Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 2. September 2024 (715 24 36)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Abbruch einer arbeitsmarktlichen Massnahme nach nur zwei Tagen erfolgte zu Recht; Unzumutbarkeit der Massnahme verneint

Besetzung	Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin i.V. Noëmi Hässle
Parteien	**A.____**, Beschwerdeführer gegen **KIGA Baselland**, Ergänzende Massnahmen ALV, Güterstrasse 107, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.a Der 1962 geborene A.____ arbeitet seit Mai 2011 für die B.____AG. Vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2022 besetzte er die Stelle als Senior Client Advisor. In Folge der akzeptierten Änderungskündigung ist der Versicherte seit dem 1. Januar 2022 als Business Coach in einem reduzierten Arbeitspensum von 60 % tätig. Am 15. Juli 2022 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung in einem Beschäftigungsgrad von 100 % an und erhob ab dem 18. Juli 2022 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

A.b Im Nachgang zum Beratungsgespräch wurde A.____ mit Schreiben vom 9. Mai 2023 der Arbeitseinsatz in einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung als arbeitsmarktliche Massnahme beim Unternehmen C.____ in X.____ zugewiesen, welchen er am 9. Juni 2023 startete. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 3. Juli 2023 wurde besprochen, dass eine passendere Lösung in Bezug auf das Aufgabenfeld und die gesundheitlichen Beschwerden gesucht werde. Am 25. Juli 2023 ordnete das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons-Basellandschaft (KIGA) schliesslich den Arbeitseinsatz beim Unternehmen D.____ in Y.____ für die Dauer vom 14. August 2023 bis zum 13. November 2023 in einem Beschäftigungsgrad von 100 % an. Aufgrund des 60%igen Zwischenverdienstes des Versicherten absolvierte er die Massnahme ab dem 17. August 2023 in einem Pensum von 40 %.

A.c Per Telefongespräch vom 21. August 2023 informierte A.____ das RAV darüber, dass er nicht mehr an der Massnahme teilnehmen werde. Mit E-Mail vom 22. August 2023 begründete A.____ seinen Abbruch damit, dass er in den ersten beiden Tagen je acht Stunden nur auf seinem Stuhl gesessen und nichts zu tun gehabt habe, der Kurs für ein Pensum von 50 – 100 % ausgelegt sei und es für ihn in einem Pensum von 40 % keine Arbeit gebe. Die Anordnung, dennoch an dieser Massnahme teilzunehmen, empfinde er als Schikane. Ab dem 24. August 2023 blieb er sodann dem Arbeitseinsatz fern.

A.d Mit Verfügung vom 25. September 2023 stellte das KIGA A.____ – nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs – wegen Nichtbefolgens einer Weisung ab dem 31. August 2023 für 22 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies das KIGA, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, als Einspracheinstanz mit Entscheid vom 8. Januar 2024 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ am 6. Februar 2024 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), mit welcher er die Aufhebung der verfügten Einstelltage beantragte. Er führte im Wesentlichen aus, dass ihm die arbeitsmarktliche Massnahme nicht zumutbar sei, da sie nicht angemessen auf seine Fähigkeiten bzw. auf seine bisherige Tätigkeit Rücksicht nehme und dementsprechend nicht zielführend sei. Zudem sei die Massnahme nicht für Teilnehmende mit einem Pensum von unter 50 % ausgelegt.

C. Mit Vernehmlassung vom 6. März 2024 beantragte das KIGA die Abweisung der Beschwerde. Es begründete seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass die Massnahme grundsätzlich in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Berufsfeld des Beschwerdeführers und insbesondere zu dessen Stellensuche im Bereich HR bzw. als kaufmännischer Allrounder stehe. Eine allfällige Überqualifikation oder die Nichtberücksichtigung der Fähigkeiten und bisherigen Tätigkeit der versicherten Person führe sodann nicht zur Unzumutbarkeit einer Massnahme. Die drohende bzw. bereits eingetretene Langzeit(teil)arbeitslosigkeit sowie die festgelegten Ziele der Motivation/des Engagements, der Umgang mit Regeln und Vorschriften sowie die Bereitschaft zur Erfüllung der Gegenleistungspflicht würden legitime bzw. zulässige Gründe für die Anordnung einer arbeitsmarktlichen Massnahme darstellen. Insbesondere hätten auch die gesundheitliche Situation und Leistungsfähigkeit sowie die Vermittlungsbereitschaft des Beschwerdeführenden in

