



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 17. Januar 2024 (715 23 148 / 10)

Arbeitslosenversicherung

Vorliegend handelt es sich bei der zugewiesenen Tätigkeit um eine von der Annahmepflicht ausgenommene unzumutbare Arbeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Damit sind die Voraussetzungen von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht erfüllt und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich folglich als unrechtmässig.

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Katja Wagner

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dominique Flach, Advokatin, indemnis, Spalenberg 20, Postfach, 4001 Basel

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1975 geborene A.____ war seit 1998 in kaufmännischen Berufen und später ab 2004 als Restaurantfachfrau und Servicemitarbeiterin tätig. Am 8. Dezember 2020 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung an und erhob ab 1. Januar 2021 Anspruch auf Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV). In der Folge wurde ab 1. Januar 2021 bis 31. März 2023 die erste Rahmenfrist zum Leistungsbezug eröffnet. Mit Zuweisungsentscheid vom 3. Februar 2023 wurde A.____ angewiesen, sich auf eine 50-100% Stelle als Servicemitarbeiterin im Res-

restaurant B.____ in X.____ zu bewerben. Gemäss Rückmeldung des Restaurants B.____ kam A.____ dieser Aufforderung nicht nach. Mit Verfügung vom 15. März 2023 stellte das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Abteilung Ergänzende Massnahmen ALV, die Versicherte wegen Nichtbefolgung einer Weisung ab 7. Februar 2023 für 39 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen diese Verfügung erhob die Versicherte am 31. März 2023 Einsprache. Dabei machte sie im Wesentlichen geltend, dass sie in diesem Zeitraum mit den verschiedenen Bewerbungen und der Vollzeitarbeit absolut überfordert gewesen sei. Sie habe ihren RAV-Berater bereits gebeten, in ihrem Profil die Umstellung von E-Mail auf postalische Zustellung vorzunehmen. Sie habe mehrere Aufforderungen gleichzeitig erhalten und den Überblick verloren. Da mehrere Arbeitsplätze bereits nicht mehr ersichtlich gewesen seien, habe sie sich jeweils nach dem weiteren Vorgehen erkundigt. Gleichzeitig seien dann bereits neue Aufforderungen eingetroffen. Sie habe monatlich mehr als 20 Bewerbungen verschickt, obwohl sie Vollzeit gearbeitet habe, trotz der vielen Bewerbungsaufforderungen, der Überforderung und des Stresses. Es habe ihr zu keiner Zeit an Arbeitsmoral gemangelt. Mit Entscheid vom 24. April 2023 hiess das KIGA die Einsprache insoweit teilweise gut, als es die Einstelldauer von 39 auf 31 Tage reduzierte. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, zugunsten der Einsprecherin könne berücksichtigt werden, dass die Nichtbewerbung aus einer Unachtsamkeit geschehen und nicht mutwillig erfolgt sei. Im Übrigen habe sie sich auf andere Zuweisungen des RAV hin richtig verhalten.

B. Gegen den Einspracheentscheid vom 24. April 2023 erhob die Versicherte, vertreten durch Dominique Flach, Advokatin, mit Eingabe vom 24. Mai 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie, der Entscheid vom 24. April 2023 sei aufzuheben und es seien die Einstelltage in der Anspruchsberechtigung zu reduzieren; unter o/e-Kostenfolge. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersuchte sie um unentgeltliche Prozessführung und Verbeiständung mit Advokatin Flach als Rechtsvertreterin. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass es sich bei der Stelle als Servicemitarbeiterin beim Restaurant B.____ um eine unzumutbare Arbeitsstelle gehandelt habe. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf der Grundlage der Nichtbefolgung einer Weisung komme daher nicht in Betracht, weshalb auf die Einstellung komplett zu verzichten sei. Selbst wenn die Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre, so sei die Höhe der Einstelltage unangemessen. Bei einer einfachen Weisungsverletzung könne nicht von einem schweren Verschulden ausgegangen werden. Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und der Tatsache, dass sie ihre arbeitslosenversicherungsrechtlichen Obliegenheiten stets korrekt befolgt habe, erscheine ein schweres Verschulden sodann als unverhältnismässig.

