

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2018 108

## Entscheid vom 21. März 2019

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
lic.iur. Anna Maria Rüesch, Gerichtsschreiberin

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

**gegen**

**Amt für Arbeit**, Lückenstrasse 8, Postfach 1181, 6431 Schwyz,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtig-  
ung)

## **Sachverhalt:**

**A.** A.\_\_\_\_\_ (Jahrgang 1969, deutscher Staatsangehöriger, Aufenthaltsbewilligung Ausweis B) arbeitete seit Anfang 2017 über die Personalverleiherin B.\_\_\_\_\_ AG mit Sitz in C.\_\_\_\_\_ als Sanitärmonteur mit temporären Einsatzverträgen. Ab 15. Januar 2018 war er an die D.\_\_\_\_\_ AG mit Sitz in E.\_\_\_\_\_ ausgeliehen, wofür am 15. Januar 2018 ein Einsatzvertrag abgeschlossen wurde. Bereits am 17. Januar 2018 kündigte die D.\_\_\_\_\_ AG das Einsatzverhältnis und damit die B.\_\_\_\_\_ AG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der zweitägigen Kündigungsfrist auf den 19. Januar 2018. Am 5. Februar 2018 (= Eingangsdatum beim Amt für Arbeit des Kantons Schwyz) stellte A.\_\_\_\_\_ den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 22. Januar 2018 (Vi-act. 2). Per 22. Januar 2018 meldete ihn das RAV Goldau für ein Vollzeitpensum zur Arbeitsvermittlung an (Vi-act. 1). Am 12. Februar 2018 endete die Arbeitslosigkeit, nachdem A.\_\_\_\_\_ bei der Temporärfirma B.\_\_\_\_\_ AG eine neue Anstellung fand (Vi-act. 7 S. 2).

**B.** Mit Verfügung vom 23. Februar 2018 stellte das Amt für Arbeit A.\_\_\_\_\_ wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit für die Dauer von 11 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 8). Die dagegen erhobene Einsprache wies das Amt für Arbeit am 16. April 2018 ab (Vi-act. 11). Die dagegen erhobene Beschwerde hiess das Verwaltungsgericht mit Entscheid II 2018 52 vom 26. Juni 2018 insoweit gut, als es die Streitfrage für weitere Sachverhaltsabklärungen an die Vorinstanz zurückwies.

**C.** Nach Erkundigungen bei der D.\_\_\_\_\_ AG verfügte das Amt für Arbeit am 30. Juli 2018, dass A.\_\_\_\_\_ in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen in den letzten Monaten bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn 11 Tage eingestellt wird (Vi-act. 15).

**D.** Gegen die Verfügung vom 30. Juli 2018 erhob A.\_\_\_\_\_ am 10. September 2018 Einsprache, die nach Einholung weiterer Erkundigungen bei der D.\_\_\_\_\_ AG mit Einspracheentscheid Nr. 221/18 vom 21. November 2018 abgewiesen wurde.

**E.** Gegen den Einspracheentscheid Nr. 221/18 vom 21. November 2018 erhebt A.\_\_\_\_\_ fristgerecht am 15. Dezember 2018 (Postaufgabe) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz mit dem sinngemässen Antrag, die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei aufzuheben.

**F.** Mit Vernehmlassung vom 9. Januar 2019 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

**G.** Mit Schreiben vom 17. Januar 2018 holte der verfahrensleitende Richter bei der D.\_\_\_\_\_ AG sowie der B.\_\_\_\_\_ AG weitere Abklärungen zu den Umständen des Arbeitseinsatzes des Beschwerdeführers zwischen dem 15. und 19. Januar 2018 ein. Am 20. Januar 2019 reichte der Beschwerdeführer einen Mailverkehr mit der B.\_\_\_\_\_ AG vom Januar 2018 ein und am 16. Februar 2019 nahm er Stellung zu den Rückmeldungen der D.\_\_\_\_\_ AG vom 4. Februar 2019 bzw. der B.\_\_\_\_\_ AG vom 28. Januar 2019. Die Vorinstanz liess sich hierzu nicht vernehmen.

### **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

**1.1** Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 verlangt als Ausfluss der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht, dass eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen muss, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. So obliegt es ihr, Arbeit zu suchen und ihre Bemühungen nachzuweisen (Art. 17 Abs. 1 Satz 2 und 3 AVIG). Nach Art. 26 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02) vom 31. August 1983 muss sich die versicherte Person gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung.

