



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 17. Juni 2025 (715 25 86)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch **B.**____

gegen

KIGA Baselland, Arbeitsvermittlung, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____, geboren 1975, meldete sich am 19. Juli 2024 beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung ab 1. August 2024 und zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) an. In der Folge eröffnete die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 1. August 2024 bis zum 31. Juli 2026. Mit vier Verfügungen vom 14. Januar 2025 stellte das RAV A.____ wegen ungenügender Arbeitsbemühungen in den Monaten August, September, November und Dezember 2024 jeweils für die Dauer von je vier Tagen, beginnend mit dem 1. des Folgemonats, in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobenen Einsprachen der Versicherten hiess die Einspracheinstanz des RAV, das Kantonale Amt für Industrie, Ge-

werbe und Arbeit (KIGA), Abteilung Arbeitsvermittlung, mit Einspracheentscheid vom 28. Januar 2025 in Bezug auf die Kontrollperiode September 2024 gut und hob die entsprechende Verfügung auf. Im Übrigen wies sie die Einsprachen ab.

B. Gegen den Einspracheentscheid vom 28. Januar 2025 erhob A.____, vertreten durch ihren Ehemann B.____, mit Eingabe vom 26. Februar 2025 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie sinngemäss, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 13. Mai 2025 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Verfügung vom 16. Mai 2025 wurde der Fall dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Gemäss Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Beurteilung der Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts nach Art. 119 AVIV. Laut Art. 128 Abs. 2 AVIV ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (bzw. Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid vom 28. Januar 2025, den das KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die Beschwerde der Versicherten vom 26. Februar 2025 kann somit eingetreten werden.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen in den Monaten August, November und Dezember 2024 für die Dauer von jeweils vier Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Im vorliegenden Fall enthalten die Akten

keine Angaben über die Höhe des Taggeldansatzes der Beschwerdeführerin. Bei einer Einstell-
dauer von insgesamt zwölf Tagen liegt der Streitwert aber in jedem Fall unter der erwähnten
Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen
beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamts alles Zumutbare unterneh-
men, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Ar-
beit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufs. Sie muss ihre Bemühun-
gen nachweisen können. Diese in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerte Pflicht stellt eine allgemeine
Schadenminderungspflicht der versicherten Person dar, die das Sozialversicherungsrecht
kennzeichnet (BGE 133 V 89 E.6.1.1).

2.2 Gemäss Art. 26 Abs. 1 AVIV ist die versicherte Person insbesondere dazu verpflichtet,
sich gezielt um Arbeit zu bemühen, was in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung zu
erfolgen hat. 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 Ar-
beitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein
gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzu-
ziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen unter anderem vom Ar-
beitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung,
geographische Mobilität, sprachliche Hindernisse usw. ab (Urteil des Bundesgerichts vom
22. Dezember 2009, 8C_583/2009, E. 5.1; AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirt-
schaft [Seco], gültig ab 1. Januar 2025 [AVIG-Praxis], Rz. B316). Obschon das Bundesgericht
bislang auf eine generelle Bezifferung der erforderlichen Anzahl der zu erbringenden Arbeits-
bemühungen verzichtet hat, hat sich die bundesgerichtliche Praxis insoweit konkretisiert, als
dass zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat grundsätzlich als ausreichend angesehen werden
(BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4; vgl. Urteil des Bundesgerichts
vom 19. Januar 2022, 9C_376/2021, E. 4.3.3). Blindbewerbungen können durchaus sinnvoll
sein. Sie dienen der Abklärung, ob eine Stelle frei ist. Indessen haben sich die Versicherten in
erster Linie um ausgeschriebene und damit offene Arbeitsgelegenheiten zu bemühen, bei wel-
chen die Erfolgsaussichten auf einen Vertragsabschluss erheblich grösser sind (Urteil des Eid-
genössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht, öffentlich-rechtliche Abtei-
lungen] vom 13. März 2006, C 347/05, E. 4 mit Hinweis). Erreicht die versicherte Person die
erforderliche Anzahl an Stellenbewerbungen nicht bzw. bemüht sich nicht genügend um zumut-
bare Arbeit, so ist sie in der Anspruchsberechtigung auf Grundlage von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG
für eine bestimmte Dauer einzustellen (BGE 141 V 365 E. 2.1, BGE 139 V 524 E. 2.1).

3. Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprü-
fungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1
ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). 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 (vgl. RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA
THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999).
Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der über-

wiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, N 11 zu Art. 43; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

4. Den vorliegenden Akten ist folgender Sachverhalt zu entnehmen: Die Versicherte meldete sich am 19. Juli 2024 beim RAV zur Arbeitsvermittlung an. Am 15. August 2024 fand das erste Beratungsgespräch statt. Im entsprechenden Protokoll wurde festgehalten, dass die Versicherte kaum Deutsch spreche. Im Rahmen des Gesprächs wurden unter anderem die aktuelle Situation der Versicherten, die Möglichkeit des Besuchs von Sprachkursen sowie ihre Pflicht, sich intensiv um zumutbare Arbeit zu bemühen, thematisiert. Zudem wurde sie darauf hingewiesen, dass von ihr ab August 2024 mindestens zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat verlangt würden. Als zumutbare Tätigkeiten wurden exemplarisch Tätigkeiten als Küchenhilfe, als Zimmermädchen sowie in der Reinigung genannt. Im Gesprächsprotokoll vom 26. August 2024 wurde unter anderem festgehalten, dass die Versicherte darauf hingewiesen worden sei, sich nicht wiederholt bei denselben Arbeitgebern zu bewerben. Es würden weiterhin zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat erwartet. Aus dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen ergibt sich, dass die Versicherte im August 2024 insgesamt acht Arbeitsbemühungen tätigte. Am 15. August 2024 bewarb sie sich telefonisch um eine Arbeit und bei den zwei Bewerbungen am 23. August 2024 handelte es sich um persönliche Anfragen. Die beiden Bewerbungen vom 19. August 2024 erfolgten indes wie jene vom 27. August 2024 schriftlich, wobei letztere ausdrücklich als Spontanbewerbungen bezeichnet wurden. Eine weitere Bewerbung vom 27. August 2024 tätigte sie ebenfalls schriftlich; ob es sich dabei um eine Spontanbewerbung handelte, lässt sich aus den Akten nicht eindeutig entnehmen. Die Versicherte bewarb sich ausnahmslos im Gastronomiebereich, insbesondere als Küchenhilfe. In der Kontrollperiode September 2024 wies die Versicherte insgesamt acht Arbeitsbemühungen aus, wobei sämtliche Bewerbungen in schriftlicher oder elektronischer Form erfolgten. Vom 1. bis 3. Oktober 2024 tätigte die Versicherte weitere fünf Arbeitsbemühungen. Für den Zeitraum vom 8. Oktober 2024 bis zum 6. November 2024 war sie aufgrund einer Ferienabwesenheit vorübergehend vermittlungsunfähig, wie sich aus dem Einspracheentscheid der KAST vom 18. Dezember 2024 ergibt. Sie war daher in dieser Zeit von der Pflicht, Arbeitsbemühungen einzureichen, befreit (vgl. Protokolleintrag vom 7. November 2024). Im Protokoll des Beratungsgesprächs vom 18. November 2024 wurde unter anderem festgehalten, dass von der Versicherten weiterhin zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat erwartet und dass wiederholte Bewerbungen beim gleichen Arbeitgeber künftig nicht mehr berücksichtigt würden. In der Kontrollperiode November 2024 tätigte die Versicherte insgesamt sechs Arbeitsbemühungen. Sie bewarb sich schriftlich am 9. November 2024 und am 10. November 2024 sowie zweimal am 17. November 2024. Auch diese Bewerbungen erfolgten im Gastronomiebereich. In der Kontrollperiode Dezember 2024 fragte die Versicherte am 4. Dezember 2024 telefonisch sowie am 5. Dezember 2024 persönlich um Arbeit nach. Am 7. Dezember 2024 absolvierte sie einen Probearbeitstag bei der «Genossenschaft C._____». Zwei weitere Bewerbungen erfolgten telefonisch bzw. persönlich am 10. Dezember 2024. Am 24. Dezember 2024 unterzeichnete die Versicherte einen unbefristeten Arbeitsvertrag

mit der «Genossenschaft C._____», welcher am 1. Januar 2025 in Kraft trat. Am 10. Februar 2025 meldete sie sich rückwirkend per 31. Dezember 2024 von der Arbeitsvermittlung ab.

