



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. Juni 2018 (715 17 383 / 150)

Arbeitslosenversicherung

Ausreichende Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit bei temporärem Arbeitsverhältnis

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Christina Markiewicz

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

KIGA Baselland, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ meldete sich am 18. April 2017 beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Liestal an und erhob ab demselben Datum Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Es handelte sich um die vierzehnte Anmeldung und die fünfte Rahmenfrist zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Wegen mangelnder Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit stellte das RAV A.____ mit Verfügung vom 19. Mai 2017 für

9 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen diese Verfügung erhob er mit Eingabe vom 9. Juni 2017 Einsprache. Nach Prüfung der Akten drohte das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) A.____ mit Schreiben vom 11. September 2017 eine reformatio in peius an. Für die Zeit vor Arbeitslosigkeit und somit während der dreimonatigen Kontrollperiode vom 18. Januar 2017 bis 17. April 2017 habe er in quantitativer Hinsicht ungenügende Arbeitsbemühungen getätigt. Anstelle der erwarteten 24 Arbeitsbemühungen seien nur deren 19 nachgewiesen. Gemäss Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) sei bei einer dreimonatigen Kontrollperiode vor Arbeitslosigkeit grundsätzlich eine Einstellung in der Höhe von 9 bis 12 Tagen vorzunehmen, wenn von ungenügenden Arbeitsbemühungen auszugehen sei. Wegen zwei Vorsanktionen aus den letzten zwei Jahren (Verfügungen vom 27. Januar 2016 sowie vom 16. Juni 2016) müssten mindestens zwei Einstelltage hinzuaddiert werden. Es sei deshalb vorgesehen, 11 Einstelltage statt nur 9 zu verfügen. Das KIGA setzte A.____ eine Frist, um mitzuteilen, ob er aufgrund der neuen Lage die Einsprache zurückziehen möchte. A.____ hielt mit Schreiben vom 21. September 2017 an seiner Einsprache fest. Er habe die notwendigen 24 Arbeitsbemühungen getätigt, weshalb die Einstellung unrechtmässig sei. Ausserdem sei er vom 1. April 2017 bis zum 17. April 2017 in den Ferien gewesen.

Mit Entscheid vom 2. November 2017 wies das KIGA die Einsprache ab und verfügte neu eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 11 Tagen. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass A.____ seit dem 13. Februar 2017 temporär über die Personalvermittlungsfirma B.____ bei der C.____ tätig gewesen sei. Zuvor sei er in diversen anderen, ebenfalls kurzfristigen Einsätzen temporär tätig gewesen. Die B.____ habe ihm mündlich am 11. April 2017 per 13. April 2017 gekündigt. Da versicherte Personen in Temporärverhältnissen von kurzen Kündigungsfristen betroffen seien und jederzeit mit einem Stellenverlust rechnen müssten, seien analog den befristeten Arbeitsverhältnissen, Arbeitsbemühungen der letzten drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verlangen. Dementsprechend sei eine dreimonatige Kontrollfrist vom 18. Januar 2017 bis 17. April 2017 festzulegen, in der der Einsprecher monatlich acht Arbeitsbemühungen nachzuweisen habe. Indessen habe der Versicherte in der Kontrollperiode lediglich 19 Arbeitsbemühungen getätigt und sei somit zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden. Die Ferienabwesenheit vom 1. April 2017 bis 17. April 2017 könne nicht als Entschuldigungsgrund für die mangelnde Stellensuche gewertet werden. Die Sanktion erweise sich somit in der Höhe und in Berücksichtigung der Vorsanktionen als angemessen.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ am 16. November 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht. Er beantragte sinngemäss dessen Aufhebung. Er sei der Ansicht, dass er sich genügend um Arbeit bemüht habe, habe er doch für die Monate Januar 2017 bis April 2017 jeweils die verlangten 8 Arbeitsbemühungen nachgewiesen. Zudem sei er zwei Wochen im Schwarzwald und im Thüringer Wald in den Wanderferien gewesen. Diese Ferien habe er ein halbes Jahr vorher geplant

und angezahlt. Auch die Fahrkarten habe er drei Monate vorher gekauft. Zudem verfüge er nicht über Internet, weshalb er sich aus den Ferien nicht habe bewerben können.

