

GR_GERICHTE SV2 2025 60 vom 27. April 2026

GR Gerichte, 2026-04-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2025_60

FR: GR_GERICHTE SV2 2025 60 du 27 avril 2026

IT: GR_GERICHTE SV2 2025 60 del 27 aprile 2026

Erwägungen

E. 5

/ 12 2. Streitgegenstand bildet die Frage, ob mit überwiegender Wahrscheinlichkeit der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode Mai 2025 die Kontrollvorschriften resp. Weisungen des RAV nicht befolgt hat und er deswegen zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG für zehn Tage in der Anspruchsberechtigung 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 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 (Urteile des Bundesgerichts 8C_224/2025 vom 4. Dezember 2025 E. 3.3 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6 und 8C_35/2025 vom 30. Oktober 2025 E. 3 m.H.a. BGE 144 V 427 E. 3.2). 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 entscheidwesentliche 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. 4.1.1, 8C_414/2022 vom 24. Januar 2023 E. 4.1, 8C_163/2022 vom 11. August 2022 E. 3.2).

E. 5.1

Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer im Beratungsgespräch vom 29. Januar 2025 von der Personalberaterin des RAV angewiesen worden ist, monatlich zehn

Arbeitsbemühungen nachzuweisen, wovon mindestens fünf direkt an Arbeitgeber zu richten sind, und dass er zusagte, diese Weisung so zu berücksichtigen (vgl. act. C.6). Weiter ist den Akten zu entnehmen, dass gemäss dem Protokoll zum Beratungsgespräch vom 8. April 2025 die Personalberaterin des RAV mit dem Beschwerdeführer die Arbeitsbemühungen anschaute und ihn wiederum darauf hinwies, innerhalb von vier Monaten keine Wiederholungsbemühungen zu tätigen; insbesondere solle er sich "unbedingt auch direkt bei den Arbeitgebern bewerben und nicht ausschliesslich über Stellenvermittler. Entgegen seiner Behauptung finden sich auch einige direkt vom AG ausgeschriebene Stellen als Elektriker" (vgl. act. C.7). Aus dem Nachweis zur Kontrollperiode April 2025 gehen insgesamt zehn Arbeitsbemühungen hervor (vgl. act. C.8). Von den zehn Bemühungen adressieren soweit ersichtlich acht Personalvermittlungsfirmen (C._____ GmbH, D._____ AG, E._____ AG, F._____ AG, G._____ AG, H._____ AG, I._____ AG, J._____ AG) und nur zwei Bewerbungen richten sich direkt an Arbeitgeber (K._____ AG, L._____ AG). Dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Mai 2025 sind insgesamt 15 Arbeitsbemühungen zu entnehmen. Von den 15 angegebenen Arbeitsbemühungen adressieren (soweit ersichtlich) 13 Personalvermittlungsfirmen (M._____ AG, N._____ AG, O._____ AG, P._____ GmbH, Q._____ AG, R._____ AG, S._____ AG, T._____ AG, U._____ AG, V._____ SA, W._____ AG [zwei Arbeitsbemühungen], X._____ GmbH) und nur zwei Arbeitsbemühungen richten sich direkt an Arbeitgeber, namentlich jene vom 19. Mai 2025 als Servicetechniker bei der Y._____ GmbH sowie jene vom 23. Mai 2025 als Elektroinstallateur bei der Z._____ AG (vgl. act. C.9). Im Beschwerdeverfahren reichte der Beschwerdeführer

E. 5.2

Indem der Beschwerdeführer in seiner Nachbesserung der Beschwerde vom 18. Oktober 2025 bestätigt, dass in seinen Arbeitsbemühungen mehr Personalvermittlungsfirmen vorkämen (vgl. act. A.2), steht implizit fest, dass er Kenntnis von der Weisung des RAV hatte, wonach er angewiesen worden ist, pro Kontrollperiode mindestens zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen, wovon mindestens fünf direkt an einen Arbeitgeber zu richten sind. Gemäss dem Protokoll vom 8. April 2025 (vgl. act. C.7) waren zum fraglichen Zeitpunkt offenbar Stellen als Elektriker ausgeschrieben, bei denen sich der Beschwerdeführer weisungsgemäss hätte direkt bewerben können. Dieser Umstand blieb unbestritten und es ergeben sich keine Anhaltspunkte – und es wird auch nicht geltend gemacht –, dass diese Stellen unzumutbar gewesen wären. Zwar findet sich in den Akten kein Protokoll des Beratungsgesprächs vom 20. Mai 2025, auf welches sich der Beschwerdegegner mitunter zur Begründung des angefochtenen Entscheids bezieht (vgl. act. B.2 E. 3). Dass dieses jedoch stattgefunden hat und dabei die Weisung wiederholt und dahingehend präzisiert worden ist, dass mindestens fünf Arbeitsbemühungen auf Dauerstellen, d.h. keine Personalverleihfirmen, gerichtet sein müssen, wird seitens des Beschwerdeführers nicht in Abrede gestellt (vgl. zudem die Indizien im Protokoll vom 8. April 2025, wonach das nächste Beratungsgespräch am 20. Mai 2025 beim neuen Personalberater "Herrn AA._____" stattfinden wird [vgl. act. C.7 S. 2], und in der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 2./21. Juli 2025, wonach der aktuelle Berater "Herr AA._____" sei [vgl. act. C.11]). Trotzdem adressieren ab diesem Zeitpunkt sieben von acht Arbeitsbemühungen ausschliesslich Personalvermittlungsfirmen; dies obwohl der Beschwerdeführer bereits zum dritten Mal, nach den Beratungsgesprächen vom 29. Januar 2025 und 8. April 2025, dazu angewiesen wurde, dieses Verhalten zu unterlassen. Insgesamt ist der Beschwerdeführer der ihm mit überwiegender Wahrscheinlichkeit

