



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 18. Juli 2022 (715 22 65 /166 und 715 22 66 /167)

Arbeitslosenversicherung

Einstellungen in der Anspruchsberechtigung wegen Nichtbefolgens einer Weisung

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Martina Somogyi

_____ Parteien **A._____**, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.1 Der 1984 geborene A._____ war seit 1. August 2016 für die B._____ GmbH im Restaurant C._____ in X._____ als Koch tätig. Am 28. Dezember 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2021 aus wirtschaftlichen Gründen. Infolge dessen meldete sich A._____ am 5. Januar 2021 im Rahmen eines Vollpensums beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an. Weil A._____ die Weisung vom 17. Juni 2021 betreffend Dokumentierungspflicht der Stellensuche im Juli 2021 nicht befolgt habe, stellte ihn das RAV am 18. August 2021 ab 2. August 2021 für acht Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Auf Einsprache hin hielt das

Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Abteilung Arbeitsvermittlung, mit Einspracheentscheid vom 9. Februar 2022 an der Einstellung fest.

A.2 Am 29. November 2021 verfügte das RAV für A.____ weitere zwölf Einstelltage ab 1. September 2021 mit der Begründung er habe die Weisung vom 17. Juni 2021 erneut verletzt, indem er seine Stellensuche auch im August 2021 ungenügend dokumentiert habe. Diesen Entscheid bestätigte das KIGA mit Einspracheentscheid vom 11. Februar 2022.

B. Gegen die Einspracheentscheide vom 9. bzw. 11. Februar 2022 erhob A.____ mit Eingaben vom 15. Februar 2022 jeweils Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er brachte gegen beide Entscheide sinngemäss vor, er habe sich durchaus bemüht, eine Stelle zu finden. Aufgrund seiner eingeschränkten Sprachkenntnisse sei es insofern zu einem Missverständnis gekommen, als er nicht verstanden habe, dass er zusätzlich zum Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» auch eine Kopie der Stelleninserate sowie seiner Bewerbungsschreiben einzureichen gehabt hätte.

C. In ihren Vernehmlassungen vom 23. März 2022 schloss die Beschwerdegegnerin in beiden Verfahren auf Abweisung der Beschwerde und regte an, die Vereinigung der beiden Beschwerdeverfahren zu prüfen.

D. Mit Verfügungen vom 24. März 2022 wurden die Fälle (715 22 65 und 715 22 66) dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen. Eine Entscheidung betreffend Verfahrensvereinigung wurde den Parteien im Rahmen der Beschwerdebeurteilung in Aussicht gestellt.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (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. Laut Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bilden zwei Einspracheentscheide, die das KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft in beiden Angelegenheiten 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 Beschwerden zuständig. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichten Beschwerden ist somit einzutreten.

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 der vorliegenden Verfahren bildet die Frage, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen Nichtbefolgens einer Weisung für die Dauer von acht resp. zwölf Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von monatlich Fr. 5'742.-- resp. einem Taggeldanspruch von Fr. 211.70 und einer Einstelldauer von acht resp. zwölf Tagen liegen die Streitwerte in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheiten in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fallen.

1.3 Da den beiden Beschwerden vom 15. Februar 2022 dieselben Parteien gegenüberstehen, ihnen ein zusammenhängender Sachverhalt zugrunde liegt und sich im Wesentlichen die gleichen Rechtsfragen stellen, rechtfertigt es sich, die beiden Verfahren 715 22 65 und 715 22 66 zusammen zu legen (BGE 128 V 126 E. 1 mit Hinweisen; vgl. auch BGE 128 V 194 E. 1).

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für acht resp. zwölf Tage wegen Nichtbefolgens einer Weisung im Juli 2021 resp. August 2021 in seiner Anspruchsberechtigung einstellte.

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben der Versicherungsträger und 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. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

3.2 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 (BGE 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

4.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu

suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Die versicherte Person hat die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit überprüft werden kann, ob sie ihrer Pflicht zur Stellensuche hinreichend nachkommt und vermittlungsfähig ist (Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 lit. c AVIG, Art. 28 ATSG; AVIG-Praxis ALE B315).

4.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. Bei Verwirklichung eines Sanktionstatbestandes kann die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden. Diese sog. Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 882).

