Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 28. Mai 2015 (715 14 266 / 138)

Arbeitslosenversicherung

Die Vermittlungsfähigkeit ist zu verneinen, wenn eine versicherte Person bei wiederholter saisonal bedingter Arbeitslosigkeit trotz entsprechender Aufforderung der zuständigen Behörden nicht alles Zumutbare unternimmt, um rechtzeitig eine Dauerstelle zu finden und die voraussehbare Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Besetzung	Präsidentin Eva Meuli, Kantonsrichter Beat Hersberger, Kantonsrichter Christof Enderle, Gerichtsschreiberin Tina Gerber
Parteien	**A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Simone Emmel, Advokatin, Rümelinsplatz 14, Postfach, 4001 Basel gegen **KIGA Baselland**, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin
Betreff	Absprache der Vermittlungsfähigkeit

A. Der 1984 geborene A.____ arbeitete nach seiner Einreise in die Schweiz im Jahre 2006 zunächst ab 1. Januar 2008 als Mitarbeiter in einer Gärtnerei. Nach einer Anlehre als Fassadenisolierer war er vom 1. November 2008 bis zum 30. September 2011 bei der B.____ AG tätig. Anschliessend war er via die C.____ AG (nachfolgend: C.____ AG) vom 3. Oktober 2011 bis 20. Dezember 2011, vom 23. Januar 2012 bis 21. Dezember 2012 und vom

28. Januar 2013 bis 20. Dezember 2013 (mit einem 18-tägigen Unterbruch vom 16. August 2013 bis 3. September 2013) als Fassadenisolierer angestellt. Am 20. Dezember 2013 meldete sich A.____ beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) D.____ zur Arbeitsvermittlung und am 7. Januar 2014 per 20. Dezember 2013 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) an. Mit Feststellungsverfügung vom 3. Februar 2014 verneinte das RAV D.____ die Vermittlungsfähigkeit des Versicherten ab 20. Dezember 2013 und damit den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Die dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache wurde mit Entscheid der Einspracheinstanz des KIGA, Abteilung Arbeitsvermittlung, vom 22. Juli 2014 abgewiesen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Versicherte sich trotz Voraussehbarkeit der saisonal bedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses bloss ungenügend um nichtsaisonale Dauerstellen bemüht habe.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____, vertreten durch Advokatin Simone Emmel, am 9. September 2014 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte er, es sei in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids festzustellen, dass er seit dem 20. Dezember 2013 vermittlungsfähig sei und es sei ihm ab diesem Zeitpunkt Arbeitslosenentschädigung zuzusprechen. Eventualiter sei die Angelegenheit zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen; alles unter o/e-Kostenfolge. Der Beschwerdeführer habe sich sowohl im Frühling 2013 wie auch im Herbst 2013 auf verschiedene Festanstellungen beworben. Für eine Verneinung der subjektiven Vermittlungsfähigkeit bedürfe es qualifizierter Gründe, die nicht gegeben seien, wenn sich eine versicherte Person um Arbeit bemühe. Bei der Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit sei das Verhältnismässigkeitsprinzip zu berücksichtigen. Dieses sei verletzt, wenn wie vorliegend ein grundsätzlich leichtes Verschulden wie ungenügende Arbeitsbemühungen mit der schwersten Massnahme, namentlich der Absprache der Vermittlungsfähigkeit, sanktioniert werde. Der Beschwerdeführer sei schon immer für verschiedenste Stellen offen gewesen. Deshalb habe er auch von einer Weiterbeschäftigung bei der C.____ AG ausgehen dürfen, zumal es sich nicht um eine befristete Stelle bei einer Baufirma gehandelt habe. Da ihm erst am 10. Dezember 2013 per 20. Dezember 2013 gekündigt worden sei, habe er sich nicht bereits im September 2013 um eine neue Stelle bemühen müssen. Die Arbeitsbemühungen und der Lebenslauf des Beschwerdeführers würden zeigen, dass er ernsthaft an einer Festanstellung interessiert sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 23. Oktober 2014 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde. Als der Beschwerdeführer am 28. Januar 2013 nach wiederholtem Leistungsbezug über die Winterzeit eine weitere Stelle für die C.____ AG angetreten habe, sei er schriftlich darüber informiert worden, dass er während der letzten Jahre stets Arbeitsverhältnisse, welche von saisonal bedingten Unterbrüchen geprägt seien, eingegangen sei und bei einer erneuten Anmeldung zum Taggeldbezug seine Vermittlungsfähigkeit zu überprüfen sei. Der Versicherte sei gleichzeitig in Kenntnis gesetzt worden, dass er – damit eine Vermittlungsfähigkeit bejaht werden könne – ab drei Monate vor dem zu erwartenden saisonalen Unterbruch mindestens acht monatliche Arbeitsbemühungen auf nicht-saisonale Stellen nachweisen müsse. Entgegen den vom Beschwerdeführer unterschriftlich bestätigten Vorgaben in diesem Informationsschreiben habe er in der Zeit vor der Anmeldung zum Leistungsbezug von Arbeitslo-

