

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2018 52

## Entscheid vom 26. Juni 2018

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Stefan Getzmann, Gerichtsschreiber

---

Parteien

A.\_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

**gegen**

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

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtig-  
ung, Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG)

## **Sachverhalt:**

**A.** A. \_\_\_\_\_ (Jahrgang 1969, deutscher Staatsangehöriger, Aufenthaltsbewilligung Ausweis B) arbeitete seit Anfang 2017 über die Personalverleiherin B. \_\_\_\_\_ AG mit Sitz in \_\_\_\_\_ als Sanitärmonteur mit temporären Einsatzverträgen. Ab 15. Januar 2018 war er an die C. \_\_\_\_\_ AG mit Sitz in \_\_\_\_\_ ausgeliehen, wofür am 15. Januar 2018 ein Einsatzvertrag abgeschlossen wurde. Bereits am 17. Januar 2018 kündigte die C. \_\_\_\_\_ 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).

**B.** Mit Einladung zur Stellungnahme vom 9. Februar 2018 teilte das Amt für Arbeit A. \_\_\_\_\_ mit, dass er gemäss den vom RAV Goldau erhaltenen Informationen in den letzten Monaten vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit bzw. bis zum Stempelbeginn am 22. Januar 2018 zu wenig persönliche Arbeitsbemühungen eingereicht habe. Es lägen insgesamt sechs Arbeitsbemühungen vor, was den gesetzlichen Bestimmungen nicht zu genügen vermöge. Er könne sich hierzu schriftlich äussern (Vi-act. 4). Mit Stellungnahme vom 12. Februar 2018 zeigte sich A. \_\_\_\_\_ mit den Ausführungen des Amtes für Arbeit nicht einverstanden. Er hielt zudem fest, dass sein letzter Einsatz für die Firma C. \_\_\_\_\_ ein unbefristeter Einsatz gewesen sei (Vi-act. 5).

Mit E-Mail vom 9. Februar 2018 informierte A. \_\_\_\_\_ den zuständigen RAV-Berater, dass er am 12. Februar 2018 die Arbeit bei der Temporärfirma B. \_\_\_\_\_ AG wieder aufnehmen werde, weshalb er sich beim RAV abmelde (Vi-act. 7 S. 2).

**C.** 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).

**D.** Am 11. März 2018 erhob A. \_\_\_\_\_ Einsprache gegen die Verfügung vom 23. Februar 2018 (Vi-act. 9). Mit Einspracheentscheid Nr. 146/18 vom 16. April 2018 wies das Amt für Arbeit die Einsprache von A. \_\_\_\_\_ ab (Vi-act. 11).

**E.** Am 14. Mai 2018 (= Datum Postaufgabe) erhebt A. \_\_\_\_\_ gegen den am 16. April 2018 versandten Einspracheentscheid rechtzeitig Beschwerde beim

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz. Die Beschwerde enthält keinen konkreten Antrag. Aus den Ausführungen ergibt sich allerdings, dass der Beschwerdeführer die ersatzlose Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides beantragt.

**F.** Mit Vernehmlassung vom 1. Juni 2018 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde.

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

**1.1** Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (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 Insolvenzenschädigung (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** 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 ein-

zustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Die persönlichen Arbeitsbemühungen sind dabei streng zu beurteilen (Gerhards, Kommentar AVIG, Art. 17 Rz. 14).

**1.3** 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).

**1.4** 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 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. mit Hinweisen; Urteil 8C\_307/2016 vom 17.8.2016 Erw. 5.3).

**2.1** Gemäss den Arbeitgeberbescheinigungen der B. \_\_\_\_\_ AG vom 18. und vom 30. Januar 2018 (Vi-act. 6) ist für den Beschwerdeführer in letzten Monaten vor der ALV-Anmeldung von den folgenden Einsätzen auszugehen:

- Einsatz als Sanitär EFZ vom 30. Juni 2017 bis 15. Dezember 2017; der Auftraggeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 8. Dezember 2017 mit einer 7-tägigen Kündigungsfrist auf den 15. Dezember 2017 (Vi-act. 6 S. 8).

- Einsatz als Sanitärinstallateur vom 18. Dezember 2017 bis 12. Januar 2018 (Arbeitgeberbescheinigung der D.\_\_\_\_\_ GmbH vom 25. Januar 2018; Vi-act. 6). Der Arbeitnehmer kündigte am 10. Januar 2018 bei einer 2-tägigen Kündigungsfrist auf den 12. Januar 2018 (Vi-act. 6 S. 6).
- Einsatz vom 30. Juni 2017 bis 19. Januar 2018 (recte wohl: vom 15.1.2018-19.1.2018) als Sanitärmonteur bei der C.\_\_\_\_\_ AG. Der Auftraggeber kündigte am 17. Januar 2018 bei einer 2-tägigen Kündigungsfrist auf den 19. Januar 2018.