C. Mit Vernehmlassung vom 21. Februar 2018 beantragte das KIGA die Abweisung der Beschwerde, eventualiter sei die Einstellungsdauer von 11 auf 9 Einstelltage zu reduzieren. Bezüglich der reformatio in peius sei anzumerken, dass die Einspracheinstanz fälschlicherweise davon ausgegangen sei, dass eine Erhöhung um 2 Einstelltage nicht in die Beurteilung des RAV Eingang gefunden habe. Indes sei die Erhöhung in der Verfügung vom 19. Mai 2017 vorgenommen worden. Insofern sei die Begründung im Einspracheentscheid für die Heraufsetzung der Einstelltage von 9 auf 11 nicht korrekt. Da das Verschulden des Beschwerdeführers aber nicht unerheblich sei, weil er seinem (damaligen) Personalberater vorsätzlich nur einen Teil der Arbeitsbemühungen vor Arbeitslosigkeit vorgelegt und die fehlenden erst auf Aufforderung hin nachgereicht habe, wodurch die Kontrolle der Arbeitsbemühungen verzögert und erschwert worden sei, erweise sich die Einstellung des RAV in Höhe von 9 Tagen (einschliesslich Vorsanktionen) als zu gering. 11 Einstelltage seien demgegenüber dem Verschulden angemessen und würden den beiden Vorsanktionen, welche auf die Höhe der Einstellung gemäss Art. 45 Abs. 5 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 Einfluss hätten, gebührend Rechnung tragen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob das KIGA den Beschwerdeführer zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit für die Dauer von 11 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Im vorliegenden

Fall enthalten die Akten keine Angaben über die Höhe des Taggeldansatzes des Beschwerdeführers. Bei einer Einstelldauer von 11 Tagen liegt der Streitwert aber in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 10'000.--, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG hat die versicherte Person mit Unterstützung des Arbeitsamtes alles Zumutbare zu unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; BGE 124 V 225 E. 2a). Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits während der Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit und vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen (vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.2 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2007, C 239/06, E. 3.2 mit Hinweisen). 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 23. Februar 2015, 8C_768/2014, E. 2.2.2 mit Hinweisen). Die versicherte Person darf sich ausserdem nicht darauf verlassen, dass sie nach Ablauf der Kündigungsfrist innert kurzer Zeit eine neue Stelle finden könne, sondern muss vielmehr alles daran setzen, ohne Arbeitslosigkeit nahtlos auf das Ende des alten Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis beginnen zu können (vgl. ARV 1987 Nr. 2).

2.2 Ausgangspunkt für die konkrete Kontrollfrist, in der die Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen sind, ist jener Zeitpunkt, ab dem die versicherte Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von einer Arbeitslosigkeit bedroht ist. In diesem Sinne ist die versicherte Person insbesondere während der Kündigungsfrist (vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.2 mit Hinweisen) und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis – sofern es mindestens drei Monate gedauert hat – in den letzten drei Monaten zur Stellensuche verpflichtet (BGE 141 V 365 E. 4.2). Bei diesen zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen soll, wie bei den gekündigten, dem in einer solchen Situation bestehenden erhöhten Risiko einer voraussehbaren Arbeitslosigkeit der Betroffenen mit der Forderung nach frühzeitigen Bemühungen um neue Arbeit entgegengetreten werden (BGE 141 V 365 E. 4.2). Der Arbeitnehmer muss sich daher im Rahmen der Schadenminderungspflicht grundsätzlich schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses um eine neue Stelle bemühen, wenn er ein Arbeitsverhältnis eingeht, von dem er weiss oder wissen muss, dass es von voraussichtlich kürzerer Dauer sein wird (Urteil des Bundesgerichts vom 14. Juni 2011, 8C_271/2011, E. 2.2).