senentschädigung insgesamt 13 Arbeitsbemühungen, davon acht im Monat November 2013 und fünf im Monat Dezember 2013, getätigt. Diese Arbeitsbemühungen hätten inhaltlich nicht den Vorgaben entsprochen. Entsprechend der bundesgerichtlichen Rechtsprechung habe folglich angenommen werden müssen, dass der Beschwerdeführer die saisonal bedingten Arbeitsunterbrüche bewusst in Kauf nehme und es habe ihm die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen werden müssen.

D. Im Rahmen einer amtlichen Erkundigung befragte das Kantonsgericht die ehemalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers, die C.____ AG. Diese führte mit Schreiben vom 31. Oktober 2014 und 21. November 2014 aus, dass die Anstellungsverhältnisse der Jahre 2011 und 2012 jeweils wegen dem Ende der Arbeitsbelastung ihres Kunden und der Kälte beendet worden seien. Das letzte Arbeitsverhältnis sei per 20. Dezember 2013 ebenfalls wegen dem Ende der Arbeitsbelastung gekündigt worden. Der Beschwerdeführer habe das Anstellungsverhältnis aus eigenem Willen am 17. Dezember 2013 beendet. Die Kündigung im Dezember 2013 sei für sie als Arbeitgeberin voraussehbar gewesen. Ebenso sei aber eine Weiterbeschäftigung ab Januar 2014, je nach Wetterverhältnissen, absehbar gewesen. Der Beschwerdeführer sei informiert worden, dass er am 6. Januar 2014 die Arbeit wieder aufnehmen könne, er sei jedoch an diesem Tag nicht zur Arbeit erschienen. Ein späteres Telefonat mit dem Beschwerdeführer habe ergeben, dass dieser eine andere Stelle gefunden habe.

E. In seiner Stellungnahme vom 19. Dezember 2014 bestritt der Beschwerdeführer die Darstellung seiner ehemaligen Arbeitgeberin, insbesondere, dass die Kündigung voraussehbar gewesen sei. Auch habe er die Arbeit nicht freiwillig niedergelegt. Er habe am 17. Dezember 2013 einen privaten Termin wahrnehmen müssen und sich aus diesem Grund von der Arbeit abgemeldet. Als er am darauffolgenden Tag zur Arbeit erscheinen habe wollen, habe man ihm mitgeteilt, dass es keine Arbeit mehr für ihn gebe. Per Januar 2015 (recte: 2014) habe er eine Zusage für eine neue Anstellung gehabt. Am 1. Januar 2015 (recte: 2014) habe er indessen einen Unfall erlitten, der zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Aufgrund der neuen Anstellung habe er der C.____ AG telefonisch mitgeteilt, dass er nicht mehr für sie arbeiten könne. Der neue Arbeitgeber habe ihm danach jedoch unverhofft und entgegen der mündlichen Vereinbarung eine Absage erteilt. Fest stehe, dass der Beschwerdeführer unverschuldet stellenlos geworden sei und sich entsprechend der Vorgaben der Beschwerdegegnerin um eine Stelle bemüht habe. Dass er eine kurzfristige Absage erhalten habe, könne ihm nicht angelastet werden.