5.1 Wie in Erwägung 2.2 dargelegt, ist eine versicherte Person verpflichtet, sich gezielt um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen, wobei die Bewerbungen grundsätzlich ordentlich zu erfolgen haben. Im vorliegenden Fall weist die Beschwerdeführerin für die Kontrollperiode August 2024 insgesamt acht Arbeitsbemühungen aus. Auffällig ist, dass sie in der ersten Hälfte des Monats August 2024 keinerlei Bewerbungen unternahm und damit in diesem Zeitraum ihrer Pflicht zur intensiven Stellensuche nicht nachkam. Weiter ist festzustellen, dass mindestens fünf der acht dokumentierten Arbeitsbemühungen nicht in der geforderten ordentlichen Form, sondern telefonisch, persönlich oder als schriftliche Spontanbewerbung erfolgten. Soweit ersichtlich war bei keinem dieser potenziellen Arbeitgeber eine vakante Stelle zu besetzen. Darüber hinaus bewarb sich die Beschwerdeführerin nahezu ausschliesslich im Gastronomiebereich, obwohl sie bereits im ersten Beratungsgespräch vom 15. August 2024 ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, sich breiter aufzustellen und insbesondere auch im Bereich Reinigung nach Stellen zu suchen. Die im Monat August 2024 nachgewiesenen acht Arbeitsbemühungen erweisen sich sowohl qualitativ als auch – angesichts der rechtsprechungsgemäss geforderten zehn bis zwölf Bemühungen pro Kontrollperiode (vgl. E. 2.2 hiervor) – quantitativ als ungenügend. Es trifft zwar zu, dass bei der Integration der Beschwerdeführerin in den Arbeitsmarkt sprachliche Hindernisse bestehen. Dabei ist aber der Grundsatz zu beachten, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (Urteil des Bundesgerichts vom 23. Dezember 2009, 8C_761/2009, E. 2.2). Im Vordergrund stehen dabei sowohl die Tatsache als auch die Intensität der Bemühungen, nicht jedoch deren Erfolg (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.1.1). Nachvollziehbare Gründe oder Belege dafür, dass es der Beschwerdeführerin in der Kontrollperiode August 2024 nicht möglich oder zumutbar gewesen wäre, sich auch ausserhalb des Gastronomiebereichs – namentlich im Bereich Reinigung oder Raumpflege, wo geringere sprachliche Anforderungen bestehen – intensiv um eine Stelle zu bemühen, sind weder ersichtlich noch in der Beschwerde substantiiert dargelegt.

5.2 Entsprechendes gilt für die Kontrollperiode November 2024, in welcher die Beschwerdeführerin lediglich sechs Arbeitsbemühungen nachweisen konnte. Zwar war die Versicherte bis zum 6. November 2024 aufgrund einer Ferienabwesenheit von der Pflicht zu Arbeitsbemühungen befreit. Jedoch ist zu ihren Lasten zu berücksichtigen, dass sie gemäss Protokoll des Beratungsgesprächs vom 18. November 2024 ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass von ihr künftig weiterhin mindestens zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat erwartet werden. Trotz dieser klaren Vorgabe tätigte die Versicherte im Verlauf der Kontrollperiode November 2024 lediglich zwei weitere Bewerbungen, wobei sich diese Bewerbungen ausschliesslich auf den Gastronomiebereich beschränkten. Zudem handelte es sich bei der Bewerbung vom 21. November 2024 lediglich um eine telefonische Anfrage, welche den Anforderungen an eine ordentliche Bewerbung nicht entspricht. Eine derart geringe Bewerbungsaktivität ist sowohl quantitativ als auch qualitativ ungenügend und stellt einen Verstoss gegen die der Versicherten obliegende Schadenminderungspflicht dar (vgl. BGE 123 V 233 E. 3c). Aus den Akten ergeben sich keinerlei Hinweise oder nachvollziehbare Gründe, welche die ungenügende Anzahl und die eingeschränkte Ausrichtung der Arbeitsbemühungen im November 2024 entschuldigen könn-

ten. Aus diesem Grund durfte die Beschwerdegegnerin auch in Bezug auf die Kontrollperiode November 2024 zu Recht von einem sanktionswürdigen Verhalten der Beschwerdeführerin ausgehen.