C. Mit Vernehmlassung vom 25. Juli 2023 schloss das KIGA auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit prozessleitender Verfügung vom 29. August 2023 bewilligte die instruierende Präsidentin der Beschwerdeführerin die unentgeltliche Verbeiständung mit Advokatin Flach als Rechtsvertreterin.

E. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels hielten sowohl die Beschwerdeführerin mit Replik vom 7. September 2023 als auch die Beschwerdegegnerin mit Duplik vom 26. September 2023 an ihren Anträgen und Standpunkten fest.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Vorliegend liegt der Streitwert unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 Gemäss Art. 17 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 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).

2.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (vgl. dazu THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Ulrich Meyer [Hrsg.], Basel 2016, Rz. 828). Bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG 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). 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 (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 822).

2.3 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 auch, wenn sie eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt oder wenn sie es durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. 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 38 E. 3b mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 844).

2.4 Die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeit beurteilt sich angesichts des identischen Begriffs nach Art. 16 AVIG (BGE 122 V 40). Absatz 2 dieser Bestimmung nennt in den lit. a-i eine Reihe von Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Eine unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (BGE 114 V 345 E. 1).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben der Versicherungsträger und das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. 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 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

3.2 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 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

4.1 Aktenkundig und unbestritten ist vorliegend, dass die Beschwerdeführerin der Aufforderung des RAV vom 3. Februar 2023, sich sofort auf eine 50-100% Stelle als Servicemitarbeiterin im Restaurant B.____ in X.____ zu bewerben, keine Folge geleistet hat. Den Akten lässt sich hierzu entnehmen, dass die Versicherte zu diesem Zeitpunkt im Rahmen einer arbeitsmarktlichen Massnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (10. Januar 2023 bis 13. März 2021) teilnahm. Mit Zuweisungsentscheid vom 3. Februar 2023 wurde sie

durch das RAV angewiesen, sich auf eine unbefristete 50-100% Stelle als Servicemitarbeiterin im Restaurant B.____ in X.____ zu bewerben. Gemäss E-Mail von C.____ (Restaurant B.____) kam sie dieser Aufforderung – wie dargelegt – nicht nach. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 2. März 2023 im Wesentlichen aus, dass sie die Aufforderungen mittels "IncaMail" nicht habe öffnen können. Sie habe deshalb jeweils mit der zuständigen Person Kontakt aufgenommen und darum gebeten, ihr die Aufforderungen per Post zu schicken. Sie habe in dieser Zeit mehrere E-Mails mit der zuständigen Fachperson des RAV ausgetauscht, weshalb ihr diese Aufforderung wohl entgangen sei. Sie habe jedoch ansonsten auf jede Aufforderung umgehend reagiert und bitte um Nachsicht, da sie in diesem Zeitraum 100% gearbeitet habe, die monatlichen Bewerbungen im Bereich Gastronomie habe schreiben und zusätzlich noch die freiwilligen Bewerbungen im kaufmännischen Bereich habe erledigen müssen. Ferner habe sie aufgrund der letzten gekündigten Stelle unter enormem Stress gestanden. In ihrer Einsprache vom 31. März 2023 bekräftigte die Beschwerdeführerin ihren Standpunkt und hob erneut hervor, dass es ihr zu keiner Zeit an Arbeitsmotivation gefehlt habe.

4.2 Die unterlassene Bewerbung erfüllt grundsätzlich den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Ablehnung zumutbarer Arbeit), es sei denn, die Arbeit sei aus den in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgeführten Gründen als unzumutbar zu qualifizieren oder es können für das Nichtbewerben objektive Entschuldigungsgründe angeführt werden.