Bezug auf das Arbeitspensum im Umfang von 40 % geklärt werden sollen. Es sei sodann hinreichend abgeklärt worden, dass die Massnahme auch in einem Pensum von 40 % durchgeführt werden könne. Im Weiteren verwies sie auf die Ausführungen im angefochtenen Entscheid.

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

1.1 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. 58 Abs. 1 ATSG das Gericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für den Bereich der Arbeitslosenversicherung in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 und 2 ATSG regeln. Auf der Grundlage dieser Delegationsnorm hat der Bundesrat Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 erlassen, wonach für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig ist. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA Baselland als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, 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 eingereichte – Beschwerde des Versicherten vom 6. Februar 2024 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.--. Im vorliegenden Verfahren wurde der Beschwerdeführer für die Dauer von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. In Anbetracht dieser Einstellungsdauer und des Taggeldanspruchs des Versicherten von Fr. 398.40 liegt der Streitwert bei Fr. 8’764.80 und damit unter der erwähnten Grenze von Fr. 20’000.--. Die Angelegenheit ist folglich präsidial zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob das KIGA den Beschwerdeführer wegen Nichtbefolgens einer Weisung zu Recht für die Dauer von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl.

BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Im Weiteren muss die versicherte Person eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen und sie hat auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die ihre Vermittlungsfähigkeit fördern (Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG).

3.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht Art. 30 AVIG bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. Bei Verwirklichung eines der in Abs. 1 der genannten Bestimmung aufgezählten Tatbestände kann die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden. So kann die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Das Instrument der Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche 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. 882).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1 ATSG, Art. 61 lit. c ATSG). Danach haben der Versicherungsträger und das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Massnahmen zur Klärung des rechtserheblichen Sachverhalts müssen vorgenommen oder veranlasst werden, wenn dazu auf Grund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht. Rechtserheblich sind dabei alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist (Urteil des Bundesgerichts vom 25. Juni 2021, 9C_146/2021, E. 3.4 mit Hinweis).

4.2 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. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 mit Hinweis).

4.3 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (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 Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes 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 mit Hinweis).

5.1 Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer den ihm zugewiesenen Einsatz beim Unternehmen D.____ nach zwei Arbeitstagen am 25. August 2023 abbrach. Streitig und zu prüfen bleibt, ob ihm die arbeitsmarktrechtliche Massnahme zumutbar war und ob er einen entschuldbaren Grund für deren Abbruch geltend machen kann.

5.2 Ob die Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung zumutbar ist, beurteilt sich sinngemäss nach Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG (Art. 64*a* Abs. 2 AVIG). Danach ist eine Massnahme nur dann unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Die weiteren in Art. 16 Abs. 2 AVIG genannten Kriterien (lit. a und b sowie d bis i) sind für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Beschäftigungsprogrammen gemäss Art. 64*a* Abs. 21 lit. a AVIG unbeachtlich (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilung] vom 3. Februar 2004, C 252/03, E. 2.1). Sodann ist angesichts von Sinn und Zweck der vorübergehenden Beschäftigung eine Unzumutbarkeit nur mit Zurückhaltung anzunehmen (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 718).