5.3 Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, verfährt nicht. Soweit sie geltend macht, ihre Bewerbungsaktivität sei stets als sehr lobenswert beurteilt worden, die erwartete Anzahl von zwölf Arbeitsbemühungen pro Monat sei nie klar definiert gewesen und sie sei nie ausdrücklich dazu angehalten worden, sich intensiver um Arbeit zu bemühen, steht dies im Widerspruch zu den Protokollen der Beratungsgespräche vom 15. August 2024, 26. August 2024 und 18. November 2024. Daraus ergibt sich, dass die erforderliche Anzahl an Arbeitsbemühungen wiederholt thematisiert wurde. Die Versicherte wurde zudem darauf hingewiesen, dass wiederholte Bewerbungen bei denselben Arbeitgebenden nicht (mehr) akzeptiert würden. Die Beratungsgespräche dienen unter anderem dazu, mit den versicherten Personen die aktuelle Situation, die Stellensuche pro Monat, die Suchstrategie sowie Zielvereinbarungen zu besprechen (vgl. Überschriften der Gesprächsprotokolle). Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Einträge in den Protokollen wahrheitswidrig erfolgten. Zudem ergibt sich weder aus den gesetzlichen Grundlagen noch aus der Weisung AVIG ALE eine Verpflichtung der Beschwerdegegnerin, die Vorgabe der erwarteten Arbeitsbemühungen schriftlich zu erteilen. Ihr kann in diesem Zusammenhang daher kein Vorwurf gemacht werden. Soweit die Beschwerdeführerin darüber hinaus das Vorgehen der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit ihrer Wiedereingliederung beziehungsweise den beantragten Weiterbildungen kritisiert, ist klarzustellen, dass es in ihrer eigenen Verantwortung lag, trotz eingeschränkter Deutschkenntnisse ausreichende und zumutbare Arbeitsbemühungen nachzuweisen, gegebenenfalls auch ausserhalb des Gastronomiebereichs. Aus einer angeblich mangelnden Unterstützung durch die Beschwerdegegnerin lässt sich daher nichts zu Gunsten der Beschwerdeführerin ableiten. Soweit sie sich auf den Einspracheentscheid der KAST vom 18. Dezember 2024 beruft und geltend macht, darin seien ihre Arbeitsbemühungen nicht beanstandet worden, ist dem entgegenzuhalten, dass im genannten Entscheid ausdrücklich festgehalten wurde, ein früherer Beginn der Stellensuche wäre angezeigt gewesen und die Stellensuche hätte bereits ab Mitte August 2024 zielgerichtet erfolgen müssen. Zwar trifft zu, dass die Beschwerdegegnerin die Verfügungen betreffend die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen nicht unmittelbar nach Abschluss der jeweiligen Kontrollperiode erlassen hatte. Daraus kann ihr jedoch nicht vorgeworfen werden, sie habe untätig zugewartet, um anschliessend eine umso einschneidendere Sanktion zu verfügen oder gar die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten in Frage zu stellen (vgl. hierzu Weisung AVIG ALE Rz. B323). Insgesamt bringt die Beschwerdeführerin keine stichhaltigen Argumente vor, die die Beurteilung des vorinstanzlichen Entscheids hinsichtlich der Kontrollperioden August 2024 und November 2024 in Frage stellen könnten.

5.4 Hinsichtlich der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Kontrollperiode Dezember 2024 ist zunächst festzuhalten, dass gemäss der Weisung AVIG ALE, Rz. B320, auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen zu verzichten ist, wenn solche Bemühungen nicht mehr zur Schadenminderung beitragen können. Dies ist u.a. dann der Fall, wenn eine versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle gefunden hat, die sie innerhalb eines Monats antreten