F. Die Beschwerdegegnerin verzichtete mit Eingabe vom 22. Dezember 2014 auf eine Stellungnahme zu den Ausführungen der C.____ AG.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend hat der Beschwerdeführer die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft erfüllt, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde vom 9. September 2014 ist demnach einzutreten.

2. Streitig und im Folgenden zu prüfen ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab 20. Dezember 2013 und in diesem Zusammenhang insbesondere die Vermittlungsfähigkeit.

3.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11), in der Schweiz wohnt (Art. 12), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14), vermittlungsfähig ist (Art. 15) und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17).

3.2 Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die arbeitslose Person vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 125 V 58 E. 6a, 123 V 216 E. 3, je mit Hinweis; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Basel/Genf/München 2007, S. 2261, Rz. 270). Die Vermittlungsfähigkeit setzt sich demzufolge aus drei Elementen zusammen; aus der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsberechtigung als Elemente objektiver Natur und aus der Vermittlungsbereitschaft als Element subjektiver Natur.

3.3 Das subjektive Element der Vermittlungsfähigkeit besteht in der Bereitschaft der versicherten Person, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 123 V 216 E. 3 mit Hinweisen). Hierzu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht. Vielmehr ist die versicherte Person gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen (NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2261 Rz 270 mit Hinweisen).

3.4 Für die Annahme fehlender Vermittlungsbereitschaft auf Grund ungenügender Stellensuche bedarf es besonders qualifizierender Umstände. Fortlaufend ungenügende Bemühungen um eine neue Stelle können indessen ein wesentlicher Hinweis darauf sein, dass die versicherte Person (während einer bestimmten Zeitspanne) überhaupt nicht gewillt ist, ihre Arbeitskraft anzubieten, was zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit führt (Urteil des Bundesgerichts vom 16. April 2013, 8C_966/2012, E. 2.2; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2262, Rz. 272.).

3.5 Die versicherte Person muss bereit sein, eine Dauerstelle anzunehmen. Eine versicherte Person, welche bewusst nur saisonale Arbeitsverhältnisse eingeht und deren Arbeitsbemühungen sich stets auf zeitlich befristete Stellen beschränken, gilt nach der Rechtsprechung als vermittlungsunfähig. Die bisherigen Arbeitsbemühungen können in diesen Fällen Aufschluss über die subjektive Bereitschaft geben, Einkommenseinbussen während der Übergangszeit zu vermeiden (Urteil des Bundesgerichts vom 16. April 2013, 8C_1030/2012, publiziert in: Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 2013, S. 347 ff., E. 2; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 24. Dezember 2004, C 157/04, publiziert in: ARV 2005, S. 211 ff., E. 2.2; je mit weiteren Hinweisen).

4.1 Aus den vorliegenden Unterlagen wird ersichtlich, dass der Beschwerdeführer ab 3. Oktober 2011 wiederholt bei der C.____ AG angestellt war und in dieser Eigenschaft bei verschiedenen Bauunternehmen als Fassadenisolierer arbeitete. Per 21. Dezember 2011 wurde das Arbeitsverhältnis das erste Mal beendet. Gleichentags meldete sich der Beschwerdeführer zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Im Anmeldeformular vom 21. Dezember 2011 gab er an, dass die Kündigung saisonal bedingt sei. Wegen den kälteren Temperaturen gäbe es keine Arbeit. Am 13. März 2012 meldete sich der Beschwerdeführer unter Hinweis auf eine selbstständig gefundene Anstellung per 1. März 2012 von der Arbeitsvermittlung ab. In der Folge arbeitete er erneut bei der C.____ AG. Mit Schreiben vom 19. November 2012 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis auf den 21. Dezember 2012. Als Grund für die Kündigung wurde Arbeitsrückgang angegeben. Vom 21. Dezember 2012 bis 1. März 2013 bezog der Beschwerdeführer Arbeitslosenentschädigung.