Eine versicherte Person hat nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern bereits in der Kündigungsfrist bzw. vor der Meldung beim Arbeitsamt, Stellenbemühungen vorzunehmen (ARV 1993/94 Nr. 26 S. 184 Erw. 2b; vgl. auch ARV 2003 Nr. 10 S. 119 Erw. 1; Stauffer, Arbeitslosenversicherung, S. 82; Gerhards, Kommentar zum AVIG, Art. 17 Rz. 18). Dabei kann sich die versicherte Person generell nicht auf Rechtsunkenntnis berufen (BGE 124 V 215 Erw. 2; BGE 126 V 308 Erw. 2b; VGE 367/98 vom 15.7.1998 Erw. 2b). Persönliche Arbeitsbemühungen sind bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt vorzunehmen (Stauffer, a.a.O., S. 92), bevor mithin überhaupt von Seiten der Arbeitslosenversicherung entsprechende Informationen gezielt an von Arbeitslosigkeit bedrohte Versicherte abgegeben werden können (VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 2.2; VGE II 2017 86 vom 14.12.2017 Erw. 2.2).

**1.2** Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Bewerbungen (telefonische Bewerbungen, umfassende schriftliche Bewerbungen, persönliche Vorsprachen etc.) von Bedeutung (ARV 1990, S. 133 Erw. 1 m.H.). Was die Quantität der Arbeitsbemühungen anbelangt, hat das Eidg. Versicherungsgericht (EVG) in seiner Rechtsprechung zum einen auf die Verwaltungspraxis hingewiesen, wonach in der Regel durchschnittlich 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat verlangt werden. Zum andern hat das EVG betont, dass eine allgemeingültige Aussage über die erforderliche Mindestanzahl an Bewerbungen nicht möglich ist, sondern sich das Quantitativ vielmehr nach den konkreten Umständen beurteilt (vgl. BGE 139 V 524 Erw. 2.1.4; EVGE C 275/05 vom 6.11.2006 Erw. 3.3; EVGE C 305/02 vom 2.3.2004 Erw. 1 m.H. auf Gerhards, a.a.O., Art. 17 Rz. 15; EVGE C 338/01 vom 6.8.2002 i.S. Z.; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht SBVR, Fn. 1330; vgl. auch EVGE C 286/02 vom 3.7.2003 Erw. 1). So müssen etwa die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 104). Ob die persönlichen Arbeitsbemühungen als genügend zu betrachten sind, ist mithin im Einzelfall unter Würdigung der gesamten Umstände zu beurteilen (vgl. VGE 319/04 vom 16.6.2004 Erw. 1, Prot. S. 654).

**1.3** Zur Durchsetzung des Prinzips der Schadenminderung sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt und Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. Mittel dazu ist die in Art. 30 AVIG geregelte Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Die persönlichen Arbeitsbemühungen sind dabei streng zu beurteilen (Gerhards, a.a.O., Art. 17 Rz. 14).

**1.4** Mit der Verknüpfung von Schadenminderungspflicht und Sanktion will das AVIG Arbeitslose zur Stellensuche anspornen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung soll die Versicherten davon abhalten, die Arbeitslosenversicherung missbräuchlich in Anspruch zu nehmen. Wenn sie sich nicht genügend um Arbeit bemühen, nehmen sie in Kauf, länger arbeitslos zu bleiben. Dadurch erwächst der Versicherung insofern ein Schaden, als sie länger Leistungen erbringen muss. Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an diesem Schaden, den sie durch ihr

pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 133 V 89 Erw. 6.1.1; BGE 124 V 225 Erw. 2).

**1.5** Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1, Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000). Danach haben Sozialversicherungsträger und das Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (Urteil BGer 9C\_662/2016 vom 15.3.2017 Erw. 2.2). 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 Erw. 6 S. 221 f. m.H.; Urteil BGer 8C\_307/2016 vom 17.8.2016 Erw. 5.3).