kann. Im vorliegenden Fall unterzeichnete die Versicherte am 24. Dezember 2024 einen Arbeitsvertrag mit der «Genossenschaft C._____», mit Stellenantritt per 1. Januar 2025. Bereits am 7. Dezember 2024 absolvierte sie einen Probearbeitstag und nahm – ihren glaubhaften Angaben zufolge – das Stellenangebot am 10. oder 12. Dezember 2024 an. Damit kam die Versicherte ihrer Schadenminderungspflicht nach. Es kann ihr daher nicht entgegengehalten werden, sie hätte sich für den Monat Dezember 2024 weiterhin um eine andere Arbeitsstelle bemühen oder sich die – lediglich theoretische – Möglichkeit vorhalten lassen müssen, dass ihr vom RAV noch eine andere Stelle zugewiesen worden wäre. Zu berücksichtigen ist zudem, dass sich die Versicherte bis zur Vertragszusage am 10. oder 12. Dezember 2024 um Arbeit bemühte und die neue Stelle am 1. Januar 2025 – und somit innerhalb eines Monats – antreten konnte. Damit wurde die Arbeitslosigkeit zeitnah beendet. Vor diesem Hintergrund rechtfertigt es sich, die Versicherte für den Monat Dezember 2024 von der Pflicht zum Nachweis weiterer Arbeitsbemühungen zu befreien. Folglich entfällt für den Monat Dezember 2024 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen.

5.5 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die von der Beschwerdeführerin für die Kontrollperioden August 2024 und November 2024 nachgewiesenen acht beziehungsweise sechs Arbeitsbemühungen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht als ungenügend zu qualifizieren sind. Die Beschwerdeführerin hat damit ihre Schadenminderungspflicht verletzt, weshalb die Beschwerdegegnerin berechtigt war, für diese Zeiträume eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen. Demgegenüber rechtfertigt es sich, die Beschwerdeführerin für den Monat Dezember 2024 von der Pflicht zum Nachweis von Arbeitsbemühungen zu befreien, da sie in diesem Zeitraum eine neue Arbeitsstelle gefunden und ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats beendet hatte. Aus diesem Grund entfällt für den Monat Dezember 2024 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin das Verschulden der Beschwerdeführerin in den Kontrollperioden August 2024 und November 2024 zutreffend qualifiziert und die Einstelldauer zu Recht auf jeweils vier Tage festgesetzt hat.

6.2 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung richtet sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstelldauer abgestuft festgelegt: Sie beträgt bei leichtem Verschulden 1 bis 10 Tage (lit. a), bei mittelschwerem Verschulden 11 bis 20 Tage (lit. b) und bei schwerem Verschulden 21 bis 40 Tage (lit. c). Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Verwaltung nach pflichtgemäsem Ermessen. Gemäss § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden auch die Angemessenheit der angefochtenen Verfügung zu überprüfen. Dabei greift sie jedoch praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in den Ermessensspielraum der Verwaltung ein. Bei der Beurteilung des Ermessens ist im Einzelfall der vom Seco als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher eine möglichst einheitliche Rechtsanwendung in den Kantonen gewährleisten soll. Für erstmalig ungenügende Arbeitsbemühungen während einer Kontrollperiode

sieht der Einstellraster (Rz. D79) eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 3 bis 4 Tagen vor. Bei zweimalig ungenügenden Arbeitsbemühungen beträgt die Einstellungsdauer 5 bis 9 Tage.

6.3 Im vorliegenden Fall verfügte das RAV für die Kontrollperioden August 2024 und November 2024 jeweils eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 4 Tagen, entsprechend dem Seco-Einstellraster für erstmalig ungenügende Arbeitsbemühungen. Diese Vorgehensweise ist insbesondere deshalb gerechtfertigt, weil die Einstellverfügungen für die Monate August 2024 und November 2024 gleichzeitig erlassen wurden. Die Beurteilung der Einstelldauer liegt im Ermessen der Beschwerdegegnerin und trägt den konkreten Umständen des Einzelfalls ausreichend Rechnung. Folglich ist die festgesetzte Einstelldauer von jeweils vier Tagen nicht zu beanstanden.

7. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde insoweit teilweise gutzuheissen, als die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Kontrollperiode Dezember 2024 aufgehoben wird. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

8. Art. 61 lit. f ATSG hält fest, dass das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig ist, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG sieht keine Kostenpflicht vor, weshalb der vorliegende Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird in dem Sinne teilweise gutgeheissen, als die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für den Kontrollmonat Dezember 2024 aufgehoben wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.