5.3.1 Der Beschwerdeführer wendet gegen die strittige Sanktion als erstes ein, dass die Beschwerdegegnerin bereits mit der ersten Zuweisung einer Beschäftigung beim Unternehmen C.____ die gesetzlichen Vorgaben der Zumutbarkeit nicht erfüllt habe. Statt jedoch eine angemessene Beschäftigung vorzuschlagen, habe die Beschwerdegegnerin erneut eine Beschäftigung angeordnet, welche erstens dem Beschwerdeführer nicht zumutbar gewesen sei und zweitens die Prämissen nicht erfüllt habe. So habe die Beschwerdegegnerin die Beschäftigungsmassnahme zunächst in einem Umfang von 100 % angeordnet, obwohl der Beschwerdeführer lediglich zu 40 % stellensuchend sei. Überdies sei die Massnahme nicht für ein 40%-Pensum geeignet, was sich auch aus dem Vermerk auf dem Formular «Arbeitsmarktliche Massnahmen – Unternehmen D.____» ergebe, wonach die Massnahme für ein Pensum von 60 – 100 % gedacht sei. Bereits in seiner Einsprache vom 17. Oktober 2023 habe er ausgeführt, dass er lediglich für Geburtstagskarten 1 – 2 Mal pro Monat zuständig gewesen sei und ansonsten nichts zu tun gehabt habe. Dennoch sei weder vor noch nach der Beschäftigungsmassnahme abgeklärt worden, ob die Massnahme überhaupt angemessen (gewesen) sei und welche Tätigkeiten er dort hätte wahrnehmen können, womit das KIGA die Verfahrensgarantien nach Art. 29 Abs. 1 und 2 der Schweizerischen Bundesverfassung (BV) vom 18. April 1999 verletzt habe. Jeden Tag acht Stunden beschäftigungsfrei an einem Arbeitsplatz zu verbringen, erfülle in

keinerlei Hinsicht den Zweck, den eine Beschäftigungsmassnahme aufweisen sollte, und habe den Fähigkeiten des Beschwerdeführers in keiner Weise entsprochen.

5.3.2 Zunächst ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer, wenn er mit dem Vorbringen, eine erste Beschäftigungsmassnahme beim Unternehmen C.____ sei unzumutbar gewesen, Rückschlüsse auf die Zumutbarkeit der Beschäftigungsmassnahme beim Unternehmen D.____ ziehen möchte, nicht zu hören ist. Selbst wenn die Beschäftigungsmassnahme beim Unternehmen C.____ unzumutbar gewesen sein sollte – was vorliegend dahingestellt bleiben kann –, bildet diese Massnahme nicht Gegenstand der vorliegenden Verfügung und hat keinerlei Einfluss auf die Zumutbarkeit der vorliegend in Frage stehenden Beschäftigungsmassnahme beim Unternehmen D.____. Der Beschwerdeführer bringt sodann vor, dass die Massnahme unzumutbar gewesen sei, da sie nicht auf ein 40%-Pensum ausgerichtet sei. Die Massnahme sei zunächst für ein 100%-Pensum angeordnet worden und die betreuende Person habe ihm gegenüber sogar geäussert, dass sie auch noch nicht wisse, was der Beschwerdeführer bei ihnen solle. Dem Beschwerdeführer ist zwar insoweit beizupflichten, als in der Anmeldung zur arbeitsmarktlichen Massnahme vom 5. Juli 2023 unter «Zugewiesenes Pensum» 100 % vermerkt sind. Allerdings wurde auf dem Formular auch ein Vermerk angebracht, wonach der Beschwerdeführer aktuelle 60 % in einem Zwischenverdienst tätig sei und der Personalberater ein ok in Bezug auf 40 % Verfügbarkeit erhalten habe. Ferner ist aus den Akten ersichtlich, dass bereits im Gespräch vom 3. Juli 2023 festgehalten wurde, anstelle der arbeitsmarktlichen Massnahme beim Unternehmen C.____ könnte eine sitzende Bürotätigkeit in einem 40%-Pensum beim Unternehmen D.____ absolviert werden (vgl. Notiz zum Gespräch vom 3. Juli 2023). Im Weiteren lässt sich auch aus dem Beschrieb der arbeitsmarktlichen Massnahme beim Unternehmen D.____, welcher ein Pensum von 60 – 100 % festhält, nicht ableiten, dass die Massnahme unter keinen Umständen auch für ein 40%-Pensum geeignet sein solle. Vielmehr wurde dies vorgängig explizit abgeklärt und die Möglichkeit, die Massnahme in einem Pensum zu 40 % durchzuführen, bestätigt (vgl. Notiz zum Gespräch vom 3. Juli 2023). Das KIGA durfte demnach darauf vertrauen, dass der Arbeitseinsatz beim Unternehmen D.____ auch in einem Pensum von 40 % zweckdienlich ist. Auch die weitere Rüge, dass das KIGA ungenügend abgeklärt habe, welche Tätigkeiten er im Rahmen des Arbeitseinsatzes wahrnehmen könne, erscheint unbegründet. Die Abklärung sämtlicher möglicher Arbeiten ist nicht erforderlich, zumal die Inhalte im Beschrieb der arbeitsmarktlichen Massnahme benannt werden. Hätte der Veranstalter tatsächlich keinerlei Arbeiten für den Versicherten gehabt, hätte er dies gemeldet. Das KIGA durfte somit davon ausgehen, dass es genügend Arbeit für den Beschwerdeführer gibt. Vor allem aber ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer seinen Einsatz bereits nach nur zwei Tagen abgebrochen hat. Es war somit weder für das Unternehmen D.____ noch für das KIGA möglich, abzuklären, welche weiteren Arbeiten der Versicherte noch hätte ausführen können, zumal dies oftmals auch von den Fähigkeiten und der Motivation der teilnehmenden Person abhängt. Die Erwartung, bereits in den ersten Tagen sämtliche möglichen Arbeiten zur Erledigung zu erhalten, ist fernab von der Realität. Vielmehr benötigt es stets eine gewisse Einarbeitungszeit, bis weitergehende Aufgaben übertragen werden. Durch den vorschnellen Abbruch der Massnahme verhinderte der Beschwerdeführer somit selbst, dass ihm noch weitere Aufgaben übertragen werden konnten. Nach dem Gesagten kann dem KIGA weder eine ungenügende Abklärung noch eine Verletzung der Verfahrensgarantien nach Art. 29 Abs. 1 und 2 BV angelastet werden.

