allfälligen wiederholten Arbeitsbemühung bei der gleichen Personalvermittlungsfirma im Abstand eines knappen Monats zumindest in Frage

gestellt werden. Im Ergebnis ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner es mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als erstellt erachtete, dass es sich bei der Arbeitsbemühung vom 4. Februar 2025 um eine ungenügende Arbeitsbemühung handelte, weshalb für die Kontrollperiode Februar 2025 nur neun Arbeitsbemühungen gewertet wurden. Unterstrichen wird diese Schlussfolgerung der ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen im Februar 2025 mit dem Umstand, dass der Beschwerdeführer, trotz Anweisung seines Personalberaters vom 29. Januar 2025, dass er ab Februar 2025 mindestens fünf Arbeitsbemühungen direkt bei den Arbeitgebern zu tätigen habe (act. C.12), davon abwich und sich im Februar 2025 bei mindestens sechs Personalvermittlern und nur bei drei direkten Arbeitgebern bewarb (act. C.7).

#### **E. 10**

/ 13 27. November 2023 [act. C.18]). Aufgrund der Weisung seines Personalberaters vom 29. Januar 2025, wonach der Beschwerdeführer ab Februar 2025 mindestens fünf Arbeitsbemühungen direkt bei einem Arbeitgeber tätigen solle (vgl. act. C.12), vermag das Vorbringen des Beschwerdeführers ebenfalls nicht zu überzeugen. In seiner Einsprache vom 7. Mai 2025, in welcher er bestätigt, sich (nur) viermal direkt bei einem Arbeitgeber und siebenmal bei einem Temporärbüro beworben zu haben, erwähnt er zusätzlich eine Bewerbung vom 13. März 2025 bei der E.\_\_\_\_\_ (act. C.16). Aus den der Einsprache beigelegten Akten geht jedoch hervor, dass die E- Mails mit der E.\_\_\_\_\_ ab dem 14. April 2025 datieren und die E-Mail mit dem Datum

#### **E. 13**

März 2025 ausschliesslich die bereits in der Kontrollperiode März 2025 berücksichtigte Stelle bei der F.\_\_\_\_\_ betreffen (vgl. act. C.11), sodass der Beschwerdegegner zu Recht nicht von einer zusätzlichen Arbeitsbemühung ausging. Selbst wenn die Arbeitsbemühung bei der E.\_\_\_\_\_ tatsächlich im März 2025 erfolgt wäre, hätte der Beschwerdeführer gemäss Art. 26 Abs. 2 Satz 1 AVIV diesen Nachweis spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen müssen. Da keine entschuldigen Gründe i.S.v. Art. 26 Abs. 2 Satz 2 AVIV für das Verstreichenlassen dieser Frist ersichtlich sind und auch keine solchen geltend gemacht werden, sind die nachgereichten Beweismittel, worunter auch die erstmals im Einspracheverfahren eingereichten Belege zu zählen sind, rechtsprechungsgemäss nicht zu beachten (vgl. BGE 139 V 164 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_483/2025 vom 11. Dezember 2025 E. 3.1 m.w.H.). Der Beschwerdegegner ist demnach zu Recht im Ergebnis von qualitativ und quantitativ ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode März 2025 ausgegangen. Dies ebenfalls auch aufgrund des Umstands, dass sich der Beschwerdeführer entgegen der Weisung des zuständigen Personalberaters zugegebenermassen bei mehr als fünf Personalvermittlungsfirmen beworben hat.

#### **E. 18**

Juli 2023 E. 3.3, 8C\_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2, 8C\_712/2020 vom

#### **E. 21**

Juli 2021 E. 4.4). Der Einstellraster KAST/RAV gemäss AVIG-Praxis ALE sieht für ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode bei erstmals ungenügenden Bemühungen drei bis vier und bei zweitmals ungenügenden Bemühungen fünf bis neun Einstelltage vor (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2025, Rz. D79 1.C1 und 1.C2).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.