

# GR\_GERICHTE SV2 2025 36 vom 18. November 2025

GR Gerichte, 2025-11-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_SV2\\_2025\\_36](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2025_36)

FR: GR\_GERICHTE SV2 2025 36 du 18 novembre 2025

IT: GR\_GERICHTE SV2 2025 36 del 18 novembre 2025

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 5

/ 16 Graubünden, d.h. das Obergericht des Kantons Graubünden als örtlich zuständig (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten (Art. 60 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 und Art. 61 lit. b ATSG). 1.2. Nach Art. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Gericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. Es entscheidet in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 10'000.00 nicht überschreitet und keine Fünferbesetzung vorgeschrieben oder wenn ein Rechtsmittel offensichtlich unzulässig oder offensichtlich begründet oder unbegründet ist (Art. 43 Abs. 3 lit. a und b VRG). Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers von CHF 4'382.00. Der versicherte Verdienst basiert auf 100 % einer Vollzeitbeschäftigung. Dieser Verdienst wird ihm zum Taggeldsatz von 70 % entschädigt (Art. 22 AVIG; vgl. act. C.1). Dies entspricht gemäss Art. 40a AVIV einem Taggeld von CHF 141.35 (CHF 4'382.00 : 21.7 Tage x 0.7). Bei einer vom Beschwerdegegner auferlegten Einstellungsdauer von insgesamt 47 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von CHF 6'643.45 (47 Tage x CHF 141.35). Da der Streitwert somit unter CHF 10'000.00 liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die einzelrichterliche Zuständigkeit gegeben. 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht insgesamt 47 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld eingestellt hat, weil er zum einen die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet und zum anderen sich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat (vgl. act. C.12 und C.13). Dabei geht es um die Rechtmässigkeit der Anspruchseinstellung an sich wie auch um die ausgesprochene Einstellungsdauer von 37 bzw. zehn Tagen. Vorliegend werden die beiden Tatbestände separat auf ihre Rechtmässigkeit hin geprüft. 3. In einem ersten Streitpunkt ist daher zu prüfen, ob der Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu Recht für die Dauer von 37 Tagen in der

Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Dabei

### **E. 5.1**

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.2.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.). Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält,

### **E. 5.2**

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV gilt die Arbeitslosigkeit dann als selbstverschuldet und liegt im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ein Einstellungsgrund vor, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte.

### **E. 5.3**

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen wird als Selbstkündigung qualifiziert (AVIG-Praxis ALE, Rz. D24). Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden konnte. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, ist ein strenger Massstab anzuwenden. Werden gesundheitliche Gründe angeführt, sind diese durch ein ärztliches Attest zu belegen (AVIG-Praxis ALE, Rz. D26). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.).

### **E. 5.4**

Die Zusicherung einer anderen Stelle nach Art. 44 lit. b AVIV setzt für die versicherte Person nicht bloss Hoffnungen und Erwartungen erweckende Vertragsverhandlungen voraus. Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn durch ausdrücklich oder stillschweigend übereinstimmende Willensäusserung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR tatsächlich zustande gekommen ist (ARV 1992 N. 17 S. 153 E. 2a). Wird zwischen den Parteien vereinbart, dass die mündliche Vereinbarung (im Hinblick auf eine neue Stelle) erst rechtsgültig wird, sobald der schriftliche Vertragsentwurf unterzeichnet wird, darf nicht gekündigt werden, da die neue Stelle nicht als zugesichert gilt (ARV 2000 N. 8 S. 40 f. E. 2b). Ist noch kein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen, bevor die versicherte Person ihre bisherige Stelle kündigte, liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vor. Denn nach ständiger Rechtsprechung gilt eine andere Stelle erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag verbindlich abgeschlossen wurde (Urteil des Bundesgerichts 8C\_846/2018 vom 28. März 2019 E. 4.4; KUPFER

