



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 24. Februar 2023 (715 22 211 / 61)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit**

---

Besetzung                      Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin i.V. Beatrix Scheuplein

---

Parteien                      A.\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

**KIGA Baselland**, Arbeitsvermittlung, Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

---

Betreff                      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.        A.\_\_\_\_\_, geboren 1984, arbeitete bis am 30. September 2020 bei der B.\_\_\_\_ AG. Am 20. August 2020 meldete er sich im Rahmen eines Vollpensums beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ab 1. Oktober 2020 an. Am 28. Februar 2021 meldete er sich vom Leistungsbezug wieder ab und trat am 1. März 2021 bei der C.\_\_\_\_ AG als Einsatzbetrieb vermittelt durch die Personalverleiherin D.\_\_\_\_ AG eine Anstellung an. Diesen Einsatzvertrag löste die D.\_\_\_\_ AG per 30. Juni 2021 auf, woraufhin sich der Versicherte am 21. Juni 2021 erneut beim RAV zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung per

1. Juli 2021 anmeldete. In der Folge vermittelte ihm die D.\_\_\_\_ AG eine Stelle bei der E.\_\_\_\_ GmbH (Einsatzbetrieb), für welche er am 14. Januar 2022 per E-Mail eine Zusage erhielt. Die E.\_\_\_\_ GmbH bot ihm die Anstellung mit Beginn am 24. Januar 2022 oder 1. Februar 2022 an. Zu diesem angebotenen Arbeitseinsatz kam es nicht. Mit Verfügung vom 3. April 2022 wurde er vom RAV wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 18. Januar 2022 für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Eine von ihm dagegen erhobene Einsprache wies das KIGA Baselland, Abteilung Arbeitsvermittlung (KIGA), mit Entscheid vom 17. Juni 2022 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid er hob A.\_\_\_\_ am 14. August 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung der verfügten Einstelltage.

C. Das KIGA ersuchte mit Vernehmlassung vom 29. September 2022 um Abweisung der Beschwerde und um Bestätigung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 17. Juni 2022.

Auf die Argumente in den einzelnen Rechtsschriften sowie den Inhalt der Akten wird – soweit erforderlich – in den nachfolgenden Erwägungen näher eingegangen.

#### Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g :**

1.1 Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Gemäss Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Beurteilung der Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts nach Art. 119 AVIV. Laut Art. 128 Abs. 2 AVIV ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Einspracheentscheide einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA Baselland als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erliess, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 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 14. August 2022 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst von

monatlich Fr. 6'910.--, einem Taggeld von Fr. 254.75 und einer Einstelldauer von 38 Tagen vermag der Streitwert die erwähnte Grenze von Fr. 20'000.-- nicht zu überschreiten, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Zur Durchsetzung der verschiedenen statuierten Pflichten der versicherten Person sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. So ist die versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. 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 (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

3.2 Der Einstellungstatbestand der Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG liegt nicht nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist, sondern beinhaltet grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt. Nach der Rechtsprechung hat sich die arbeitslose versicherte Person – in Erfüllung ihrer Schadenminderungspflicht – bei einem künftigen Arbeitgeber unverzüglich zu melden und bei den Verhandlungen mit diesem klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 850). Aus diesen Grundsätzen folgt, dass der Tatbestand der Ablehnung zumutbarer Arbeit auch erfüllt ist, wenn sich die arbeitslose versicherte Person gar nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (ARV 1986 Nr. 5 S. 22).

3.3 Eine zugewiesene Arbeit, die nicht zumutbar ist, darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (BGE 114 V 345 E. 1). Die Zumutbarkeit richtet sich nach Art. 16 AVIG (BGE 122 V 34 E. 3b). Absatz 2 dieser Bestimmung nennt in lit. a bis i abschliessend eine Reihe von Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist.

3.4 In verfahrensrechtlicher Hinsicht gelten die folgenden Grundsätze: Das kantonale Versicherungsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 lit. c ATSG). Es darf eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn es von ihrem Bestehen überzeugt ist. Seinen Entscheid hat es nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das kantonale Versicherungsgericht von

allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt. Der im Sozialversicherungsrecht anwendbare Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des kantonalen Versicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person ist auf die im Sozialversicherungsrecht allgemein gültige Beweismaxime hinzuweisen, wonach die sogenannten spontanen "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können. Wenn die versicherte Person ihre Darstellung im Laufe der Zeit wechselt, kommt den Angaben, die sie anfänglich gemacht hat, meistens grösseres Gewicht zu als jenen nach Kenntnis einer bevorstehenden ablehnenden oder negativen Verfügung des Sozialversicherungsträgers (BGE 121 V 45 E. 2a mit Hinweisen).