5.1 In ihrer Beschwerde macht die Beschwerdeführerin zunächst geltend, bei der freien Stelle im Restaurant B.____ handle es sich nicht um eine zumutbare Arbeitsstelle. Da sie kein Auto besitze, sei die Zumutbarkeit des Arbeitswegs anhand der Dauer mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewerten. Für die Prüfung der Zumutbarkeit des Arbeitswegs reiche es nicht, diesen zu einer beliebigen Tageszeit festzusetzen. Es sei konkret zu prüfen, ob sie zu den Arbeitszeiten Anschlussverbindungen habe. Das Restaurant B.____ habe mittwochs bis samstags von 9 Uhr bis 23 Uhr und sonntags von 10 Uhr bis 20 Uhr geöffnet. Die letzte mögliche Verbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln vom Restaurant B.____ nach Hause starte um 22.53 Uhr mit einem 19-minütigen Fussmarsch nach Y.____, anschliessend mit der S9 nach Z.____, der S3 nach V.____ und schliesslich noch mit der Tramlinie 10 nach W.____. Dies ergebe einen realistischen Arbeitsweg von 2 Stunden und 5 Minuten. Die letzte mögliche Verbindung vom potenziellen Arbeitsplatz nach Hause finde ausserdem noch während der Arbeitszeit statt. Nach Arbeitsschluss hätte sie keine Verbindung nach Hause gehabt, weshalb die Stelle bereits aus diesem Grund unzumutbar sei. Im Gastronomiebereich würden die Angestellten sodann mit Zimmerzeiten (d.h. zwischen dem Mittag- und dem Nachtessen bestehe eine längere Lücke mit freier Zeit) arbeiten. Bei einem Arbeitsweg von tagsüber 1.5 Stunden reiche es ihr über den Mittag nicht nach Hause, d.h. sie müsste ihre freie Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Demzufolge wäre sie von 07.27 Uhr morgens (bei einem Beginn ab 9 Uhr) bis 00.58 Uhr nachts (wenn die letzte Zugverbindung garantiert wäre) bei der Arbeit. Wenngleich der Arbeitsweg nicht zur Arbeitszeit gehöre, hätte sie keinerlei Möglichkeit, ihre Freizeit frei einzuteilen. Das Arbeitsverhältnis wäre auch aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar. Auf telefonische Rückfrage beim Restaurant B.____ hin sei ihr mitgeteilt worden, dass sie aufgrund des langen Arbeitswegs eine Absage für die Stelle erhalten hätte.

5.2 Demgegenüber stellt sich die Beschwerdegegnerin in ihrer Vernehmlassung auf den Standpunkt, dass es eine frühere Verbindung um 22.31 Uhr gebe, welche ebenfalls mit einem Fussmarsch von 19 Minuten nach Y.____ beginne, jedoch insgesamt einen Arbeitsweg von 1 Stunde und 49 Minuten ergebe (S9 ab Y.____, Fussmarsch von 2 Minuten, Bus Nr. 65 nach W.____, gefolgt von einem weiteren Fussmarsch von 6 Minuten). Dieser liege somit unter den nach Art. 16 Abs. 1 lit. f AVIG festgelegten 2 Stunden. Obwohl auch diese Verbindung während der Arbeitszeit beginne, könne nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass dieser Punkt nicht mit dem Arbeitgeber zu besprechen gewesen wäre, zumal die Stellenausschreibung hinsichtlich des Arbeitspensums offen gehalten gewesen sei (50-100%). Eine Lösung unter Berücksichtigung des Arbeitswegs sei damit nicht per se als unmöglich zu betrachten gewesen. Die Stelle sei somit zumutbar gewesen. Alsdann habe die Beschwerdeführerin bereits vor ihrer Arbeitslosigkeit im Gastronomiebereich gearbeitet. Trotz anderer Ausbildung sei die Gastronomie inzwischen zu ihrem angestammten Tätigkeitsbereich geworden. Zimmerstunden seien in diesem Arbeitsbereich üblich und als Rahmengeschehen für etliche Stellen hinzunehmen. Die Frage, ob die Beschwerdeführerin die Stelle erhalten hätte oder nicht, sei sodann nicht relevant. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setze nicht zwingend den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit voraus. Bestimmte Handlungen und Unterlassungen würden bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen.