## **E. 5.6**

Vorliegend ist festzuhalten, dass sich der Beschwerdeführer mit der Pächterin zwar über eine mögliche Anstellung und auch künftige Übernahme der Bar unterhalten hat. Der Beschwerdeführer äusserte in seiner Stellungnahme vom 1. April 2025, dass zwischen dem 9. und 13. Dezember 2024 verschiedene Aspekte, wie die Öffnungszeiten während den Feiertagen als auch die mögliche Einteilung der Arbeitstage, besprochen worden seien (act. C.10). Jedoch ist weder den Akten noch den Eingaben des Beschwerdeführers zu entnehmen, dass es sich dabei um konkrete Vertragsverhandlungen gehandelt habe. Wie der Beschwerdegegner richtigerweise festhält, wurden weder ein definitiver Beginn des Arbeitsverhältnisses noch Angaben zu Lohn und Arbeitszeiten vereinbart, welche wesentliche Bestandteile einer Stellenzusicherung darstellen. Somit lag weder eine ausdrücklich noch eine stillschweigend übereinstimmende Willensäusserung vor, welche einen Vertrag zum Zeitpunkt der Kündigung des Beschwerdeführers am

## **E. 6**

/ 16 ist der Sachverhalt bis zum Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Einspracheentscheids massgebend (vgl. BGE 130 V 445 E. 1.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_503/2021 vom 18. November 2021 E. 4.1). 4. 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 Beweisanforderungen 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 unbewiesen 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C\_563/2020 vom 7. Dezember 2020 E. 2.3 m.H.a. BGE 144 V 427 E. 3.2).

## **E. 7**

/ 16 wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2025, Rz. B311).

### **E. 7.1**

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Satz 1). Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch

ausserhalb seines bisherigen Berufes (Satz 2). Er muss seine Bemühungen nachweisen können (Satz 3). Bei der Pflicht zur Schadensminderung handelt es sich um die Kernpflicht der Versicherten im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Die persönlichen Arbeitsbemühungen werden in der Regel streng beurteilt. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.1.1 m.w.H.; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV, Soziale Sicherheit [Meyer Hrsg.], 3. Aufl. 2016, S. 2360, Rz. 311). Nach Art. 26 Abs. 1 AVIV ist der Versicherte insbesondere dazu verpflichtet, sich gezielt um Arbeit zu bemühen, was in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung zu erfolgen hat. Falls sich die versicherte Person noch in einem laufenden jedoch (bereits gekündigten) Anstellungsverhältnis befindet, ergibt sich diese Pflicht zur Leistung von Arbeitsbemühungen bereits unmittelbar aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadensminderungspflicht und nicht aufgrund von Art. 26 AVIV (vgl. BGE 139 V 524 E. 4; Urteil des Bundesgerichts 8C\_522/2018 vom 25. Juni 2019 E. 4.3.2). Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). Daraus folgt die Pflicht zum Verfassen von Stellenbewerbungen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bereits während der laufenden Kündigungsfrist und somit vor Anspruchstellung. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis besteht die Pflicht demgegenüber mindestens während der drei

11 / 16 letzten Monate (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. B314). 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 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. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 6 vom 4. Juli 2023 E. 4.2; AVIG-Praxis ALE, Rz. B314). Eine solche Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 m.w.H.).

## **E. 7.2**

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 u.a. 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. dazu Urteil des Bundesgerichts 9C\_376/2021 vom 19. Januar 2022 E. 4.3.3, BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4). Im Einklang mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung geht das frühere Verwaltungsgericht und heutige Obergericht des Kantons Graubünden in konstanter Praxis davon aus, dass monatlich rund zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen sind (vgl. 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 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).

12 / 16

### **E. 7.3**

Vorliegend war der Beschwerdeführer aufgrund seiner Kündigung ab dem

### **E. 7.4**

Der Beschwerdegegner hält dem entgegen, der angegebene Rechtfertigungsgrund, dass der Beschwerdeführer erst in der Zeit vom 20. Januar 2025 bis zum 3. Februar 2025 Zweifel entwickelt hätte, ob die Pächterin allenfalls von der Vereinbarung zurücktreten könnte und er deshalb zuvor keine Vorbemühungen getätigt habe, könne nicht gehört werden. Da wie bereits oben ausgeführt, keine definitive schriftliche Stellenzusicherung vorgelegen habe, hätte der Beschwerdeführer bereits im Dezember 2024 und Januar 2025 Arbeitsbemühungen tätigen müssen, um die drohende Arbeitslosigkeit möglichst zu verhindern (act. A.3).