bekanntem Weisung in der Kontrollperiode Mai 2025 zum wiederholten Male nicht nachgekommen.

E. 5.3

Mit der Einreichung des Arbeitsvertrags mit der B._____ GmbH, datierend vom 1. Oktober 2025, vermag der Beschwerdeführer hinsichtlich der Anspruchseinstellung für den Mai 2025 nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Ebenfalls keinen Bezug zur Kontrollperiode Mai 2025 weist die mit der Nachbesserung der Beschwerde eingereichte Wiedereingliederungsstrategie vom 26. August 2025 auf (vgl. act. B.3). Aus dem Nachweis der persönlichen

E. 5.4

Insgesamt ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt, dass eine Weisung des RAV vorlag, welcher der Beschwerdeführer mit nur zwei direkten Bewerbungen in der Kontrollperiode Mai 2025 nicht Folge leistete. Der Beschwerdegegner hat somit den Beschwerdeführer zu Recht wegen Nichtbefolgung von Weisung des RAV in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). 6. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Sanktionsdauer rechtmässig ist, d.h. ob der Beschwerdegegner mit der Einstellungsdauer von zehn Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

E. 6

/ 12 4. Es gilt zunächst zu prüfen, ob die Voraussetzungen einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG wegen Nichtbefolgung der Weisung des RAV im vorliegenden Fall erfüllt sind. 4.1. Der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu 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 (Art. 17 Abs. 1 AVIG). Der Versicherte hat eine vermittelte zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (vgl. Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Er hat auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die seine Vermittlungsfähigkeit fördern (lit. a), an Beratungsgesprächen und Informationsveranstaltungen sowie an Fachberatungsgesprächen nach Art. 17 Abs. 5 AVIG teilzunehmen (lit. b) und die Unterlagen für die Beurteilung seiner Vermittlungsfähigkeit oder der Zumutbarkeit einer Arbeit zu liefern (lit. c). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vgl. Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 Rz. 828). 4.2. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch sein Verhalten

beeinträchtigt oder verunmöglicht. Soweit diese Bestimmung nicht die ausdrücklich dort genannten Tatbestände betrifft, hat sie die Funktion eines Auffangtatbestands. Als solcher erfasst sie sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt ist (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_709/2022 vom 14. September 2023 E. 3.3, 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 3.2, 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.2; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des

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). Wird die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, so wird die Einstellungsdauer angemessen verlängert. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt. 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 Verwaltungsverfügung. 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 abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE

E. 6.2

Die streitgegenständliche Nichtbefolgung von Weisungen des RAV in der Kontrollperiode Mai 2025 stellt vorliegend ein leichtes Verschulden dar. Die verfügte Einstelldauer von zehn Tagen liegt im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Einstelldauer (vgl. Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. a und Abs. 5 AVIV) und entspricht zugleich dem maximalen Ansatz des Einstellrasters der AVIG- Praxis ALE (vgl. Erwägung 6.1. hiervor). Der Beschwerdegegner begründet die Bemessung der Einstelldauer von zehn Tagen damit, dass der Beschwerdeführer bereits mehrfach wegen ungenügender Arbeitsbemühungen resp. Nichtbefolgung von Weisungen sanktioniert worden sei, was sich strafehöhend auswirke. Dem kann beigezogen werden, wurde der Beschwerdeführer bereits in den Kontrollperioden Februar 2025 mit drei, März 2025 mit sechs und April 2025 mit zehn Einstelltagen sanktioniert, weil seine Arbeitsbemühungen bei Personalvermittlungsfirmen trotz Kenntnis der Weisung des RAV in qualitativer Hinsicht zum wiederholten Male nicht überzeugten (vgl. Urteile des Obergerichts des Kantons Graubünden SV2 25 32 vom 25. Februar 2026 E. 6.2 und SV2 25 46 vom 26. Februar 2026 E. 6.2). Entschuldbare Gründe für das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten sind nicht ersichtlich. Die Ermessensausübung des Beschwerdegegners ist demzufolge nicht zu beanstanden. Der dagegen sinngemäss erhobene Einwand des Beschwerdeführers, dass

er 15 Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Mai 2025 nachweisen könne, ist vor dem Hintergrund, dass er wegen Nichtbefolgung von Weisungen und nicht wegen quantitativ ungenügender Arbeitsbemühungen sanktioniert wurde, irrelevant. 7. Insgesamt ist somit festzuhalten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenversicherungstaggeld von zehn Tagen rechtmässig ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 18. September 2025 ist somit nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