4.1 Den Akten ist folgender entscheidrelevanter Sachverhalt zu entnehmen:

4.2 Mit E-Mail vom 14. Januar 2022 teilte die E.\_\_\_\_ GmbH dem Beschwerdeführer sowie der D.\_\_\_\_ AG mit, dass sie dem Beschwerdeführer eine temporäre Anstellung als Incident Manager ab dem 24. Januar 2022 oder dem 1. Februar 2022 anbiete.

4.3 Am 17. Januar 2022 meldete die D.\_\_\_\_ AG dem RAV per E-Mail, dass sie den Beschwerdeführer seit einem Jahr betreue und dieser wiederholt von ihr angebotene Arbeitsstellen ausgeschlagen habe. Die Anstellungen würden immer an der zu hohen Lohnvorstellung des Versicherten scheitern.

4.4 Der Beschwerdeführer nahm am 24. Januar 2022 auf Nachfrage des RAV vom 20. Januar 2022 Stellung zu den Bewerbungsprozessen, insbesondere zu denjenigen bei der E.\_\_\_\_ GmbH und der F.\_\_\_\_ AG. Er äusserte sich dahingehend, dass die D.\_\_\_\_ AG die Gegebenheiten nicht korrekt wiedergebe. Er habe der E.\_\_\_\_ GmbH weder telefonisch noch schriftlich am 17. Januar 2022 eine Absage erteilt. Die E.\_\_\_\_ GmbH habe ihm den 24. Januar 2022 oder den 1. Februar 2022 für den Antritt der Anstellung angeboten. Er habe den Stellenantritt am 1. Februar 2022 präferiert. Die D.\_\_\_\_ AG habe ihn hingegen dazu drängen wollen, die Stelle am 24. Januar 2022 anzutreten und habe ihm vorgeworfen, nicht arbeiten zu wollen. Er habe um einen Tag Bedenkzeit gebeten, welche ihm die D.\_\_\_\_ AG aber nicht habe gewähren wollen. Sie habe ihn ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dieses Angebot die letzte ihm angebotene Arbeitsstelle sei und sie bei Nichtannahme das RAV kontaktieren würde. Des Weiteren würde die D.\_\_\_\_ AG ihm vorwerfen, er habe alle ihm bisher angebotenen Stellen abgelehnt. Er habe aufgrund der Differenzen die Zusammenarbeit mit D.\_\_\_\_ AG beendet. Bezuglich der F.\_\_\_\_ AG teilte er dem RAV in seinem Schreiben vom 24. Januar 2022 lediglich mit, dass er das Gespräch gesucht habe

und er daher weiter im Bewerbungsprozess berücksichtigt worden sei. Schlussendlich habe er aber eine Absage erhalten.

4.5 Die D.\_\_\_\_ AG edierte am 31. Januar 2022 zusätzliche Unterlagen bezüglich der Vermittlungsarbeiten für die Stellenangebote der E.\_\_\_\_ GmbH und der F.\_\_\_\_ AG (vgl. E-Mail der E.\_\_\_\_ GmbH vom 28. Januar 2022 und E-Mail der F.\_\_\_\_ AG vom 31. Januar 2022) und nahm mit E-Mail vom 2. Februar 2022 Stellung zum Ablauf der gescheiterten Anstellung bei der E.\_\_\_\_ GmbH. Sie zeigte auf, dass der Beschwerdeführer eine Zusage der E.\_\_\_\_ GmbH mit Arbeitsbeginn am 24. Januar 2022 oder 1. Februar 2022 per E-Mail erhalten habe. Es sei vorgesehen gewesen, den Beschwerdeführer nach dem Modell try and hire anzustellen. Dies bedeute, dass die D.\_\_\_\_ AG während den ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers gewesen wäre. Nach Ablauf der 3 Monate hätte die Möglichkeit bestanden, in eine Festanstellung mit der E.\_\_\_\_ GmbH zu wechseln. Sie habe dem Versicherten einen Monatslohn in der Höhe von Fr. 6'500.-- und einen 13. Monatslohn angeboten. Der Versicherte habe die Anstellung abgelehnt, da der angebotene Lohn von seiner Lohnvorstellung zu weit entfernt liegen würde.

4.6 Die Beschwerdegegnerin führte in der Verfügung vom 3. Februar 2022 aus, dass der Versicherte nicht alles Zumutbare unternommen habe, um die ihm angebotene Stelle anzunehmen. Wegen der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit habe sie ihn ab dem 18. Januar 2022 für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Gemäss Rückmeldung der D.\_\_\_\_ AG habe er die Stelle abgelehnt, da er das Lohnangebot als zu niedrig empfunden habe. Damit würde kein rechtsgenüglicher Entschuldigungsgrund für die Stellenablehnung vorliegen.