### **E. 7.5**

Aus den eingereichten Unterlagen ist unbestrittenermassen erstellt, dass sich der Beschwerdeführer erst ab dem 3. Februar 2025 auf zwölf Stellen beworben hat (act. C.9). Demnach hat der Beschwerdeführer seit dem Zeitpunkt der Kündigung am 14. Dezember 2024 bis zum 2. Februar 2025 keine konkreten Arbeitsbemühungen vorgenommen. Wie der Beschwerdegegner richtigerweise ausführt, sind die wesentlichen Vertragsbedingungen wie Lohn, Arbeitsbeginn, Arbeitszeiten und Stellenumfang zu keinem Zeitpunkt festgelegt worden (vgl. hiervor Erwägung 5.6.). Mithin war es aber die Pflicht des Beschwerdeführers, sich auch während dieses Zeitraums aktiv um eine neue Stelle zu bemühen. Die Vorbringen des Beschwerdeführers gehen in dieser Hinsicht fehl. Vage mündliche Zusicherungen, wie beispielsweise diejenigen der Pächterin vom 2. Januar 2025, konnten den Beschwerdeführer nicht davon entbinden, die erforderlichen Arbeitsbemühungen zu tätigen. Wie in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung hat die versicherte Person auch bei der Arbeitslosenversicherung ihr Möglichstes zur Schadenminderung von sich aus, d.h. ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, vorzukehren. Sie hat sich bereits während der Kündigungsfrist oder vor Ablauf eines befristeten Einsatzes und somit vor ihrer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Einer expliziten Aufforderung bedarf es nicht (vgl. Urteil des

13 / 16 Bundesgerichts 8C\_312/2020 vom 24. Juni 2020 E. 3.2 m.w.H.). Es ist somit festzuhalten, dass die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld zu Recht erfolgte, da der Beschwerdeführer ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen erbrachte und damit die Voraussetzungen für eine Einstellung gemäss Art. 17 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt sind.

#### **E. 7.6**

Der Beschwerdeführer führt aus, der Beschwerdegegner habe mit der Pächterin telefonisch Rücksprache gehalten, welche offenbar in die Entscheidung miteingeflossen sei, wobei er weder über deren Inhalt noch über deren Bewertung informiert worden sei. Der Beschwerdeführer rügt – auch wenn nur implizit – die Verletzung des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 BV. Vorliegend erging die E-Mail der Pächterin am 1. April 2025, nach dem Telefonat mit dem Beschwerdegegner (act. C.11). Die entsprechende Verfügung betreffend die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wurde daraufhin am 9. April 2025 erlassen (vgl. act. C.12). Gemäss Art. 42 ATSG haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Sie müssen nicht angehört werden vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind. Art. 43 Abs. 1 Satz 1 ATSG besagt, dass der Versicherungsträger die Begehren prüft, die notwendigen Abklärungen von Amtes wegen vornimmt und die erforderlichen Auskünfte einholt. Mündlich erteilte Auskünfte sind schriftlich festzuhalten (Satz 2 dieser Bestimmung). Die Verwaltung kann demnach eine Befragung im Rahmen einer Sachverhaltsabklärung durchführen, weil etwa die Akten ungenügend Auskunft geben. Die Befragung bleibt in diesem Fall aber Sachverhaltsabklärung und wird nicht zur Gewährung des rechtlichen Gehörs, das weit umfassender ist (BGE 132 V 368 E. 5). Vorliegend hat der Beschwerdegegner die Pächterin im Rahmen der Abklärung des Sachverhalts befragt und ist sein Vorgehen nicht zu beanstanden.