E. 7

/ 12 Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 191). 4.3. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten des Versicherten 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; Urteile des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1, 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 3.2, 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3, 8C_491/2014 vom 23. Dezember 2014 E. 2, 8C_854/2010 vom 27. Oktober 2010 E. 2.2).

E. 8

/ 12 einen am 1. Oktober 2025 unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der B._____ GmbH für eine Vollzeitstelle als Elektromonteur ohne EFZ mit Stellenantritt per 1. Oktober 2025 ein (vgl. act. B.1).

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. Mutwilliges oder leichtsinniges Verhalten liegt vor, wenn eine Partei sich auf einen Sachverhalt abstützt, von dem sie bei der ihr zumutbaren Sorgfalt wissen müsste, dass er unrichtig ist. Mutwillig ist ferner das Festhalten an einer offensichtlich gesetzwidrigen Auffassung. Die Erhebung einer aussichtslosen Beschwerde darf einer leichtsinnigen oder mutwilligen Beschwerdeführung nicht gleichgesetzt werden. Das Merkmal der Aussichtslosigkeit für sich allein lässt einen Prozess noch nicht als leichtsinnig oder mutwillig erscheinen. Es bedarf zusätzlich eines subjektiven – tadelnswerten – Verhaltens der Partei, was bedeutet, dass die Partei bei der ihr zumutbaren vernunftgemässen Überlegung ohne Weiteres erkennen könnte, dass ihr Verhalten aussichtslos ist, sie den Prozess aber trotzdem führt (vgl. LENDFERS, in: Kieser/Kradolfer/Lendfers [Hrsg.], Kommentar ATSG, 5. Aufl. 2024, Art. 61 Rz. 202; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 9C_62/2022 vom 22. November 2022 E. 5.1).

E. 8.2

Vor dem Hintergrund, dass der Beschwerdeführer bereits in zwei ähnlich gelagerten Fällen Beschwerde erhob, welche mit den Urteilen des Obergerichts des Kantons Graubünden SV2 25 32 vom 25. Februar 2026 und SV2 25 46 vom 26. Februar 2026 abgewiesen wurden, ist im konkreten Fall von einer mutwilligen bzw. leichtsinnigen Prozessführung auszugehen. Namentlich wurde der Beschwerdeführer in Erwägung 8.1. des Urteils des Obergerichts des Kantons Graubünden SV2 25 46 vom 26. Februar 2026 darauf

hingewiesen, dass "gerade noch" keine mutwillige bzw. leichtsinnige Beschwerdeführung vorliege. Gestützt auf diesen Hinweis hätte der Beschwerdeführer die vorliegende Beschwerde zurückziehen können, was aber nicht erfolgte. Folglich rechtfertigt es sich, die Kosten dieses Verfahrens gestützt auf Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 ATSG und Art. 75 VRG auf CHF 500.00 festzulegen und dem Beschwerdeführer aufzuerlegen.

E. 8.3

Der obsiegende Beschwerdegegner hat keinen Anspruch auf einen Parteikostenersatz (Art. 61 lit. g ATSG e contrario); im Übrigen wurde auch kein solcher geltend gemacht.

E. 9

/ 12 Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Mai 2025 sind entgegen der Weisung des RAV nur zwei direkte Bewerbungen ersichtlich, nämlich jene vom 19. Mai 2025 als Servicetechniker bei der Y._____ GmbH sowie jene als Elektroinstallateur vom 23. Mai 2025 bei der Z._____ AG; die übrigen 13 Bewerbungen erfolgten weisungswidrig bei Personalverleihfirmen (vgl. act. C.9). Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer in der Kontrollperiode Mai 2025 die Weisung des RAV nicht befolgt hat, stellt somit eine zu sanktionierende Unterlassung dar.

E. 10

/ 12 137 V 71 E. 5.2, 126 V 75 E. 6; Urteile des Bundesgerichts 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3, 8C_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2, 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4). Das Einstellraster KAST/RAV gemäss AVIG-Praxis ALE sieht für Nichtbefolgung weiterer Weisungen KAST/RAV erstmals drei bis zehn und beim zweiten Mal mindestens zehn Einstelltage vor; beim dritten Mal erfolgt die Überweisung zum Entscheid an die kantonale Amtsstelle (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2025, Rz. D79 3.B1-3).

E. 11

/ 12

E. 12

/ 12 Es wird erkannt:

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