3.1 Kommt die versicherte Person der Verpflichtung, sich persönlich genügend um zumutbare Arbeit zu bemühen, nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen. Die Bestimmung soll Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechti-

gung bezweckt mithin eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 124 V 227 E. 2b; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 14. Juni 2011, 8C_271/2011, E. 2.2). Die Einstellung 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 (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

3.2 Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist sowohl die Quantität wie auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 124 V 225 E. 4a, 120 V 76 E. 2 mit weiteren Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2006, C 90/06, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Die versicherte Person hat sich in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung gezielt um Arbeit zu bemühen (Art. 26 Abs. 1 AVIV). Gemäss der Verwaltungspraxis werden in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat verlangt, wobei stets auch die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 25. April 2005, C 10/05, E. 2.3.1). Nach der Praxis im Kanton Baselland muss keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gegenwärtigen, wer für die Zeit vor der Arbeitslosigkeit monatlich mindestens acht Bewerbungen nachzuweisen vermag (vgl. Urteile des Kantonsgerichts, Abteilung Sozialversicherungsrecht [KGE SV] vom 16. August 2017 [715 17 82] E. 2.3, vom 25. März 2015 [715 14 316] E. 2.3 und vom 19. März 2013 [715 12 237] E. 3.3). Mit dem Nachweis der getätigten Arbeitsbemühungen soll die Verwaltung in die Lage versetzt werden, Quantität und Qualität der Anstrengungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit umfassend abzuklären und zu würdigen (vgl. BGE 120 V 74 E. 3c; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 843).

3.3 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Das Einstellraster des seco (AVIG-Praxis ALE, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung [AVIG-Praxis], Rz. D79) erkennt in ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist ein leichtes Verschulden. Die Einstellungsdauer verhält sich dabei proportional zur Dauer der Kündigungszeit. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, dass sich die Länge der Zeitspanne, während der sich die versicherte Person in Nachachtung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht um zumutbare Arbeit bemühen muss, auf die Höhe der Sanktion auswirkt, wenn die versicherte Person ihrer Obliegenheit nicht nachkommt. Massgebend für die Festsetzung der Einstellungsdauer ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweisen). Der Raster entbindet die Durchführungsstellen der Arbeits-

losenversicherung folglich nicht von einer konkreten Einzelfallprüfung, sondern verpflichtet diese vielmehr dazu, von den Angaben des Rasters abzuweichen, wenn Umstände vorliegen, welche dies verlangen. Eine Einstellung ist jeweils für jeden Monat mit ungenügenden Arbeitsbemühungen vorzunehmen (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 844). Bei einer einmonatigen Kündigungsfrist beträgt die Einstellungsdauer drei bis vier Tage, bei einer zweimonatigen Kündigungsfrist sechs bis acht Tage und bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist oder einem auf mindestens drei Monate befristeten Arbeitsverhältnis neun bis zwölf Tage (AVIG-Praxis, Rz. D79, Ziff. 1A).

4. Bei der sogenannten Temporärarbeit ist zwischen dem generellen Arbeitsvertrag (sog. Rahmenarbeitsvertrag), der die allgemeinen Arbeitsbedingungen beinhaltet, und dem individuellen Arbeitsvertrag (sog. Einsatzvertrag), in dem Dauer, Ort sowie Lohnhöhe definiert sind, zu unterscheiden. Demnach kann der Rahmenvertrag als ein durch den Abschluss eines Einsatzvertrages bedingter Arbeitsvertrag betrachtet werden. Dem Arbeitnehmer steht es frei, angebotene Einsätze abzulehnen oder eben durch den Abschluss des Einsatzvertrages anzunehmen, wobei das Arbeitsverhältnis mit der Annahme eines konkreten Einsatzes zustande kommt und nach dem Einsatz sogleich wieder endet. Die private Arbeitsvermittlung und damit auch die Vermittlung zu Temporäreinsätzen richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz [AVG]) vom 6. Oktober 1989). Art. 19 Abs. 4 AVG sieht spezielle Kündigungsfristen für unbefristete Verträge vor, die von der üblichen gesetzlichen Regelung abweichen. Danach kann das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden: Während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zwei Tagen (lit. a); in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen (lit. b). Diese speziellen Kündigungsfristen können verlängert, nicht jedoch verkürzt werden. Auf Arbeitgeberseite steht das Recht, die Kündigung auszusprechen, alleine dem Verleiher zu. Ab dem siebten Monat einer ununterbrochenen Anstellung gelten grundsätzlich die Kündigungsfristen nach Art. 335c des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 (BGE 141 V 365 E. 4.3; MICHAEL KULL, Arbeitsvermittlungsgesetz [AVG], Bern 2014, N. 4 f. und N 26 zu Art. 19 AVG mit Hinweisen). Dementsprechend beträgt die Kündigungsfrist auch bei Temporäreinsätzen ab dem siebten Monat der Anstellung mindestens einen Monat, ab dem zweiten Dienstjahr mindestens zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate.