4.3 In Art. 30 Abs. 1 AVIG werden die Einstellungstatbestände genauer umschrieben. Tatbestandmässig verhält sich gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG, wer sich persönlich nicht genügend um Arbeit bemüht. Vorausgesetzt wird, dass sich die versicherte Person gezielt um Arbeit bemüht, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung (Art. 26 Abs. 1 AVIV). Der Nachweis der Arbeitsbemühungen ist für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tag des folgenden Monats einzureichen, andernfalls sie nicht mehr berücksichtigt werden (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Die Überprüfung der Arbeitsbemühungen durch die zuständige Amtsstelle erfolgt monatlich (Art. 26 Abs. 3 AVIV). Bei der Beurteilung, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung. Dabei sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten der versicherten Person wie Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie die Usanzen des für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarktes zu berücksichtigen (vgl. BGE 120 V 74 E. 4a). In qualitativer Hinsicht werden die persönlichen Arbeitsbemühungen einer versicherten Person in der Regel streng beurteilt (JAQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 138). Hinsichtlich Blindbewerbungen gilt, dass diese nicht zum Vornherein als sinnlos betrachtet werden können. Sie dienen der Abklärung, ob eine Stelle frei ist. Jedoch haben sich versicherte Personen in erster Linie um ausgeschriebene und offene Arbeitsgelegenheiten zu bemühen, bei welchen die Erfolgsaussichten auf einen Vertragsabschluss erheblich grösser sind (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute Schweizerisches Bundesgericht], vom 22. Februar 2007, C 16/07 E. 3.1). Es können also grundsätzlich nur Bewerbungen um offene, mithin ausgeschriebene Stellen als genügend beurteilt werden (JAQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 138).

4.4 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG kann die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen

Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldigen Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 847). Im Übrigen hat Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG die Funktion eines Auffangtatbestandes. Er erfasst sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt ist (Urteil des Bundesgerichts vom 30. Juli 2019, 8C_40/2019, E. 5.2 mit Hinweisen). Unter den Begriff Kontrollvorschriften fallen namentlich auch die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG) und die eigentlichen Kontrollvorschriften (Art. 17 Abs. 2, Art. 18 ff. AVIV). Mit Weisungen sind vor allem die in Art. 17 Abs. 3 und 5 AVIG erwähnten Anordnungen der zuständigen Amtsstelle gemeint (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 852).

5.1 Vorliegend steht unbestritten fest, dass die Beschwerdegegnerin anlässlich des telefonischen Beratungsgesprächs vom 17. Juni 2021 eine ab Juli 2021 geltende, vom Beschwerdeführer später unterzeichnete «Zielvereinbarung zur Stellensuche» aufgesetzt hatte. Der Beschwerdeführer hatte sich dabei verpflichtet, ab Juli 2021 total mindestens acht bis zehn Arbeitsbemühungen zu tätigen, davon mindestens vier schriftlich bzw. elektronisch auf ausgeschriebene Stellen. Ausserdem war zwischen den Parteien vereinbart worden, dass zusammen mit dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» jeweils die dazugehörigen Stelleninserate und Bewerbungsschreiben beim RAV einzureichen seien. Unstrittig ist sodann, dass der Beschwerdeführer im Juli und August 2021 zwar jeweils neun Bewerbungen und damit quantitativ genügende Arbeitsbemühungen tätigte, er jedoch entgegen der Zielvereinbarung vom 17. Juni 2021 darauf verzichtete, zusätzlich zum Formular «Nachweis persönliche Arbeitsbemühungen» stets entsprechende Stelleninserate und die dazugehörigen Bewerbungsunterlagen innert den ersten fünf Tagen des Folgemonats einzureichen.