**2.1** Für eine genaue Ausführung des Sachverhalts kann auf den Verwaltungsgerichtsentscheid II 2018 52 vom 26. Juni 2018 verwiesen werden. Weiterhin strittig ist der Einsatz des Beschwerdeführers vom 15. - 19. Januar 2018 als Sanitärmonteur bei der D. \_\_\_\_\_ AG, der ihm durch die B. \_\_\_\_\_ AG vermittelt wurde. Der Auftraggeber kündigte am 17. Januar 2018 bei einer zweitägigen Kündigungsfrist auf den 19. Januar 2018. Die Frage ist, ob der Beschwerdeführer diese Anstellung als unbefristet ansehen durfte oder ob er von einem befristeten Arbeitsverhältnis hätte ausgehen müssen. Für ein befristetes Arbeitsverhältnis sprach vor allem die Arbeitgeberbescheinigung der Personalverleiherin vom 30. Januar 2018, in welcher von Kündigung wegen Auftragsende gesprochen wird. Für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sprach hingegen der Einsatzvertrag, bei welchem unter Einsatzende "unbefristet" geschrieben steht (vgl. VGE II 2018 52 Erw. 3.3). Die Sache wurde zu weiteren Sachverhaltsabklärungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.

**2.2** Nach der Rückweisung erkundigte sich die Vorinstanz mit E-Mail vom 20. Juli 2018 bei F. \_\_\_\_\_ von der D. \_\_\_\_\_ AG über die Modalitäten der Beschäftigung des Beschwerdeführers zwischen dem 15. und dem 19. Januar

2018 (Vi-act.13). F.\_\_\_\_\_ gab mit E-Mail vom 25. Juli 2018 die Auskunft, es habe sich um einen befristeten Vertrag gehandelt (Vi-act. 14), worauf das Amt für Arbeit am 30. Juli 2018 eine Einstellung von 11 Tagen verfügte. Nach Eingang der Einsprache erkundigte sich die Vorinstanz am 30. Oktober 2018 telefonisch bei F.\_\_\_\_\_, ob der Beschwerdeführer gewusst habe, dass es sich um einen befristeten Vertrag gehandelt habe. Dies wurde von F.\_\_\_\_\_ gemäss Aktennotiz der Vorinstanz bejaht (Vi-act. 18), woraufhin die Vorinstanz mit vorliegend angefochtenem Einspracheentscheid Nr. 221/18 vom 21. November 2018 die Einstellung von 11 Tagen bestätigte.

**3.1** Der Beschwerdeführer bringt vor, dass die genauen Verträge zwischen der B.\_\_\_\_\_ AG sowie der D.\_\_\_\_\_ AG nicht mehr existieren würden. Aus dem Einsatzvertrag, welcher dem Beschwerdeführer zugestellt worden sei, sei das Einsatzende nicht ersichtlich, weshalb er von einem unbefristeten Einsatz habe ausgehen können. Dieser Arbeitsvertrag sei sodann der einzig relevante Vertrag für diese Frage, weil ihm kein Einsichtsrecht in den Vertrag zwischen der B.\_\_\_\_\_ AG und D.\_\_\_\_\_ AG gewährt worden sei. Dem ihm zugestellten Arbeitsvertrag werde mit der Argumentation der Vorinstanz die Gültigkeit aberkannt. So würde die Vorinstanz einzig nach Gründen suchen, um die Leistungspflicht abzulehnen. Dies geschehe nur, weil er ausländische Wurzeln habe, was diskriminierend sei.

**3.2** Die Vorinstanz bringt vor, dass aus den Rückmeldungen der D.\_\_\_\_\_ AG klar hervorgehe, dass der Beschwerdeführer von der Befristung der Arbeitsverträge gewusst habe. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb diese Auskünfte falsch sein sollten, da der Beschwerdeführer mittlerweile vollzeitig bei der D.\_\_\_\_\_ AG angestellt sei. Entsprechend könne der Beschwerdeführer nicht genügend Arbeitsbemühungen für die letzten drei Monate nachweisen, was zu einer Verletzung der Schadensminderungspflicht führe und entsprechend 11 Einstellungstage begründen würde.

**4.1** Mit Schreiben vom 20. Januar 2019 (Postaufgabe 21.1.2019) reicht der Beschwerdeführer eine E-Mail der B.\_\_\_\_\_ AG vom 18. Januar 2018 ein, in welcher ihm der zuständige Personalberater mitteilte (VG-act. 09):

Wie gestern dir telefonisch und schriftlich mitgeteilt, endet dein Sanitär-Einsatz bei Firma D.\_\_\_\_\_ AG, G.\_\_\_\_\_ viel zu früh, und zwar per Freitag, 19.1.2018.

Wie mir der Geschäftsführer, Herr H.\_\_\_\_\_, telefonisch mitgeteilt hatte, gibt es auf einigen Baustellen Verzögerungen und die Sanitärarbeiten können leider nicht aufgenommen oder nicht fortgeführt werden.