5. Streitig ist, ob der Beschwerdeführer vor der Stellenlosigkeit genügend Arbeitsbemühungen getätigt hat. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, über welchen Zeitraum die diesbezügliche Kontrollfrist anzusetzen ist.

5.1 Der Beschwerdeführer war über die Personalvermittlungsfirma B.____ bei verschiedenen Firmen tätig. Sein erster dreimonatiger Einsatz als Lüftungsmonteur begann am

6. April 2016 bei der D.____. Es folgten weitere auf drei Monate befristete Einsätze ab 27. Juni 2016 bei der E.____ und ab 3. Oktober 2016 bei der F.____. Schliesslich wurde dem Beschwerdeführer ab 13. Februar 2017 ein Einsatz bei der C.____ auf unbestimmte Zeit vermittelt. Am 11. April 2017 wurde dem Beschwerdeführer seitens der B.____ per 13. April 2017 gekündigt. Grund für die Kündigung war gemäss Aussagen des Beschwerdeführers Arbeitsmangel.

5.2.1 Das KIGA hat (wie vorher das RAV) eine dreimonatige Kontrollfrist vom 18. Januar 2017 bis 17. April 2017 (Anmeldung) entsprechend der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu befristeten Arbeitseinsätzen festgesetzt (vgl. E. 2.2). Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine dreimonatige Kontrollfrist in Berücksichtigung, dass der letzte durch die Personalvermittlungsfirma vermittelte Einsatz des Beschwerdeführers unbefristet war, gerechtfertigt ist.

5.2.2 Bei einem solchen unbefristeten Einsatz besteht – zumindest am Anfang – gleich wie bei den befristeten Verhältnissen ein erhöhtes Risiko auf Arbeitslosigkeit, gelten doch bis und mit sechs Monaten Anstellung ebenfalls die kurzen Kündigungsfristen nach den Bestimmungen des AVG. Erst ab dem siebten Monat ununterbrochener Anstellung beträgt die Kündigungsfrist analog Art. 335c Abs. 1 OR einen Monat.

5.2.3 Vorliegend war der Versicherte weniger als sieben Monate bei der C.____ tätig, womit das Risiko, arbeitslos zu werden aufgrund der kurzen Kündigungsfristen immer noch erhöht war. Obwohl der Einsatz unbefristet war, musste er damit rechnen, seine Anstellung kurzfristig wieder zu verlieren. Grundsätzlich ist deshalb bei unbefristeten Einsätzen, die weniger als sieben Monate gedauert haben, gleich wie bei Verhältnissen, die automatisch mit dem Ablauf der Vertragsdauer enden, gemäss den Richtlinien des seco der Nachweis von genügenden Arbeitsbemühungen der letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Dies setzt allerdings voraus, dass das befristete Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.2). Vorliegend dauerte der Einsatz bei der neuen Firma vom 13. Februar 2017 bis zum 13. April 2017 und somit nur zwei Monate. Unter diesen Umständen und in Berücksichtigung, dass es sich vorliegend um einen Einsatz bei einer neuen Firma handelte, wäre es naheliegend, die Kontrollfrist der Einsatzdauer anzupassen. Folglich wäre die Kontrollfrist für die getätigten Arbeitsbemühungen für die zwei Monate der Anstellung und damit vom 13. Februar 2017 bis zum 13. April 2017 festzulegen, womit 16 Arbeitsbemühungen vorzulegen wären. Wie es sich diesbezüglich genau verhält, muss vorliegend – wie sich nachfolgend zeigen wird - nicht abschliessend beurteilt werden.