5.2 Aus den sich in den Akten befindlichen am 9. August 2021, d.h. nach Ablauf der Fünftagesfrist, vom Beschwerdeführer an das RAV weitergeleiteten E-Mails der angefragten Arbeitgeber ergibt sich für den Monat Juli 2021 immerhin, dass mindestens drei Stellen ausgeschrieben waren. Ein eigentliches Stelleninserat befindet sich hingegen nicht in den Akten. Einer konkreten Stelle zuordenbare Bewerbungsunterlagen sind ebenfalls nicht ersichtlich. Für August 2021 resultiert wiederum nur aus den sich in den Akten befindlichen Arbeitgeber-E-Mails, dass sich der Beschwerdeführer zumindest auf zwei ausgeschriebene Stellen beworben hat. Die dazugehörigen Stelleninserate fehlen indessen. Lediglich in zwei Fällen lassen sich über den jeweiligen E-Mail-Adressaten standardisierte Bewerbungsunterlagen einer konkreten Stelle zuordnen. Diese Bemühungen genügen nicht, um der Zielvereinbarung vom 17. Juni 2021 gerecht zu werden, ist doch eine zeitnahe Qualitätsüberprüfung der eingereichten Unterlagen als Grundlage für künftige Beratungsgespräche und zwecks Erhöhung der Erfolgchancen bei der Stellensuche nicht möglich. Deshalb erfüllte der Beschwerdeführer damit grundsätzlich sowohl im Juli 2021 als auch im August 2021 den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge Nichtbefolgens einer Weisung).

6.1 Vorab zu beurteilen ist die Rechtmässigkeit der am 17. Juni 2021 erteilten Weisung. Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im Januar 2021 auf dem Formular «Nachweis

der persönlichen Arbeitsbemühungen» sechs Bewerbungen vermerkte, wobei keine davon auf eine offene Stelle erfolgt sei. Im Februar 2021 seien sechs der sieben Bewerbungen mangels freier Stelle abgelehnt worden. Für den Monat März 2021 meldete der Beschwerdeführer acht Bewerbungen, wovon sieben der kontaktierten Arbeitgeber «keine freie Stelle» angeboten hätten resp. eine «Stelle bereits besetzt» worden sei. Im April 2021 deklarierte er acht Bewerbungen, fünf mit dem Hinweis «keine freie Stelle» resp. eine mit der Bemerkung «Stelle bereits besetzt». Im Mai 2021 seien es wiederum acht Bewerbungen gewesen, fünf davon auf eine nicht ausgeschriebene Stelle, zwei Stellen seien bereits besetzt worden. Im Juni 2021 habe er acht Bewerbungen getätigt, wobei fünf der angefragten Arbeitgeber keine freie Stelle angeboten hätten.

6.2 Im Sinne der Ausführungen in E. 4.3 und vor dem dargelegten Hintergrund, dass der Beschwerdeführer sich seit rund einem halben Jahr vorwiegend auf nicht konkret ausgeschriebene Stellen, sondern blind beworben hatte, war das RAV berechtigt, die Stellensuche ab Juli 2021 durch eine entsprechende Beweisaufgabe zu optimieren. Die Weisung, sich künftig auf mindestens vier ausgeschriebene Stellen zu bewerben und mit dem Formular «Nachweis persönliche Arbeitsbemühungen» Stelleninserate und die entsprechenden Bewerbungsunterlagen innert Fünftagesfrist einzureichen, ist geeignet und erforderlich für die zeitnahe und kontinuierliche Analyse der Bewerbungsqualität durch die zuständigen Organe der Arbeitslosenversicherung, deren darauf basierende Beratung und schliesslich den Bewerbungserfolg. Es kann der Beschwerdegegnerin deshalb kein überspitzter Formalismus vorgeworfen werden, wenn sie auf der Einreichung von Stelleninseraten und Bewerbungsunterlagen zwecks Qualitätsprüfung und Verbesserung der Stellensuche beharrte. Das RAV erliess somit zu Recht die als Zielvereinbarung benannte Weisung vom 17. Juni 2021.

7.1 Im Folgenden ist zu prüfen, ob entschuldbare Gründe für den Verstoss gegen die Weisung vom 17. Juni 2021 durch Nichteinreichen von Stelleninseraten und Bewerbungsunterlagen in den Monaten Juli und August 2021 vorlagen.