Diese Angaben der Arbeit- bzw. Auftraggeber decken sich mit den Selbstangaben des Beschwerdeführers (Vi-act. 2 S. 3). Zudem war der Beschwerdeführer bei zwei weiteren Arbeitgebern in der Zeit vom 13. Februar 2017 bis 27. März 2017 und vom 31. März 2017 bis 30. Juni 2017 temporär angestellt.

**2.2** Weiter findet sich in den Akten der vom Beschwerdeführer ausgefüllte Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für Oktober, November und Dezember 2017 (Vi-act. 3), wonach er sich an folgenden sechs Daten beworben hat: 16. und 27. Oktober 2017, 21. und 22. November 2017 sowie 6. und 13. Dezember 2017.

**2.3** Gemäss dem Einsatzvertrag vom 15. Januar 2018 nahm der Beschwerdeführer ab diesem Datum den Einsatz als Sanitärmonteur auf (Vi-act. 6). Die Arbeitszeit/ das Pensum richtete sich nach dem Arbeitszeitkalender der Einsatzfirma oder dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) "Personalverleih Gebäudetechnik Schweiz". Als Einsatzende wurde "unbefristet" aufgeführt. Der Beschwerdeführer erhielt einen (AHV-pflichtigen) Bruttolohn von Fr. 34.50/h (Vi-act. 6). Der Einsatzvertrag bildete zusammen mit dem Rahmenarbeitsvertrag den Arbeitsvertrag gemäss Art. 19 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG; SR 823.11) vom 6. Oktober 1989 und Art. 319 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220) vom 30. März 1911.

**3.** Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, sich in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (22.1.2018) zu wenig um neue Stellen beworben zu haben (vgl. Vi-act. 5, fünf Arbeitsbemühungen ab 22.10.2017). Die Vorinstanz scheint davon auszugehen, dass es sich beim letzten Einsatz des Beschwerdeführers vor seinem Eintritt in die Arbeitslosigkeit (Einsatzvertrag vom 15.1.2018) um einen befristeten Einsatz gehandelt habe.

**3.1.1** Grundsätzlich sanktioniert Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere der

Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen (BGE 124 V 225 Erw. 2b). 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. Das mit der Annahme einer solchen Stelle verbundene erhöhte Risiko einer voraussehbaren Arbeitslosigkeit erfordert gleichsam im Gegenzug, dass der Arbeitnehmer sich weiter um (zumutbare) Arbeit bemüht (Bundesgerichtsurteil 8C\_271/2011 vom 14.6.2011 Erw. 2.2 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch BGE 141 V 365 Erw. 2.2; BGE 139 V 524 Erw. 2.1.2; Nussbaumer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Band XIV, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 843).

**3.1.2** Befristete Arbeitsverhältnisse müssen grundsätzlich nicht gekündigt werden. Sie enden automatisch mit dem Ablauf der Vertragsdauer. Die Richtlinien des SECO (AVIG-Praxis ALE, Rz. B314) verlangen in einem solchen Fall den Nachweis von Arbeitsbemühungen in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies setzt allerdings voraus, dass das befristete Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen soll somit, wie bei den gekündigten Arbeitsverhältnissen, 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 Erw. 4.2).

**3.1.3** Die private Arbeitsvermittlung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes. 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). Ab dem siebten Monat einer ununterbrochenen Anstellung gelten die Kündigungsfristen nach Art. 335c OR resp. jene des allgemeinverbindlich erklärten GAV Personalverleih (BGE 141 V 365 Erw. 4.3 mit Hinweis auf M. Kull, Arbeitsvermittlungsgesetz [AVG], 2014, N. 26 zu Art. 19 AVG). Diese Regelung gilt gemäss Art. 49 der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV; SR 823.111) vom 16. Januar 1991 allerdings nur für das Überlassen von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe in der Form der Temporärarbeit (vgl. BGE 141 V 365 Erw. 4.3).

**3.2** Die Beurteilung der Vorinstanz, wonach sich der Beschwerdeführer in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu wenig um eine neue Stelle bemüht hat, ist dann zutreffend, wenn es sich beim Arbeitsverhältnis gemäss Einsatzvertrag vom 15. Januar 2018 um ein - mindestens de facto - befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt hätte, wovon die Vorinstanz ausgeht (vgl. das von der Vorinstanz ausgefüllte Formular 'Angaben zur Verfügung "ungenügende Arbeitsbemühungen" ' vom 6.2.2018, Vi-act. 6).

Aufgrund der vorliegenden Akten lässt sich jedoch nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit feststellen, ob der am 15. Januar 2018 begonnene Einsatz als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.