4.2 Mit Informationsschreiben vom 7. März 2013 (gleichentags unterschriftlich quittiert vom Beschwerdeführer) machte der zuständige Personalberater des RAV den Beschwerdeführer darauf aufmerksam, dass er in den letzten Jahren stets in Berufen gearbeitet habe, in denen mit saisonalen Unterbrüchen zu rechnen sei. Tatsächlich sei das Ende der jeweiligen Anstellungsverhältnisse in den Vergangenheit jeweils im Zusammenhang mit saisonal bedingten Betriebsschliessungen oder rückläufigem Arbeitsanfall im Einsatzbetrieb gestanden. Es stelle sich die Frage, ob er die Erwerbsunterbrüche bewusst in Kauf nehme. Das RAV sähe sich veranlasst, bei einer erneuten Anmeldung zum Taggeldbezug die Vermittlungsfähigkeit zu überprüfen. Diese sei zu bejahen, wenn aus den getätigten Arbeitsbemühungen hervorgehe, dass er intensiv und ernsthaft versuche, in Bereichen eine Anstellung zu finden, in denen saisonale Arbeitsunterbrüche oder -reduktionen keine Bedeutung hätten. Solche Bemühungen seien bereits vor der Anmeldung in ausreichendem Masse zu tätigen und nachzuweisen. Um ausreichend zu sein, müssten die Arbeitsbemühungen mindestens drei Monate vor dem Ende des befristeten oder

dem voraussichtlichen saisonalen Ende des unbefristeten Arbeitsverhältnisses begonnen werden. Die Stellensuche müsse sich auf Branchen beziehen, die nicht von Saisonalität oder anderen Unterbrüchen betroffen seien. Nötigenfalls müsse sich der Versicherte auch ausserhalb des bisherigen Berufs um eine Anstellung bemühen. Erwartet würden monatlich mindestens acht Arbeitsbemühungen.

4.3 Der Beschwerdeführer war anschliessend vom 1. März 2013 bis 20. Dezember 2013 wiederum bei der C.____ AG angestellt. Mit Schreiben vom 10. Dezember 2013 wurde ihm auf den 20. Dezember 2013 gekündigt. In seinem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 7. Januar 2014 gab er als Grund für die Kündigung „schlechtes Wetter“ an.

5.1 Der Beschwerdeführer war nach dem Ausgeführten ab 3. Oktober 2011 wiederholt bei derselben Firma in einem (formell) unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig. Indessen wurde ihm regelmässig auf Mitte Dezember, konkret auf den 20. oder 21. Dezember des jeweiligen Jahres, gekündigt. Im darauffolgenden März, wurde der Beschwerdeführer jeweils wieder in einem 100%-Pensum angestellt. In den Zeiten davor arbeitete der Beschwerdeführer regelmässig ab Januar im Zwischenverdienst für die C.____ AG. Damit handelt es sich im vorliegenden Fall klarerweise um ein saisonales Anstellungsverhältnis, wurde doch auch als Grund für die Kündigung jeweils angegeben, dass es – aufgrund der kälteren Temperaturen – zu einer Reduktion des Arbeitsanfalles gekommen war. Aufgrund der gemachten Erfahrungen mit einer Kündigung jeweils am 20. oder 21. Dezember und der Wiederanstellung im Frühjahr konnte der Beschwerdeführer bei der letzten Wiederanstellung im Jahr 2014 trotz formell unbefristetem Vertrag nicht ohne weiteres mit einer ganzjährigen Beschäftigung rechnen. Vielmehr musste die Kündigung im Dezember 2014 für ihn voraussehbar gewesen sein. Zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit hätte der Beschwerdeführer daher schon vor der Kündigung alles unternehmen müssen, um rechtzeitig eine Dauerstelle zu finden (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 22. Februar 2013, 8C_937/2012, E. 4). Darauf, sowie auf den Umfang und die Qualität der zu tätigenden Arbeitsbemühungen, hat ihn das RAV im Informationsschreiben vom 7. März 2013 ausdrücklich hingewiesen. Die in der Zeit vor der letzten Kündigung am 10. Dezember 2013 getätigten und nachgewiesenen Arbeitsbemühungen erfüllen diese Anforderungen nicht. Für die Zeit vor der Kündigung am 10. Dezember 2013 weist der Beschwerdeführer insgesamt elf Arbeitsbemühungen aus, davon acht im November 2013 und drei im Dezember 2013. Der Beschwerdeführer hat folglich erst eineinhalb Monate vor der voraussehbaren Kündigung begonnen, Arbeitsbemühungen zu tätigen. Für die Monate September und Oktober 2013 finden sich in den Akten keinerlei Arbeitsbemühungen. Die getätigten Bemühungen richten sich denn auch nicht alle oder mehrheitlich auf Dauerstellen. Drei der Bewerbungen im November 2013 richteten sich an Temporärbüros; je eine Bewerbung in den Monaten November 2013 und Dezember 2013 betrafen Anstellungen als Fassadenbauer, wobei davon auszugehen ist, dass diese ebenso wie die bisherigen Anstellungen von saisonalen Unterbrüchen geprägt wären. Die Bewerbungen als Gärtner bzw. Gartenbauer können zugunsten des Beschwerdeführers als Bewerbungen auf Dauerstellen angesehen werden. In casu geht es jedoch nicht in erster Linie um die Frage genügender Arbeitsbemühungen als solcher, massgeblich sind diese vielmehr als Indizien für die Beurteilung der Frage, ob der Beschwerdeführer tatsächlich eine Festanstellung anstrebte und im Hinblick darauf all jene Vorkehrungen getroffen hat, die man vernünftigerweise von ihm er-