7.2 Die vom Beschwerdeführer vorgebrachte Begründung, er habe aufgrund seiner geringen Deutschkenntnisse nicht verstanden, was die Beschwerdegegnerin von ihm verlangt habe, vermag nicht zu überzeugen. Bereits im Rahmen des Erstgesprächs vom 13. Januar 2021 wurde ihm das Informationsblatt «Ich informiere mich...» ausgehändigt. Dieses enthält einen einfachen, fettgedruckten Hinweis darauf, an wen sich Versicherte mit Sprachschwierigkeiten bei Unklarheiten wenden können. Dem im 2010 in die Schweiz eingereisten Beschwerdeführer, welcher im April 2016 ein Sprachzertifikat A2 erworben hatte, war es zuzumuten, die Zielvereinbarung vom 17. Juni 2021 zu verstehen oder gegebenenfalls nachzufragen, dies umso mehr als er gemäss eigenen Angaben vor seiner Einreise in die Schweiz mehrere Jahre an einer Universität «Economy and Commerce» studierte und es ihm in der Schweiz gelang, ins Berufsleben einzusteigen. Im Übrigen war es ihm auch möglich, mithilfe einer Übersetzungsmaschine Eingaben an das RAV zu verfassen. Darüber hinaus wurde dem Beschwerdeführer Frist zur Unterzeichnung der Zielvereinbarung bis zum 21. Juni 2021 gewährt. Er hatte also mehrere Tage Zeit, sich über deren Inhalt noch einmal zu vergewissern und allenfalls eine Übersetzungshilfe beizuziehen. Ausserdem wurde die ihm unterbreitete Zielvereinbarung entsprechend dem Eintrag im «BG Ver-

laufsprotokoll» zwecks Verbesserung der Stellensuche errichtet und dies anlässlich des Beratungsgesprächs vom 17. Juni 2021 mit ihm besprochen. So sei er laut Eintrag ausdrücklich darauf hingewiesen worden, vom blossen «Stempeln» abzusehen. Aufgrund dessen hätte ihm ab diesem Zeitpunkt bewusst sein müssen, dass das RAV nach sechsmonatiger erfolgloser Stellensuche künftig nachweislich zielführendere Bewerbungen voraussetzen werde und er dementsprechend die zur Überprüfung notwendigen Unterlagen beizubringen habe. Ferner enthält die Zielvereinbarung den ausdrücklichen Hinweis auf Taggeldkürzungen für den Fall eines Verstosses gegen dieselbe. Dem Beschwerdeführer, der bereits mit Verfügung vom 4. Februar 2021 infolge ungenügender Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde – im Grundsatz bestätigt durch den rechtskräftigen Einspracheentscheid vom 21. September 2021 –, hätten die Konsequenzen von Pflichtverletzungen aufgrund dessen erst recht bewusst sein müssen.

7.3 Im Sinne des vorstehend Ausgeführten liegt kein entschuldbarer Grund dafür vor, dass der Beschwerdeführer es unterliess, zusätzlich zum Formular «Nachweis persönliche Arbeitsbemühungen» die jeweiligen Stelleninserate und seine Bewerbungsunterlagen dem RAV einzureichen. Der Tatbestand der Nichtbefolgung einer Weisung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist daher sowohl im Juli als auch im August 2021 erfüllt. Die vorübergehenden Einstellungen in der Anspruchsberechtigung sind demnach im Grundsatz zu Recht erfolgt.

8.1 Zu prüfen bleibt, ob die Einstelldauer von acht resp. zwölf Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1–15 Tage bei leichtem (lit. a), 16–30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31–60 Tage (lit. c) bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt das KIGA seinen Entscheid nach pflichtgemässem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch das KIGA angeordneten Einstelldauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in dessen Ermessensspielraum ein. Massgebend für die Festsetzung der Einstelldauer ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweisen).

8.2 Die Beschwerdegegnerin hat das Verhalten des Versicherten bei der Einstellung für den Monat Juli 2021 als leichtes Verschulden qualifiziert und sich auf Punkt 3.B des Sanktionsrasters des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) gestützt, wonach bei erstmaliger «Nichtbefolgung weiterer Weisungen KAST/RAV» eine Einstellung im Rahmen von drei bis zehn Tagen vorgegeben wird. Die Beschwerdegegnerin ist mit Verweis auf BGE 123 V 150 vom Mittelwert ausgegangen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist zuungunsten des Beschwerdeführers zu Recht verschuldensschärfend berücksichtigt worden, dass er bereits mit Verfügung vom 4. Februar 2021 für fünf Tage aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen (Zeit vor Stellenlosigkeit) – mit Einspracheentscheid vom 21. Juni 2021 grundsätzlich bestätigt, jedoch auf drei Tage reduziert – eingestellt wurde. Weitere verschuldensmindernde oder -schärfende Umstände sind nicht

ersichtlich. In Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände erweist sich die Sanktionshöhe daher als vertretbar und ist demzufolge nicht zu beanstanden, weshalb das Kantonsgericht für den Monat Juli 2021 keinen Anlass sieht, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

