



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 8. Mai 2018 (715 17 355 / 144)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit; Festlegung der Kontrollfrist

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

KIGA Baselland, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1973 geborene A._____ meldete sich am 19. Dezember 2016 beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B._____ an und erhob ab demselben Datum Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (ALE, Antrag vom 1. Dezember 2016). Wegen mangelnder Arbeitsbemühungen vor der Stellenlosigkeit stellte das RAV B._____ A._____ mit Verfügung vom 17. Januar 2017 während zehn Tagen in der Anspruchsberechtigung ein.

Eine gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland mit Entscheid vom 22. September 2017 ab. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass Arbeitsbemühungen zu tätigen seien, sobald die versicherte Person damit rechnen müsse, in absehbarer Zeit arbeitslos zu werden. Dies gelte insbesondere für

versicherte Personen in Temporärarbeitsverhältnissen, die von kurzen Kündigungsfristen betroffen seien, selbst wenn – wie im Falle des Einsprechers – eine unbefristete Anstellung vorliege. Wegen der Saisonalität des Berufes als Bauspengler und den genannten kurzen Kündigungsfristen im Temporärarbeitsverhältnis habe der Versicherte auch in einem unbefristeten Vertrag nicht damit rechnen dürfen, im Winter weiterhin angestellt zu bleiben. Dementsprechend sei eine dreimonatige Kontrollfrist festzulegen vom 19. September 2016 bis 18. Dezember 2016, in der der Einsprecher monatlich acht Arbeitsbemühungen vorzuweisen habe. Indessen habe der Versicherte in der Kontrollperiode lediglich neun Arbeitsbemühungen getätigt und sei deshalb zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden. Die Sanktion erweise sich in ihrer Höhe ferner als angemessen.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ am 19. Oktober 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht, (Kantonsgericht) und beantragte sinngemäss dessen Aufhebung. Zur Begründung führte er aus, dass er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden sei. Nach erhaltener Kündigung habe er sich sofort um eine neue Festanstellung bemüht. Entgegen der Aussage der Beschwerdegegnerin habe er nicht wissen können, dass ihm die Stelle gekündigt werden würde, habe er doch im Jahr davor ebenfalls einen unbefristeten Arbeitsvertrag gehabt und den ganzen Winter durchgehend gearbeitet.

C. Mit Eingabe vom 8. Januar 2018 verwies die Beschwerdegegnerin auf ihre Ausführungen im angefochtenen Einspracheentscheid und verzichtete auf die Einreichung einer Vernehmlassung.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentuschädigung (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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentuschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 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 Präsidentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob das KIGA den Beschwerdeführer zu Recht wegen ungenügender Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit für die Dauer von zehn Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Der Streitwert beläuft sich unter Berücksichtigung eines Taggeldansatzes von Fr. 160.55 auf Fr. 1'605.50. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

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 mehr als drei Monate gedauert hat – mindestens in den letzten drei Monaten zur Stellensuche verpflichtet (BGE 141 V 365 E. 2.2). Letztere Kontrollfrist gilt grundsätzlich auch für Arbeitnehmer in Branchen, die von saisonalen Unterbrüchen betroffen sind. Eine Tätigkeit gilt als Saisontätigkeit, wenn die versicherte Person ausdrücklich ein auf die Saison begrenztes Arbeitsverhältnis eingegangen ist oder das Arbeitsverhältnis nach seiner Art und Dauer einer Saisonanstellung gleichkommt. 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 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 Anspruchsberechtigung bezweckt mithin eine ange-

messene 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 Verwaltungsstrafe ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz 828). Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Eine Einstellung ist jeweils für jeden Monat mit ungenügenden Arbeitsbemühungen vorzunehmen (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 844).