warten konnte (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Februar 2013, 8C_937/2012, E. 4). Auch dies ist indessen mit Hinblick auf die getätigten Arbeitsbemühungen zu verneinen. Mit insgesamt maximal sechs Bewerbungen auf Dauerstellen in der Zeit vor der voraussehbaren Kündigung hat der Beschwerdeführer nicht alles unternommen, was man vernünftigerweise von ihm erwarten konnte, um eine Festanstellung anzustreben. Damit hat die Beschwerdegegnerin die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers für die Zeit ab 20. Dezember 2013 zu Recht verneint.

5.2 Daran ändern auch die Vorbringen des Beschwerdeführers nichts. Weder aus seinem Lebenslauf noch aus den Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit lassen sich Schlüsse auf die Vermittlungsfähigkeit ziehen. Zwar ist aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers durchaus anzunehmen, dass er an einer Dauerstelle interessiert wäre. Dafür sprechen – wie er zu Recht anbringt – auch seine ganzjährigen Anstellungsverhältnisse vor Oktober 2011. Indessen kann es bei der Frage der Vermittlungsfähigkeit nicht bloss auf die Willenshaltung oder die verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft ankommen (vgl. E. 3.3 hiervor). Auch die zahlreichen Arbeitsbemühungen in den vertragsfreien Monaten erlauben keine andere Beurteilung der Vermittlungsfähigkeit. Dass Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit für deren Bejahung nicht (mehr) genügen, konnte der Beschwerdeführer unter anderem dem Informationsschreiben des RAV vom 7. März 2013 entnehmen. Ferner ist die Absprache der Vermittlungsfähigkeit auch nicht unverhältnismässig. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers handelt es sich dabei nämlich nicht um eine Sanktion. Zwar kann die Absprache der Vermittlungsfähigkeit auch Folge von wiederholten Verstössen gegen die Schadensminderungspflicht während der bestehenden Arbeitslosigkeit sein (vgl. E. 3.4 hiervor). In solchen Fällen geht die Rechtsprechung davon aus, dass es sich bei der Absprache der Vermittlungsfähigkeit um eine verwaltungsrechtliche Sanktion handelt, welche unter anderem dem Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip unterworfen ist. Fehlt es jedoch – wie hier – von Beginn der Arbeitslosigkeit weg an der Anspruchsvoraussetzung der Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG; vgl. E. 3.5 hiervor), verursacht die versicherte Person gar keinen Schaden, den es zu sanktionieren gälte, da sie ohnehin nicht anspruchsberechtigt ist (Urteil des Bundesgerichts vom 16. April 2013, 8C_1030/2012, publiziert in: ARV 2013, S. 347 ff., E. 4.3). Die Verneinung der Vermittlungsfähigkeit in diesen Fällen hat keinen Sanktionscharakter. Folglich kommen auch Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip nicht zum Zug.

5.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Beschwerdeführer für die Zeit ab 20. Dezember 2013 die Vermittlungsfähigkeit und damit die Anspruchsberechtigung abzusprechen ist. Die Beschwerde ist folglich abzuweisen.

6. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

http://www.bl.ch/kantonsgericht