8.3.1 Für den Monat August 2021 sanktionierte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit zwölf Einstelltagen. Sie stützte sich dabei wiederum auf Punkt 3.B des Sanktionsrasters des seco. Aufgrund des erneuten Nichtbefolgens «weiterer Weisungen KAST/RAV» ging sie dabei von einem leichten bis mittelschweren Verschulden und dementsprechend von mindestens zehn Einstelltagen aus. Verschuldensschärfend berücksichtigte sie Vorsanktionen vom 4. Februar 2021 (fehlende Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit), vom 21. September 2021 sowie vom 4. November 2021 (ungenügende Arbeitsbemühungen). Dem Einspracheentscheid lässt sich sodann eine verschuldensmindernde Reduktion entnehmen, wobei deren Begründung darauf zurückzuführen ist, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Einspracheverfahrens zumindest teilweise Screenshots und E-Mail-Korrespondenzen einreichte und damit seiner Dokumentierungspflicht zumindest teilweise nachkam. Zu Recht unberücksichtigt liess sie die vorstehend beurteilte, nicht rechtskräftige Verfügung vom 18. August 2021 (Nichtbefolgung einer Weisung im Juli 2021).

8.3.2 Soweit aus den Akten ersichtlich, wurde der Beschwerdeführer zuvor nur in zwei Fällen rechtskräftig sanktioniert. Am 21. September 2021 erging einzig der gegen die Verfügung vom 4. Februar 2021 gerichtete Einspracheentscheid, welcher nicht als zusätzliche Vorsanktion zu berücksichtigen ist. Insofern wäre eine Reduktion um einen Einstelltag angezeigt. Andererseits wurde der Beschwerdeführer bereits am 12. August 2021 aufgefordert, zur erstmalig für den Monat Juli 2021 in Aussicht gestellten Einstellung wegen Nichtbefolgens der Weisung vom 17. Juni 2021 Stellung zu nehmen. Es lässt sich nicht nachvollziehen, weshalb der Beschwerdeführer trotzdem weiterhin auf entsprechende Rückfragen zu seiner Dokumentationspflicht verzichtete und wiederum keine Stelleninserate resp. bloss in zwei Fällen standardisierte Bewerbungsunterlagen einreichte, dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass er Mitte August noch ausreichend Zeit gehabt hätte, die geforderten Unterlagen fristgerecht bis zum 5. resp. 6. September 2021 einzureichen. Auch der Umstand, dass Ziel und Zweck der Weisung vom 17. Juni 2021 war, die Stellensuche durch kontinuierliche und zeitnahe Analyse der Stelleninserate und Bewerbungsunterlagen zielführend und mit Aussicht auf Erfolg zu gestalten, schliesst eine verschuldensmindernde Berücksichtigung der zwei verspätet eingereichten Bewerbungsunterlagen ohne Stelleninserat aus, weshalb die verfügbaren zwölf Einstelltage dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen waren.

9. Unter diesen Umständen ist nicht zu beanstanden, dass das RAV den Beschwerdeführer mit Verfügung vom 18. August 2021 resp. 29. November 2021 für acht bzw. zwölf sTage in der Anspruchsberechtigung einstellte. Die Einspracheentscheide vom 9. bzw. 11. Februar 2022 sind im Ergebnis zu Recht ergangen.

10. Gemäss § 20 Abs. 2 VPO i.V.m. Art. 61 lit. ^{fbis} ATSG ist das kantonsgerichtliche Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen vorbehältlich § 20 Abs. 2^{bis} VPO und Mutwillig-

resp. Leichtsinnigkeit für die Parteien kostenlos. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Verfahren 715 22 65 und 715 22 66 werden zusammengelegt.
 2. Die Beschwerden vom 15. Februar 2022 werden abgewiesen.
 3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>