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 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2006, C 90/06, E. 1 m.w.H.). 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 Basel-Stadt 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 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 Einstelldauer 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 sie ihrer Obliegenheit nicht nachkommt. Massgebend für die Festsetzung der Einstelldauer 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). Bei einer einmonatigen Kündigungsfrist beträgt demnach die Einstelldauer 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 (MICHAEL KULL, Arbeitsvermittlungsgesetz [AVG], Bern 2014, N. 4 f. zu Art. 19 AVG mit Hinweisen) 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 (Kull, a.a.O., N. 26 zu Art. 19 mit Hinweisen). 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, KULL, a.a.O., N. 26 zu Art. 19 AVG). 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 genügende Arbeitsbemühungen getätigt hat. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu prüfen, über welchen Zeitraum die diesbezügliche Kontrollfrist anzusetzen ist.

5.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 23. Oktober 2015 beim Personalverleihunternehmen C.____ AG angestellt. Sein erster dreimonatiger Einsatz als Bauspengler begann am 26. Oktober 2015 bei der D.____ AG. Es folgten weitere auf drei Monate befristete Einsätze ab 11. Januar 2016 (erneut bei der D.____ AG) und ab 18. April 2016 (bei der E.____ AG). Mit Datum vom 13. Mai 2016 wurde der Beschwerdeführer wiederum bei der D.____ AG auf drei Monate befristet eingesetzt. Noch vor Ablauf dieser Frist wurde am 4. August 2016 über das Personalverleihunternehmen der Einsatz des Beschwerdeführers bei der D.____ AG auf unbestimmte Zeit verlängert. Er befand sich anschliessend in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Am 15. November 2016 wurde dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der vertraglichen 30-tägigen Kündigungsfrist per 16. Dezember 2016 gekündigt. Grund für die Kündigung war gemäss Aussagen des Beschwerdeführers Arbeitsmangel.

5.2 Die Beschwerdegegnerin bringt im angefochtenen Einspracheentscheid vor, dass der Beschwerdeführer einschlägige Erfahrungen als Temporärmitarbeiter habe und daher um die

Kurzfristigkeit bzw. Kurzlebigkeit einer solchen Anstellung wissen müsse. Er habe deshalb weder darauf bauen können, für längere Zeit angestellt zu sein, noch habe er sich darauf verlassen können, im Anschluss an die Kündigung wieder eingesetzt zu werden. Im Gegenteil habe er damit rechnen müssen, dass er noch während der kurzen Kündigungsfristen seine Anstellung kurzfristig verlieren könne. Wegen der Saisonalität des Berufes habe der Beschwerdeführer auch als unbefristet Angestellter mit einer Arbeitslosigkeit im Winter rechnen müssen.