4.7 In der Einsprache vom 14. Februar 2022 hielt der Beschwerdeführer fest, dass seiner Stellungnahme vom 24. Januar 2022 kaum Beachtung geschenkt worden sei. Zudem habe er die Zuweisung einer neuen Ansprechsperson beim RAV gefordert. Zur Stellenablehnung selbst äusserte er sich nicht weiter, ebenso wenig machte er allfällig vorliegende Unzumutbarkeitsgründe geltend, welche ihn von der Annahme des Stellenangebots befreit hätten.

4.8 In der Begründung des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids vom 17. Juni 2022 legte die Beschwerdegegnerin dar, dass es sich bei dem von der D.\_\_\_\_ AG während der Phase der temporären Anstellung nach dem Modell try and hire angebotenen Erwerbs-einkommen von Fr. 6'500.-- x 13 um eine zumutbare Entlohnung gehandelt habe, da das angebotene Erwerbseinkommen die monatlich ausgerichteten Versicherungsleistungen des Beschwerdeführers von gemittet Fr. 5'528.-- übertreffe. Weiter entspreche die zu besetzende Stelle den beruflichen Erfahrungen des Beschwerdeführers. Auch bestünden hinsichtlich der Orts- und Branchenüblichkeit keine Hinweise darauf, dass der Lohn diesen Bestimmungen nicht entspreche. Der Lohn sei von einem Personalverleiher angeboten worden und unterstehe somit dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih. Der Arbeitsweg sei im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG nach objektiver Prüfung ebenfalls als zumutbar zu beurteilen, da der Beschwerdeführer seit längerem im Grossraum X.\_\_\_\_ arbeiten würde, wo auch sein Sohn und die Kindsmutter leben würden. Durch sein Verhalten habe er in Kauf genommen, beim weiteren Auswahlverfahren nicht länger berücksichtigt zu werden. Aufgrund der geführten Gespräche sei

für ihn erkennbar gewesen, dass die E.\_\_\_\_ GmbH Interesse bekunden würde, nach der befristeten Anstellung über die D.\_\_\_\_ AG mit ihm in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu treten. Der Beschwerdeführer bringe keinen gewichtigen Grund vor, welcher seine Stellenablehnung versicherungsrechtlich als entschuldbar erscheinen liesse. Er habe seine sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungspflicht verletzt.

4.9 Der Beschwerdeführer monierte in der Beschwerde vom 14. August 2022, dass die D.\_\_\_\_ AG und die E.\_\_\_\_ GmbH falsche Aussagen getätigt hätten. Zudem sei er auf der Suche nach einer Festanstellung gewesen, was er der Personalverleiherin klar kommuniziert habe. Die D.\_\_\_\_ AG sei nicht seine Arbeitgeberin gewesen, sondern habe ihm eine Festanstellung vermitteln sollen. Sie habe ihn angewiesen, den Lohn mit der E.\_\_\_\_ GmbH zu verhandeln, aber diese habe ihm kein Angebot unterbreitet. Daher könne es nicht sein, dass er die angebotene Stelle aufgrund des Lohnes nicht angenommen habe. Er habe die besagte Stelle der E.\_\_\_\_ GmbH weder zugesagt noch abgesagt. Das Arbeitsverhältnis mit der D.\_\_\_\_ AG sei ab diesem Zeitpunkt per sofort beendet gewesen. Zuletzt habe der RAV Berater während den Sitzungen keine Protokolle geführt.

5.1 Die Würdigung der vorstehenden Aktenstücke zeigt, dass die E.\_\_\_\_ GmbH ein konkretes Interesse an der Anstellung des Beschwerdeführers bekundete. Es handelte sich um ein konkretes Stellenangebot mit Arbeitsbeginn am 24. Januar 2022 oder 1. Februar 2022, welches den Fähigkeiten und den bisherigen Tätigkeiten des Beschwerdeführers entspricht. Dies wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Der Beschwerdeführer bestreitet lediglich, das Stellenangebot am 17. Januar 2022 abgelehnt zu haben, was er mit einer fehlenden telefonischen Verbindung zwischen der E.\_\_\_\_ GmbH und ihm im Monat Januar 2022 zu belegen versucht. Dazu reichte er einen Auszug von seinem Telefonanbieter vom Januar 2022 zu den Akten. Daraus kann er aber nichts zu seinen Gunsten ableiten, denn gemäss E-Mail der E.\_\_\_\_ GmbH vom 28. Januar 2022 informierte der Beschwerdeführer diese kurz nach Versand ihrer E-Mail vom 14. Januar 2022, dass er die Arbeitsstelle nicht antreten werde. Dies bestätigte die D.\_\_\_\_ AG in ihrer E-Mail vom 2. Februar 2022 an das RAV dahingehend, als sie festhielt, dass er die angebotene Stelle aufgrund des zu tiefen Lohnes nicht angetreten habe. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit aber nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 2020, 8C\_468/2020, E. 5.2). Vorliegend ist erstellt, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten in Kauf nahm, dass die Stelle anderweitig besetzt und er als potenzieller Stellenbewerber nicht weiter berücksichtigt wird.