Wie bereits hiervor erläutert (vgl. E. 5.2) ist eine Massnahme nur dann unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Die weiteren in Art. 16 Abs. 2 AVIG genannten Kriterien (lit. a und b sowie d bis i) sind für die Beurteilung der Zumutbarkeit von Beschäftigungsprogrammen gemäss Art. 64*a* Abs. 21 lit. a AVIG unbeachtlich (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilung] vom 3. Februar 2004, C 252/03, E. 2.1). Sodann ist angesichts von Sinn und Zweck der vorübergehenden Beschäftigung eine Unzumutbarkeit nur mit Zurückhaltung anzunehmen (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 718). Dass die Massnahme dem Beschwerdeführer aufgrund des Alters oder des Gesundheitszustandes nicht zumutbar gewesen sein solle, wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht. Er bringt jedoch vor, dass die Massnahme nicht seinen persönlichen Verhältnissen angemessen gewesen sei. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer hat bereits zu Beginn der Massnahme kein Interesse daran gezeigt und seine ablehnende Haltung auch so kommuniziert (vgl. E-Mail von E.____ vom 25. August 2023). Welche Arbeiten alles auf ihn noch zugekommen wären und wie sich der weitere Verlauf der Massnahme entwickelt hätte, konnte der Beschwerdeführer – wie oben erläutert – nicht wissen, zumal er die Massnahme bereits nach zwei Tagen eigenmächtig abgebrochen hat. Dadurch hat der Beschwerdeführer selbst dazu beigetragen, dass er keine weiteren Aufgaben übertragen erhielt und erledigen konnte. Eine Unzumutbarkeit aufgrund mangelnder Arbeit liegt demnach nicht vor. Des Weiteren erfolgte seine Stellensuche unter anderem für den Beruf eines kaufmännischen Angestellten. Ein fehlender Konnex der Massnahme zu seinem persönlichen Profil ist mithin nicht vorhanden. Weitere entschuldbare Gründe im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG, welche den Versicherten von der Teilnahmepflicht an der zugewiesenen arbeitsmarktlichen Massnahme entbinden würden, sind keine ersichtlich. Dem Beschwerdeführer oblag es demnach nicht, die Massnahem nach bereits so kurzer Zeit und ohne Abklärungsmöglichkeiten seitens des KIGA eigenständig abzubrechen.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt wurde. 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. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das kantonale Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts vom 18. Juli 2023, 8C_651/2022, E. 3.3 mit Hinweisen).