5.3.1 Laut Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für die versicherte Person am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder sie bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft ihre Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann. Massgebend ist der Zeitaufwand von Tür zu Tür mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Unter Umständen kann von der versicherten Person auch die Benützung eines vorhandenen privaten Verkehrsmittels verlangt werden, namentlich, wenn ihre Mobilität aufgrund der schlechten Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr erheblich eingeschränkt ist (Urteil des damaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG]; heute: Bundesgericht, III. und IV öffentlich-rechtliche Abteilung, vom 16. Mai 2001, C 386/00, E. 3a; AVIG-Praxis Rz. B294). Eine Internetabfrage zeigt auf, dass der Zeitaufwand für den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür (W.____ nach X.____) – je nach Verbindung – zwischen 1 Stunde und 15 Minuten und 2 Stunden und 9 Minuten (insbesondere Verbindungen ab 22.30 Uhr) beträgt (vgl. GoogleMaps oder Onlinefahrplan der SBB). Unter Berücksichtigung der längsten angegebenen Dauer resultierte eine Wegzeit von insgesamt 4 Stunden und 18 Minuten, was über dem als zumutbar betrachteten Rahmen nach Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG liegt. Wie die Beschwerdeführerin zu Recht geltend macht, gilt es die Frage der Zumutbarkeit anhand der konkreten Gegebenheiten zu beurteilen. Hierbei sind die Öffnungszeiten des Restaurants B.____ (Mittwoch bis Samstag 9 bis 23 Uhr; Sonntag 10 bis 20 Uhr) zu beachten, was zwischen den Parteien denn auch nicht streitig ist. Für die Hinfahrt kann an diesen Tagen jeweils von einer Wegzeit von insgesamt 1 Stunde und 26 Minuten ausgegangen werden (Abfahrt am Wohnort um 07.35; Ankunft am Arbeitsort um 08.38 Uhr). Unter Berücksichtigung des rein zeitlichen Aspekts liesse sich damit allenfalls noch argumentieren,

dass eine Reisedauer von mehr als zwei Stunden konkret erst jeweils ab circa 22.30 Uhr, mithin für den Heimweg, relevant würde (vgl. E. 5.3.2 hiernach). Indessen treten vorliegend zur bereits aufgrund der Wegzeit infrage zu stellenden Zumutbarkeit weitere Gründe hinzu, welche die Arbeitsstelle mit Blick auf den Arbeitsweg als unzumutbar qualifizieren lassen.

5.3.2 Die Internetabfrage dokumentiert ferner, dass die Beschwerdeführerin am Freitag und Samstag auf die letztmögliche Verbindung mit der S9 um 23.12 Uhr ab Y.____ angewiesen wäre und ihren Heimweg an diesen Tagen somit spätestens um 22.53 Uhr (Fussmarsch von 15-19 Minuten von X.____ nach Y.____), mithin noch während der Arbeitszeit, antreten müsste, wie sie zu Recht geltend macht. Am Mittwoch und Donnerstag stünde ihr zwar jeweils eine etwas spätere Verbindung mit der Buslinie B9 um 23.23 Uhr, ebenfalls ab Y.____, zur Verfügung (vgl. Fahrplan der Buslinie B9, Busbetrieb Z.____-Gösgen, abrufbar unter: <https://www.XXX.ch>). Indessen dürfte sich aber auch diese – wohlgemerkt nur an zwei Tagen pro Woche zur Verfügung stehende – Verbindung als äusserst knapp erweisen. Wie die Beschwerdeführerin ebenso zu Recht anführt, dürften nach Verlassen des Restaurants durch die letzten Gäste in der Regel noch Aufräumarbeiten anfallen. Es erscheint denn auch nicht realistisch, anzunehmen, dass eine Arbeitsstelle, namentlich im Gastgewerbe, jeweils pünktlich auf eine bestimmte Uhrzeit hin verlassen werden könnte. Hierbei noch nicht berücksichtigt ist die Tatsache, dass die Wegzeit für diese Verbindungen ohnehin 2 Stunden und 7 bzw. 8 Minuten beträgt und den zulässigen Rahmen nach Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG überschreiten würde. In diesem Kontext ist denn auch bereits der hierfür jeweils erforderliche Fussmarsch von rund 19 Minuten von X.____ nach Y.____ mitten in der Nacht als nicht zumutbar zu bezeichnen.