#### **E. 8**

/ 16 BUCHER, in: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 177 f.). 5.5.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der C.\_\_\_\_\_ AG/D.\_\_\_\_\_ wurde vom Beschwerdeführer durch die Kündigung vom 14. Dezember 2024 per 15. Januar 2025 in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst, wobei der Beschwerdeführer zusagte, seinen Aufgaben während der verbleibenden Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gewohnter Weise nachzukommen (vgl. act. C.6). 5.5.2. Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, es liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor. Die Pächterin der Bar „F.\_\_\_\_\_“ habe ihm am 2. Januar 2025 mündlich zugesichert, dass er ab dem 1. Februar 2025 einen Vertrag erhalten würde (act. A.2). Dazu reichte er diverse Text- und Sprachnachrichten zwischen ihm und der Pächterin ein, welche er bereits seiner Stellungnahme vom 1. April 2025 an den Beschwerdegegner beigelegt hatte (vgl. act. A.1 und C.10). Auf diese wird nachstehend eingegangen. 5.5.3. Der Beschwerdegegner stellt sich hingegen auf den Standpunkt, dass die Arbeitslosigkeit vom Beschwerdeführer selbstverschuldet sei. Aus den Sprachnachrichten sei zum Zeitpunkt der Kündigung keine Stellenzusicherung ersichtlich. Es sei lediglich bestätigt, dass im Dezember 2024 Vertragsverhandlungen stattgefunden hätten. Der Beschwerdeführer habe sich per

#### **E. 8.1**

Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d.h. ob der Beschwerdegegner mit der Einstellungsdauer von 37 Tagen und zehn Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

### **E. 8.2**

Nach Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die versicherte Person vorwerfen lassen muss und beschlägt eine typische Ermessensfrage (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D59 f., D72, D79). Die Einstellung dauert 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (vgl. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die

14 / 16 versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Es ist allerdings festzuhalten, dass bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) Art. 45 Abs. 3 AVIV lediglich die Regel bilden kann, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsgericht nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (vgl. BGE 130 V 125 E. 3.2 m.w.H.); KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 198). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung der Stelle) beschlagen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1).

### **E. 8.3**

Da es sich bei der Einstellungsdauer typischerweise um einen Ermessensentscheid handelt, bei dem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist für das streitberufene Gericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. etwa BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 22 21 vom 30. August 2022 E. 3.1).

### **E. 8.4**

Die vom Beschwerdegegner verfügte Einstelldauer von 37 Tagen aufgrund der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit entspricht einer Sanktion im untersten Bereich eines schweren Verschuldens (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 f., D75 1.D, D24). Zur Begründung der Festsetzung der Einstelltage wurde ausgeführt, dass die Stelle ohne Rechtfertigungsgrund im Sinne des AVIG gekündigt worden sei. Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich, die ein Abweichen von der verfügten Einstelldauer erlauben würden, insbesondere auch keine, die das Verschulden des Beschwerdeführers in einem milderen Lichte als einem schweren Selbstverschulden erscheinen liessen. Die angeordnete

Einstellungsdauer von 37 Tagen ist somit nicht unangemessen und nicht zu beanstanden.

#### **E. 8.5**

In Bezug auf die ungenügenden Arbeitsbemühungen durch den Beschwerdeführer schloss der Beschwerdegegner auf ein leichtes Verschulden des Beschwerdeführers und siedelte die Einstellungsdauer mit zehn Tagen gestützt auf Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV und Art. 45 Abs. 5 AVIV im zweiten Drittel des dafür zulässigen Sanktionsrahmens von 1 - 15 Tagen an. Sie entspricht ebenfalls dem Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE, welcher zwar für fehlende Arbeitsbemühungen bei einer einmonatigen Kündigungsfrist ein leichtes Verschulden und vier bis sechs Einstelltage vorsieht (AVIG-Praxis ALE, Rz. D79.1.B1), aber diese Anzahl Einstelltage angemessen verlängert werden darf, wenn die versicherte Person – wie vorliegend – wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird; für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt (Art. 45 Abs. 5 AVIV). Der Beschwerdeführer war bereits am 9. April 2025 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eingestellt worden (act. C.12) und wurde am 14. April 2025 erneut eingestellt, diesmal wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen (act. C.13). Damit ist auch die angeordnete Einstellungsdauer von zehn Tagen hierfür nicht unangemessen, sondern rechtmässig. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 23. Mai 2025 ist somit nicht zu beanstanden und die Beschwerde ist abzuweisen. 10.1. Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG statuiert keine Kostenpflicht, womit diesbezügliche Beschwerdeverfahren in der Regel kostenlos sind. Vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe infolge mutwilligen oder leichtsinnigen Verhaltens (Art. 61 lit. fbis in fine ATSG). Da von Seiten des unterliegenden Beschwerdeführers weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegen, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. 10.2. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Parteikostenersatz zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