Mit deinem geleisteten Einsatz war die Firma D.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ gut zufrieden. Gerne werden sie dich bei Bedarf für einen weiteren Einsatz berücksichtigen.

Wie dir gestern mitgeteilt müssen wir dir somit ebenfalls per 19.1.2018 die Kündigung aussprechen. Wir werden versuchen dir baldmöglichst einen neuen Sanitäreinsatz zu organisieren.

**4.2.1** Der Inhalt dieser E-Mail vom 18. Januar 2018 wird mit der Rückmeldung der B. \_\_\_\_\_ AG vom 28. Januar 2019 bestätigt (VG-act. 10). Sie teilt mit, der Beschwerdeführer wäre für einen längeren Einsatz geplant gewesen, es sei aber auf Baustellen der Einsatzfirma zu Verzögerungen und Änderungen gekommen. Deshalb sei der Einsatz abgemeldet worden. Zudem führt die B. \_\_\_\_\_ AG weiter aus, viele ihrer Verträge würden im Grundsatz auf drei Monate abgeschlossen mit anschließender Verlängerung auf unbefristet. Drei Monate würden als Probezeit dienen. Mitarbeiter, die man kenne, würden auch ohne Probezeit unbefristet angestellt. An den - kurzen - Kündigungsfristen ändere dies nichts. Auch gebe es Einsatzverträge, da der Kunde klar sage, er benötige jemanden für z.B. fünf Tage. Die konkrete Frage, ob der Beschwerdeführer gewusst habe, dass es sich bei ihm um einen befristeten Vertrag gehandelt habe, beantwortete die B. \_\_\_\_\_ AG mit nein, da es auch keinen (befristeten Vertrag) gegeben habe.

**4.2.2** Die Firma D. \_\_\_\_\_ AG teilte dem Gericht am 4. Februar 2019 mit (VG-act. 11), sie habe 30 Angestellte und immer wieder temporäre Mitarbeiter, die eingesetzt würden, um eine Arbeit fertig zu montieren oder sanitäre Installationen zu verrichten, damit Termine eingehalten werden können. Sie frage die B. \_\_\_\_\_ AG ständig an, ob sie für tageweise Einsätze einen Monteur vermitteln könne. Der Beschwerdeführer habe vom 15. bis 19. Januar 2018 für einen temporären Einsatz Installationen verrichtet; er sei für diese Zeit gebucht gewesen, man habe nie darüber nachgedacht, ihn länger zu beschäftigen; es sei ein fixer temporärer Einsatz gewesen. Mehr dazu könne die B. \_\_\_\_\_ AG sagen. Diese kümmere sich um die temporären Mitarbeiter und gebe die Informationen an die Mitarbeiter weiter. Die D. \_\_\_\_\_ AG kommuniziere die Arbeitseinsätze immer nur mit der B. \_\_\_\_\_ AG, nie mit den Mitarbeitern. Ein temporärer Mitarbeiter sei immer darauf vorbereitet, dass er nur für Tage gebucht werden könne.

**4.3** Mit Schreiben vom 16. Februar 2019 nimmt der Beschwerdeführer Stellung zur Rückmeldung der Firma D. \_\_\_\_\_ AG. Diese widerspreche der E-Mail der B. \_\_\_\_\_ AG vom Januar 2018, aus welcher klar hervorgehe, dass ein längerer Einsatz geplant gewesen sei und Baustellenverzögerungen zum raschen Ende geführt hätten. Es treffe nicht zu, dass er nur für fünf Tage gebucht gewesen sei.

**5.1.1** Aufgrund dieser Zusatzinformationen kann nicht ausgeschlossen werden, dass die D.\_\_\_\_\_ AG bei der B.\_\_\_\_\_ AG einen Monteur tatsächlich nur für wenige Einsatztage engagiert hatte. Für die Frage, ob der Beschwerdeführer wegen zu wenigen persönlichen Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden kann, ist dies jedoch nicht relevant. Ebenso wenig entscheidend ist die Tatsache, dass der B.\_\_\_\_\_ AG-Vertrag auf unbefristet lautete (wie bereits in VGE II 2018 52 vom 26.6.2018 ausgeführt); immerhin handelte es sich um Temporärarbeit, weshalb insoweit grundsätzlich ein Risiko kurzer Einsätze besteht.