5.3 Die Argumentation der Beschwerdegegnerin vermag im vorliegenden Fall nicht zu überzeugen. Zwar muss bei einer (in aller Regel befristeten) Temporäranstellung im Baugewerbe grundsätzlich mit saisonalen oder sonstigen arbeitsanfallbedingten Phasen der Arbeitslosigkeit gerechnet werden. Im konkreten Fall jedoch ist festzustellen, dass sich der Beschwerdeführer sowohl in Bezug auf den Rahmen- wie auch den Einsatzvertrag (vgl. E. 4 hiervor) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hat. Die vertragliche Kündigungsfrist richtete sich zum Zeitpunkt der Kündigung am 15. November 2016 ausserdem nicht mehr nach den Bestimmungen des AVG, sondern – aufgrund der über siebenmonatigen ununterbrochenen Anstellung bei der D._____ AG seit 13. Mai 2016 – nach Art. 335c Abs. 1 OR und betrug dementsprechend einen Monat (vgl. E. 4 hiervor). Obschon vorliegend ein Arbeitsvermittlungseinsatz zu beurteilen ist, erscheint es unter den konkreten Umständen als massgeblich, dass sich der Beschwerdeführer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis unter Geltung einer üblichen, nicht ausserordentlich kurzen Kündigungsfrist befand. Es sind deshalb aus der Art der Anstellung keine Gründe ersichtlich, eine längere als die Kündigungsfrist dauernde Kontrollfrist für Arbeitsbemühungen festzulegen (vgl. auch BGE 141 V 365 E. 4.5 e contrario). Eine andere Interpretation würde bedeuten, dass bei sämtlichen Arbeitsverhältnissen, bei denen die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt – gemäss Art. 335c OR somit potentiell sämtliche Arbeitsverhältnisse bis und mit dem neunten Dienstjahr – eine angestellte Person jederzeit und durchgehend genügende Arbeitsbemühungen zu tätigen hätte, um eine allfällige rückwirkende Kontrollfrist zu erfüllen. Dies kann indessen nicht Sinn der Gesetzgebung sein. Soweit die Beschwerdegegnerin vorbringt, dass der (saisonal bedingte) Eintritt der Arbeitslosigkeit für den Beschwerdeführer voraussehbar gewesen sein musste, ist darauf hinzuweisen, dass die seit 13. Mai 2016 bestehende, ursprünglich befristete Tätigkeit bei der D._____ AG im August 2016 auf unbestimmte Zeit und nicht – was genauso möglich gewesen wäre – um einen weiteren befristeten Einsatz verlängert wurde. Der Beschwerdeführer musste unter diesen Umständen nicht damit rechnen, in den nächsten drei bis vier Monaten arbeitslos zu werden. Dies gilt umso mehr, als er im Winter 2015/2016 durchgehend bei der D._____ AG arbeitstätig gewesen ist.

5.4 Im Sinne eines Zwischenergebnisses ist nach dem Ausgeführten festzustellen, dass im vorliegenden Fall die Kontrollfrist für die getätigten Arbeitsbemühungen lediglich während der einmonatigen Kündigungsfrist und damit vom 15. November 2016 bis 16. Dezember 2016 lief. Dementsprechend ist der angewendete Sanktionsrahmen anzupassen. Gemäss Einstellraster des seco wäre der Beschwerdeführer folglich aufgrund der einmonatigen Kündigungsfrist lediglich zwischen drei und vier Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. E. 3.3 hier- vor).

6. Zu prüfen bleiben die tatsächlich während dieser Zeit vom Beschwerdeführer getätigten Arbeitsbemühungen. Wie die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid vom 22. September 2017 zu Recht ausführte, hat der Beschwerdeführer nach Erhalt der Kündigung im November 2016 vier und im Dezember 2016 vier (inklusive dem Wochenende vor Eintritt der Arbeitslosigkeit: fünf) Arbeitsbemühungen getätigt. Während der laufenden einmonatigen Kündigungsfrist hat er sich folglich acht bzw. neun Mal um Arbeit bemüht. Quantitativ sind die Arbeitsbemühungen somit nicht zu beanstanden (vgl. E. 3.2 hiervor). Ob diese Arbeitsbemühungen auch in qualitativer Hinsicht genügend waren, wurde von der Beschwerdegegnerin bisher nicht geprüft. Prima vista scheinen sich die Arbeitsbemühungen vom November und Dezember 2016 nicht in massgeblicher Weise von denjenigen – von der Beschwerdegegnerin augenscheinlich akzeptierten – in den Folgemonaten zu unterscheiden. Korrekterweise ist die vorliegende Angelegenheit jedoch zur qualitativen Prüfung der Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Nach dieser Prüfung wird sie erneut über eine allfällige Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach dem entsprechend anzuwendenden Einstellraster zu entscheiden haben.

7. Nach dem Ausgeführten ist der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben und die Angelegenheit ist zur weiteren Prüfung im Sinne der Erwägungen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Die Beschwerde ist in diesem Sinne gutzuheissen.

8. 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 in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. September 2017 aufgehoben und festgestellt wird, dass die vorliegende Kontrollfrist für die Arbeitsbemühungen vor der Stellenlosigkeit vom 15. November 2016 bis 18. Dezember 2016 dauerte. Die Angelegenheit wird im Sinne der Erwägungen an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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