#### **E. 12**

März 2025 im Umfang von 100 % zur Arbeitsvermittlung angemeldet, daher hätte auch eine Stellenzusicherung in diesem Umfang vorliegen müssen. Die erwähnten Verhandlungen hätten jedoch vorwiegend die Wochenenden und den Donnerstag betroffen, was weniger sei als der gesuchte Umfang von 100 %. In den gesamten Akten seien zudem weder ein definitiver Beginn des Arbeitsverhältnisses noch Angaben zu Lohn und Arbeitszeiten ersichtlich, was wesentliche Bestandteile einer Stellenzusicherung wären (act. A.3). 5.5.4. Aus den vorliegenden Akten ergibt sich dazu Folgendes: Der Beschwerdeführer war bis zum 15. Januar 2025 in der D. \_\_\_\_\_ als Barkeeper tätig (act. C.6). Er hatte die Pächterin der Bar „F. \_\_\_\_\_“ am 18. Oktober 2024 kennengelernt (act. C.10). Den transkribierten WhatsApp-Sprachnachrichten ist zu entnehmen, dass am 5. November 2024 vorerst von einer möglichen Übernahme der Bar durch den Beschwerdeführer gesprochen wird und er sich laut Pächterin zunächst an den Inhaber wenden solle, falls er Interesse an der Übernahme der Bar „F. \_\_\_\_\_“ habe. Am 6. Dezember 2024 erkundigte sich die Pächterin nach der Kündigungsfrist des Beschwerdeführers an der bisherigen Arbeitsstelle. Am

9 / 16 11. Dezember 2024 wurde dem Beschwerdeführer ein Einsatz während der Weihnachtswoche angeboten und eine mögliche Anstellung ab dem 6. Januar 2025

erwähnt. Der Beschwerdeführer schlug vor, dass an den genannten Tagen jeweils abgewechselt werden könne. Die Pächterin führte dazu aus, dass der Beschwerdeführer schauen könne, ob er ab dem 6. Januar 2025 jeweils am Wochenende und wahrscheinlich auch am Donnerstag arbeiten könne. Der Beschwerdeführer antwortete, er werde auf eine Antwort von der Pächterin warten und entscheiden, ob er zwei Tage in der D.\_\_\_\_\_ oder im G.\_\_\_\_\_ arbeiten könne. Am 15. Dezember 2024 teilte der Beschwerdeführer der Pächterin mit, dass er seine Kündigung bei der D.\_\_\_\_\_ eingereicht habe, er könne am 6. Januar 2025 oder spätestens am 15. Januar 2025 in der „F.\_\_\_\_\_“ beginnen. Am 2. Januar 2025 teilte die Pächterin mit, dass der Vertrag, wofür sie den Beschwerdeführer um die Wohnadresse fragte, entweder am 15. Januar 2025 oder dann ab dem 1. Februar 2025 ausgestellt werden könne. Den Text- und Sprachnachrichten – letztere enden am 27. Januar 2025 – ist nicht zu entnehmen, dass es im Januar/Februar 2025 zu einem Probearbeiten gekommen wäre; ebenso wenig kam es zum Abschluss eines Anstellungsvertrags (vgl. act. B.2/B.3).

#### **E. 14**

Dezember 2024 zu begründen vermag. Den Ausführungen des Beschwerdeführers, dass die mündliche Zusicherung eines Vertrags der Pächterin vom 2. Januar 2025 verbindlich sei, kann dabei nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer verkennt, dass zum massgeblichen Zeitpunkt der Kündigung keine Zusicherung vorlag, welche einen Vertrag gemäss Art. 319 ff. OR hätte begründen können. Es ist dem Beschwerdegegner somit zu folgen, dass der Beschwerdeführer seine Stelle kündigte, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert gewesen war. Von einer Unzumutbarkeit des Verbleibs an der

10 / 16 bisherigen Arbeitsstelle ist mangels entsprechender Vorbringen oder Anhaltspunkte nicht auszugehen. Damit ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 6. In einem weiteren Streitpunkt ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer infolge ungenügender Arbeitsbemühungen i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG zu Recht für die Dauer von zehn Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

#### **E. 15**

/ 16

#### **E. 16**

/ 16 Es wird erkannt:

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