6. Es steht fest, dass der Beschwerdeführer für die Monate Januar, Februar, März und April 2017 jeweils 8 Arbeitsbemühungen getätigt hat und somit grundsätzlich der geforderten Anzahl an monatlichen Arbeitsbemühungen nachgekommen ist. Da die Kontrollfrist abhängig von der Kündigung gesetzt wird und nicht wie bei den ordentlichen Kündigungsfristen jeweils

Ende Monat endet, ist es dem Zufall überlassen, ob genügend Arbeitsbemühungen in die Zeit der Kontrollfrist fallen. So beginnt im vorliegenden Fall die Kontrollfrist Mitte Monat und endet auch Mitte Monat. Ausgehend von einer Kontrollfrist vom 13. Februar 2017 bis 13. April 2017 fallen für Februar 2017 von den geforderten 8 Stellenbewerbungen nur deren 3 (17.2., 20.2 und 23.2) in Betracht. Für März 2017 jedoch wiederum 8 Stellenbewerbungen und für April 2017 wären es nach KGIA keine, da alle erst nach der Kontrollfrist bzw. nach dem Ferienaufenthalt (1. April bis 17. April 2017) getätigt wurden (vgl. hierzu aber E. 7.2). Wenn man von der Kontrollfrist des RAV bzw. des KIGA vom 18. Januar 2017 bis 17. April 2017 (Anmeldung) ausgehen würde, käme der Versicherte allein aufgrund der datumsmässig gesetzten Kontrollfrist nicht auf genügend Arbeitsbemühungen. Würde die Kontrollfrist dagegen auf Ende Monat fallen, hätte der Versicherte zahlenmässig ausreichende Bemühungen vorlegen können. Dies wäre ebenfalls der Fall gewesen, wenn er im Februar 2017 alle Bewerbungen von Mitte bis Ende Monat getätigt hätte. Sanktionen aufgrund solcher zeitlicher Zufälligkeiten auszusprechen, erscheint vorliegend unbillig. Sofern sich eine versicherte Person während der temporären Einsätze jeden Monat im geforderten Mass um Arbeit bemüht hat, ist sie ihrer Schadenminderungspflicht nachgekommen. Es darf ihr deshalb nicht zum Nachteil gereichen, wenn aufgrund der kurzen Kündigungsfristen die Kontrollfrist nicht auf Ende des Monats fällt.

7.1 Das RAV hat in diesem Sinne die 8 Arbeitsbemühungen im April 2017, welche erst ab dem 19. April 2017 und somit nach der von ihm gesetzten Kontrollfrist erfolgt waren, berücksichtigt und akzeptiert. Das KIGA hat sich dagegen an die datumsmässigen Grenzen gehalten. Wenn das KIGA diesbezüglich geltend macht, dass sich der Versicherte während seiner Ferien vom 1. bis zum 17. April 2017 um Arbeit hätte bemühen müssen, ist ihm insofern Recht zu geben, dass sich die versicherte Person auch während eines Ferienaufenthaltes - im Ausland oder in der Schweiz - unaufgefordert um Arbeit zu bemühen hat. Die Ortsabwesenheit entbindet nicht von dieser Pflicht, zumal es mit den heutigen Kommunikationsmitteln und Personalvermittlungsagenturen möglich und zumutbar ist, sich auch aus dem Ausland für eine neue Arbeitsstelle zu bewerben. Grundsätzlich ist es der versicherten Person in der heutigen Zeit auch zumutbar, die Internet- und Telefonverbindungen, die in den Hotels oder Internetcafés zur Verfügung stehen, zu nutzen und ihren Verpflichtungen zur Stellensuche nachzukommen. Diese Schadenminderungspflicht gilt unbestrittenermassen dann, wenn die versicherte Person ihre Ferien in gekündigter Stellung (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2015, 8C_21/2015 E. 3.4, Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (heute Bundesgericht) vom 6. November 2006, C 275/05 E. 3.2) oder während der Arbeitslosigkeit bezieht (vgl. aber Art. 27 AVIV, kontrollfreie Tage).

7.2 Der Beschwerdeführer stand in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis, als er berechtigterweise seine Ferien antrat. Die Kündigung erhielt er während seiner Ferien am 11. April 2017 per 13. April 2017. Auch wenn aufgrund der kurzen Kündigungsfristen ein erhöhtes Risiko bestand, arbeitslos zu werden, musste der Beschwerdeführer nicht

damit rechnen, in den Ferien die Kündigung zu erhalten. Daraus ergibt sich, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf den Monat April 2017 während seiner Ferien nicht verpflichtet war, sich um neue Stellen zu bewerben, sondern erst ab Aussprechen der Kündigung am 11. April 2017.