Mit Blick auf *befristete* Temporäreinsätze und das damit einhergehende Risiko, arbeitslos zu werden, ist von den Versicherten im Sinne der Schadenminderungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG zu erwarten, dass sie sich in den letzten drei Monaten vor dem (absehbaren) Ende der vereinbarten Einsatzdauer um eine neue Stelle bemühen und die in der Regel zehn bis zwölf Stellenbemühungen pro Monat nachweisen. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass in solchen Fällen der Dauer der Kündigungsfrist für die Bemessung der Einstelltage keine Bedeutung zukommt (vgl. BGE 141 V 365 Erw. 4.5). Stand der Versicherte hingegen in einem *unbefristeten* Einsatzverhältnis, so gilt diese für die Temporärarbeitenden mit befristetem Einsatzverhältnis geltende Pflicht nicht, resp. nur insofern, als sie ein Arbeitsverhältnis eingehen, von dem sie wissen oder wissen müssen, dass es - trotz unbefristetem Einsatzvertrag - von voraussichtlich kürzerer Dauer sein wird (Urteil BGE 8C\_271/2011 vom 14.6.2011 Erw. 2.2). Geht man mit anderen Worten davon aus, dass der Beschwerdeführer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stand und er nicht dennoch mit einer Beendigung rechnen musste, kann ihm nicht vorgehalten werden, er habe sich in den letzten drei Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu wenig um eine neue Stelle bemüht.

**3.3** Ob es sich beim letzten Einsatz des Beschwerdeführers um einen befristeten oder unbefristeten gehandelt hat, lässt sich anhand der vorliegenden Akten nicht abschliessend feststellen. Das Schreiben "Kündigung / Einsatzende" der Personalverleiherin vom 17. Januar 2018 schweigt sich über den Grund der Kündigung sowie die Dauer des vorgesehenen Einsatzes aus (Vi-act. 6 S. 3). Der Beschwerdeführer geht von einem unbefristeten Einsatz aus bzw. von einem temporären Einsatz über einen längeren Zeitraum, der nur deshalb nach bereits vier Arbeitstagen wieder beendet worden sei, weil sich "eine totale Veränderung/ Verschiebung verschiedener Baustellen ergab" (Vi-act. 5). Zwar zeigt die eigene

Auflistung des Beschwerdeführers in der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung, dass er seit Anfang 2017 jeweils nur temporär angestellt gewesen ist. Hingegen macht er in Bezug auf die hier relevante Anstellung bei der Firma C.\_\_\_\_\_ eben gerade geltend, dass es sich dabei um einen unbefristeten Einsatz gehandelt habe. Seine Angaben decken sich mit dem Einsatzvertrag vom 15. Januar 2018, in welchem beim Einsatzende "unbefristet" aufgeführt wird (Vi-act. 6 S. 2). In der Arbeitgeberbescheinigung der Personalverleiherin vom 30. Januar 2018 wird hingegen ausgeführt, dass der Auftraggeber wegen "Auftragende" gekündigt habe (Vi-act. 6 S. 4). Dies spricht dafür, dass es sich bei diesem Einsatz entgegen der Bezeichnung im Einsatzvertrag vom 15. Januar 2018 nicht um einen unbefristeten, sondern um einen befristeten Einsatz gehandelt hat. Von der Beantwortung dieser Frage (befristetes/unbefristetes Arbeitsverhältnis) hängt es - wie ausgeführt - ab, ob vom Beschwerdeführer im Sinne der Schadenminderungspflicht erwartet werden durfte, dass er sich bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit um eine neue Stelle bemüht hat oder nicht. Anzuführen bleibt, dass die Tatsache allein, dass Temporäreinsätze - auch unbefristet abgeschlossene - in der Regel nicht länger als sechs Monate dauern, nicht genügt, um auch im vorliegenden Fall mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit anzunehmen, der gekündigte Einsatzvertrag sei de facto ein befristeter gewesen (vgl. Urteil BGer 8C\_271/2011 vom 14.6.2011). Vielmehr gilt es auf Grund des Untersuchungsgrundsatzes (vgl. Erw. 1.4) zu klären, ob der Beschwerdeführer - wie von ihm dargelegt - von einem effektiv unbefristeten Einsatz ausgehen durfte, oder ob es sich trotz anderslautendem Einsatzvertrag wiederum um einen befristeten Einsatz handelte und der Beschwerdeführer dies wusste oder zumindest hätte wissen müssen.

**3.4** Damit ist der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 146/18 vom 16. April 2018 aufzuheben und die Sache ist an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit sie klärt, ob es sich beim Einsatzvertrag vom 15. Januar 2018 um einen befristeten oder unbefristeten Einsatz gehandelt hat, wobei eine Rückfrage bei der Firma C.\_\_\_\_\_ AG hilfreich sein dürfte. Bei diesem Verfahrensausgang braucht über die Anzahl der von der Vorinstanz verfüzten Einstelltage nicht befunden zu werden (für einen Anwendungsfall eines befristeten Arbeitsverhältnisses vgl. BGE 141 V 365 Erw. 4.5).

**4.** Es werden keine Verfahrenskosten erhoben; Anspruch auf Parteientschädigung besteht nicht (Art. 61 lit. a und g ATSG).

## **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird insoweit gutgeheissen, als der Einspracheentscheid Nr. 146/18 vom 16. April 2018 aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachverhaltsabklärung und zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen wird.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
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).  
  
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, 26. Juni 2018

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

### **\*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: 4. Juli 2018