5.2 Der Beschwerdeführer rügt weiter, dass falsche Aussagen durch die D.\_\_\_\_ AG und die E.\_\_\_\_ GmbH geäussert worden seien. Dem kann nicht gefolgt werden. Die D.\_\_\_\_ AG hatte vorliegend die Rolle der Personalverleiherin inne, sie handelte im Interesse des Beschwerdeführers und war daran interessiert, ihm passende Stellen anzubieten. Der Vorwurf gegenüber der E.\_\_\_\_ GmbH ist ebenfalls zu entkräften. Dem vorliegenden E-Mailverkehr der E.\_\_\_\_ GmbH liegt eine sachbezogene Unterhaltung bezüglich des Anstellungsverhältnisses zugrunde.

5.3 Aus der Argumentation des Beschwerdeführers, dass sein RAV Personalberater während den gemeinsamen Sitzungen kein Protokoll geführt habe, kann nichts zu seinen Gunsten abgeleitet werden. Zumal der Beschwerdeführer das monierte Verhalten des RAV Personalberaters nicht näher begründet. Gemäss Art. 46 ATSG sind für jedes Sozialversicherungsverfahren alle Unterlagen, die massgeblich sein können, vom Versicherungsträger systematisch zu erfassen. Entsprechend der Aktenführungspflicht führte das RAV ein Verlaufsprotokoll, welches im vorliegenden Fall den Zeitraum vom 22. Juni 2021 bis 21. März 2022 abdeckt. In diesem Verlaufsprotokoll ist jeweils pro Eintrag das Datum, die Gesprächsart, die aktuelle Situation und die Entwicklung, die monatliche Stellensuche und die Zielvereinbarung festgehalten. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwieweit die dokumentierte Aktenführung mangelhaft sein soll. Aber selbst wenn insoweit ein Mangel vorliegen würde, würde dies nichts an der Pflicht des Beschwerdeführers ändern alles zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu kürzen.

5.4 Zudem wirft der Beschwerdeführer dem RAV vor, wichtige Aussagen verschwiegen zu haben. So habe er sich nach der Erfahrung mit der C.\_\_\_\_ AG auf eine Festanstellung konzentriert, was er der D.\_\_\_\_ AG kommuniziert habe. Diese Aussage bleibt unbelegt. Gemäss der Referenzauskunft vom Juni 2021 der C.\_\_\_\_ AG an die D.\_\_\_\_ AG hatte ein Festanstellungsangebot bestanden, für welches sie aber den Beschwerdeführer als nicht geeignet gesehen hätte. Die E.\_\_\_\_ GmbH zog zudem in Erwägung, mit dem Beschwerdeführer nach Ablauf der temporären Anstellung mit der D.\_\_\_\_ AG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Das Modell try and hire, welches die D.\_\_\_\_ AG verfolgt, ist darauf ausgerichtet, den Arbeitnehmenden während den ersten Monaten als temporären Mitarbeitenden im Einsatzbetrieb einzusetzen. Bei Zufriedenheit besteht anschliessend die Möglichkeit, eine Festanstellung mit dem Einsatzbetrieb einzugehen. Mit der Auffassung des Beschwerdeführers, dass er der D.\_\_\_\_ AG mitgeteilt habe, ihm eine Festanstellung zu suchen, kann er sich nicht entlasten. Zudem wurde er anlässlich des Vorstellungsgespräches vom 10. Januar 2022 durch die E.\_\_\_\_ GmbH über die vorläufige temporäre Anstellung aufgeklärt. Er vermag soweit den Vorwurf der Verletzung seiner Schadenminderungspflicht nicht zu entkräften. Zu prüfen bleibt, ob ihm die Annahme der Arbeitsstelle bei der E.\_\_\_\_ GmbH unter Berücksichtigung von Art. 16 AVIG zuzumuten war.