**5.1.2** Vorliegend ergibt sich jedoch, dass die Einsatzfirma selber ausführt, sie kommuniziere über die Einsätze nicht direkt mit den Mitarbeitern, sondern mit der B.\_\_\_\_\_ AG. Auch gegenüber dem Gericht führt die Firma nicht aus, sie habe mit dem Beschwerdeführer direkt kommuniziert. Selbst wenn also die Einsatzfirma einen Monteur nur für wenige Tage gesucht haben sollte, musste dies der Beschwerdeführer nicht wissen, da er bezüglich Einsatz nur mit der B.\_\_\_\_\_ AG in Kontakt war. Diese wiederum hält explizit fest, der Beschwerdeführer habe einen unbefristeten Vertrag erhalten und habe nichts von einer Befristung gewusst. Zudem geht aus der echtzeitlichen E-Mail vom 18. Januar 2018 zweifelsfrei hervor, dass der zuständige Personalberater mit dem Beschwerdeführer über einen längerfristigen Einsatz gesprochen hatte und die Kündigung unvermittelt und viel zu früh kam wegen Baustellenverzögerungen. Selbst wenn also der Beschwerdeführer als Temporärarbeiter im Allgemeinen auch mit kürzeren Einsätzen rechnen musste, durfte er beim hier konkret strittigen Einsatz, welcher der Arbeitslosigkeit vorausging, durchaus von einem längerfristigen Einsatz ausgehen. Für diese Annahme spricht ebenso die Tatsache, dass der Beschwerdeführer bereits vom 30. Juni 2017 bei der B.\_\_\_\_\_ AG angestellt war und per 15. Dezember 2017 gekündigt wurde, dann per 18. Dezember 2017 bei der I.\_\_\_\_\_ GmbH eine Anstellung fand und er selber diese per 12. Januar 2018 kündigte, um nahtlos am 15. Januar 2018 erneut bei der B.\_\_\_\_\_ AG eine Anstellung anzunehmen. Wäre er von einem nur wenige Tage dauernden Einsatz ausgegangen, hätte er die Anstellung bei I.\_\_\_\_\_ GmbH kaum selber gekündigt. Viel mehr spricht für diese Kündigung, dass er aufgrund des Gesprächs mit dem Personalberater der B.\_\_\_\_\_ AG von einem längerfristigen Einsatz ausging, wie sich dies auch aus der E-Mail des Personalberaters ergibt. Mithin sprechen die Umstände vorliegend dafür, dass der Beschwerdeführer trotz Temporärarbeit nicht mit einem kurzfristigen Einsatz rechnen musste, sondern von einer längerfristigen Anstellung ausgehen durfte.

**5.2.1** Wie bereits zuvor ausgeführt (vgl. Erw. 1.4), wird mit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung eine Verletzung der Schadenminderungspflicht sanktioniert, insbesondere der Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen. Diese Verknüpfung soll Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Der Arbeitnehmer muss sich 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 BGer 8C\_271/2011 vom 14.6.2011; VGE II 2018 52 vom 26.6.2018 Erw. 3.2).

**5.2.2** Wenn nun aber der Beschwerdeführer - wie dargestellt - zu Recht und begründet von einem längerfristigen Einsatz ausgehen durfte, mithin trotz Temporärarbeit nicht mit einem baldigen Einsatzende rechnen musste, so kann ihm keine Pflichtverletzung vorgeworfen werden, wenn er für die drei Monate vor der unerwarteten und kurzfristigen Kündigung nicht genügend Arbeitsbemühungen nachweisen kann.

**5.3** Damit erweist sich die Beschwerde als begründet. Dem Beschwerdeführer kann keine Verletzung der Schadenminderungspflicht vorgeworfen werden, weshalb der Einspracheentscheid Nr. 221/18 vom 21. November 2018 und die Verfügung vom 30. Juli 2018 aufzuheben sind.

**5.4** Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG); einen Anspruch auf eine Parteientschädigung hat der nicht anwaltschaftlich vertretene Beschwerdeführer nicht (Art. 61 lit. g ATSG).

## **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. In Gutheissung der Beschwerde werden der Einspracheentscheid Nr. 221/18 vom 21. November 2018 und die Verfügung vom 30. Juli 2018 aufgehoben.
2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).  
  
Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde\* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
4. Zustellung an:
  - den Beschwerdeführer (R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 21. März 2019

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

### **\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 29. März 2019

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz  
Kammer II