8. Am Resultat ändert dies hingegen nichts und es ist als Zwischenergebnis festzuhalten, dass im vorliegenden Fall unabhängig davon, ob die Kontrollfrist zwei oder drei Monate dauert, aufgrund des Umstandes, dass der Versicherte seit Januar 2017 für jeden Monat 8 Arbeitsbemühungen getätigt hat, von quantitativ genügend Arbeitsbemühungen auszugehen ist. In diesem Sinne ist dem Beschwerdeführer Recht zu geben.

9.1 Aus der Verfügung des RAV vom 19. Mai 2017 geht hervor, dass neben den 8 Arbeitsbemühungen im April 2017 8 Arbeitsbemühungen im März 2017 berücksichtigt worden sind. Dagegen wird kein Wort über die Arbeitsbemühungen von Februar 2017 und Januar 2017 verloren, sondern lediglich festgestellt, dass die Einstellung wegen mangelnder Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit erfolgt sei. Aus der Korrespondenz zwischen dem damals zuständigen Personalberater und dem Beschwerdeführer lässt sich erahnen, dass die Arbeitsbemühungen im Januar 2017 und im Februar 2017 deshalb nicht berücksichtigt worden sind, weil der Beschwerdeführer diese nicht gleich bei der Anmeldung eingereicht hat. Es stellt sich die Frage, wie dies zu werten ist.

9.2 Gemäss Art. 29 Abs. 1 lit. e AVIV muss die versicherte Person bei der Geltendmachung ihres Anspruchs sämtliche Unterlagen einreichen, welche zur Beurteilung des Anspruchs verlangt werden. Dazu gehört der Nachweis der Bemühungen der arbeitslos gewordenen Person um Arbeit (Art. 20 Abs. 1 lit. d AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird die versicherte Person sämtliche während des relevanten Zeitraums (während der Kündigungsfrist bzw. während der Kontrollperiode) getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). Nötigenfalls setzt die Behörde der versicherten Person eine angemessene Frist für die Vervollständigung der Unterlagen und macht sie auf die Folgen der Unterlassung aufmerksam (Art. 29 Abs. 3 AVIV). Lässt die versicherte Person die angesetzte Frist verstreichen, werden die Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt, wenn kein entschuldbarer Grund dafür geltend gemacht wird (Art. 26 Abs. 2 AVIV; Urteil des Verwaltungsgerichts Bern vom 2. April 2014, BVR 2014, S. 481).

9.3 Aus der Einsprache des Beschwerdeführers vom 9. Juni 2017 geht hervor, dass die Zusammenarbeit zwischen ihm und dem damaligen Personalberater nicht optimal gewesen war und ein Wechsel angestrebt wurde. Der Beschwerdeführer führte an, dass er seinem Berater am 4. Mai 2017 nur einen Teil der Unterlagen abgegeben habe, da er die weiteren Unterlagen dem neuen Betreuer habe aushändigen wollen. Die fehlenden Bemühungen für Januar 2017 und Februar 2017 hat der Beschwerdeführer aber auf Aufforderung hin nachgereicht (vgl. Vernehmlassung des KIGA vom 21. Februar 2018, Einsprache vom 9. Juni 2017

sowie undatierte Notiz des Beschwerdeführers an den damaligen Personalberater [Eingangsstempel: 23. Mai 2017]). In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass das KIGA in seinem Einspracheentscheid die Mitwirkungspflicht des Beschwerdeführers nicht bemängelt, sondern im Gegenteil in Kenntnis der Sachlage die nachgereichten Arbeitsbemühungen der Monate Januar 2017 und Februar 2017 ohne weiteres akzeptiert hat. Unter diesen Umständen erweist sich die Einstellung als zu Unrecht erfolgt. Dies führt zum Ergebnis, dass dem Beschwerdeführer die Arbeitsbemühungen für Januar 2017 bis April 2017 anzurechnen sind. Da die Arbeitsbemühungen in qualitativer Hinsicht nie beanstandet worden sind, ist davon auszugehen, dass sie auch in dieser Hinsicht genügen. Folglich hat der Beschwerdeführer sowohl unter Annahme einer dreimonatigen als unter Annahme einer zweimonatigen Kontrollperiode vor Stellenlosigkeit ausreichend Arbeitsbemühungen geliefert. Die Beschwerde ist demzufolge gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben.

10. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind beim nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 2. November 2017 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.



Kantonsgesetz
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

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