5.5 Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG). Die D.\_\_\_\_ AG tritt im vorliegenden Fall als Personalverleiherin im Sinne von Art. 12 fortfolgende des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) vom 6. Oktober 1989 auf. Mit dem Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih vom 13. Dezember 2011 hat der Schweizer Bundesrat gestützt auf Art. 7 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 den GAV für den Personalverleih für allgemeingültig erklärt. Gestützt auf das Modell try and hire ist die D.\_\_\_\_ AG während der dreimonatigen, temporären Anstellung die Arbeitgeberin. Ihre Anstellungsbedingungen unterstehen somit den berufs- und ortsüblichen Bedingungen und insbesondere dem GAV für den Bereich des Personalverleihs. Der Beschwerdegegnerin ist deshalb

zuzustimmen, dass die fragliche Stelle bezüglich der Anstellungsbedingungen zumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist.

5.6 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG gilt auch eine Arbeit als unzumutbar, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt. Der Beschwerdeführer ist qualifizierter Fahrrad- und Motorradmechaniker mit abgeschlossener Ausbildung für technische Kaufleute mit eidgenössischem Fachausweis. Er weist langjährige Berufserfahrung als Montagemechaniker, Teamleiter Montage und Service, Teamleiter Produktion sowie zuletzt auch als Fachspezialist Qualität und Sicherheit auf. Die angebotene Anstellung als Incident Manager nimmt dementsprechend Rücksicht auf die fachlichen Fertigkeiten und die bisherigen Tätigkeiten des Versicherten. Die Arbeit erweist sich somit als zumutbar im Sinn von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG, was vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten wird.

5.7 Aus finanziellen Gründen ist gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG eine Arbeit unzumutbar, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer als 70 % des versicherten Verdienstes ist, es sei denn, die versicherte Person erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst). Der Beschwerdeführer rügt, dass die E.\_\_\_\_ GmbH ihm kein Lohnangebot unterbreitet habe, daher könne es nicht sein, dass er die Stelle wegen zu wenig Lohn abgelehnt habe. In der E-Mail vom 28. Januar 2022 äussert sich die E.\_\_\_\_ GmbH dahingehend, dass sie den Beschwerdeführer anlässlich des Vorstellungsgesprächs nach seiner Lohnvorstellung gefragt habe. Sie habe aber die geäusserte Lohnvorstellung nicht kommentiert, da diese erst bei einer Übernahme in eine Festanstellung ein Thema geworden wäre. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Lohn für die ersten drei Monate über die D.\_\_\_\_ AG abgewickelt worden wäre. Gemäss Lohntabelle der E.\_\_\_\_ GmbH hätte der Lohn eine Höhe von Fr. 6'500.-- x 13 gehabt. Der Versicherte weist einen versicherten Verdienst von Fr. 6'910.-- (Bruttotaggeldansatz von Fr. 254.75) auf. Er hätte damit einen Verdienst erzielen können, der mehr als 70 % des versicherten Verdienstes betragen hätte. Es ist deshalb in Übereinstimmung mit der Beschwerdegegnerin festzustellen, dass die Annahme des neuen Arbeitsvertrags aus rechtlicher Sicht finanziell als zumutbar zu betrachten ist.

5.8 Nach dem Gesagten steht fest, dass der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht, namentlich der Pflicht, die eigene Arbeitslosigkeit soweit als möglich zu verkürzen, vorliegend nicht nachgekommen ist. Die Beschwerdegegnerin stellte folglich den Beschwerdeführer zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung ein.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin das Verschulden des Beschwerdeführers zu Recht als schwer qualifizierte und die Einstelldauer auf 38 Tage festsetzte.

6.2 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). Nach Art. 45 Abs. 3 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage (lit. c) bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Verwaltung ihren Entscheid nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung

des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen; sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch die Verwaltung angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäß nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.3 Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar. Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der im Rahmen des Art. 45 Abs. 3 AVIV das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Ein solcher im konkreten Fall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person (z.B. gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 mit Hinweisen).

6.4 Vorliegend qualifizierte die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden. Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Skala von 31 bis 60 Tagen – d.h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 150 E. 3c). Die Beschwerdegegnerin hat 38 Einstelltage verfügt. Diese Beurteilung liegt in ihrem Ermessen und ist nicht zu beanstanden, zumal sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im mittleren Bereich des schweren Verschuldens bewegt. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schweres Verschulden rechtfertigen würden, liegen nicht vor.

7. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer ohne entschuldbaren Grund die ihm angebotene, zumutbare Arbeitsstelle bei der E.\_\_\_\_\_ GmbH nicht annahm. Die Beschwerdegegnerin stellte ihn demzufolge zu Recht während 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

8. Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich der Beschwerdeführer weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten hat, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäß wird **e r k a n n t**:

- :::
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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