5.3.3 Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin lässt sich die Zumutbarkeit der Arbeitsstelle auch nicht gestützt auf Annahmen und Vermutungen herleiten. So erweist sich insbesondere die diesbezügliche Argumentation der Beschwerdegegnerin als nicht ausschlaggebend, wonach bereits um 22.31 Uhr eine frühere Verbindung zur Verfügung stünde, welche lediglich einen Arbeitsweg von 1 Stunde und 49 Minuten aufweisen würde. Sofern sie ferner anfügt, dass eine entsprechende Lösung mit dem Arbeitgeber nicht von Beginn weg als unmöglich zu betrachten gewesen wäre (vgl. E. 5.2 hiervor), stellt sie damit bloss eine vage Vermutung in den Raum, welcher für die Frage der konkreten Zumutbarkeit der Arbeitsstelle kein Gewicht beigemessen werden kann. Bei dieser Ausgangslage ist vielmehr davon auszugehen, dass eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber die Versicherte nicht als Servicemitarbeiterin einstellen würde. Des Weiteren trifft es zwar zu, dass die Erfüllung des Tatbestands von Art. 30 Abs. 1 lit. d nicht bedingt, dass die versicherte Person die konkrete Stelle tatsächlich erhalten hätte. Dies ändert indessen nichts am Umstand, dass die unterlassene Bewerbung eine Arbeitsstelle betreffen muss, die der versicherten Person auch tatsächlich zumutbar ist. Unter Berücksichtigung der konkreten Gegebenheiten ist diese Voraussetzung vorliegend nicht erfüllt, so dass der Prämisse, wonach bestimmte Unterlassungen bereits sanktioniert werden, wenn sie ein Schadenrisiko in sich bergen, für die Frage der Zumutbarkeit keine Relevanz zukommt. Ferner fällt zusätzlich ins Gewicht, dass selbst für den unwahrscheinlichen Fall, dass die Versicherte die letzte mögliche Verbindung jeweils antreten könnte, sie folglich erst nach 1 Uhr zu Hause ankommen würde, wohingegen sie ihren Arbeitsweg am nächsten Morgen bereits wieder um 07.35 Uhr antreten müsste. Wie sie darüber hinaus ebenfalls zu Recht geltend macht,

dürfte es ihr aufgrund des langen Arbeitswegs auch nicht möglich sein, während den sog. Zimmerzeiten nach Hause zu gehen, um sich auszuruhen. Angesichts dieser Sachlage geht auch der weitere Einwand der Beschwerdegegnerin fehl, wonach die Versicherte bereits vor ihrer Arbeitslosigkeit im Gastronomiebereich gearbeitet habe. Entsprechend einem weiteren Vorbringen der Beschwerdegegnerin wird die Zumutbarkeit schliesslich auch nicht dadurch hergestellt, dass die Versicherte die Arbeitsstelle bloss zu einem 50%-Pensum hätte annehmen und als Zwischenverdienst anrechnen lassen können. Selbst wenn eine Anstellung im Umfang von 50% möglich gewesen wäre, hätte dies keine Garantie dafür geboten, dass stets ein früheres Arbeitsende möglich gewesen wäre. Sodann kann auch nicht in Bezug auf ein reduziertes Pensum davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber im konkreten Fall eine individuelle Sonderlösung angeboten hätte, zumal eine solche auch berufsbedingt schlicht unmöglich gewesen wäre (vgl. E. 5.3.2 hiavor).

6. Nach dem Gesagten handelt es sich bei der mit Entscheid vom 3. Februar 2023 zugewiesenen Tätigkeit um eine von der Annahmepflicht ausgenommene unzumutbare Arbeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Damit sind die Voraussetzungen von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht erfüllt und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich folglich als unrechtmässig. Damit erübrigt sich eine Prüfung der Höhe der verfügbaren Einstelltage und es kann auf eine Auseinandersetzung mit den diesbezüglichen Vorbringen verzichtet werden. Bei diesem Ergebnis ist die Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 24. April 2023 ist aufzuheben.

7.1 Art. 61 lit. f ATSG hält fest, dass das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig ist, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG sieht keine Kostenpflicht vor, weshalb der vorliegende Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Nachdem die Beschwerdeführerin obsiegt hat, hat sie Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen praxisgemäss für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin hat in ihrer Honorarnote vom 7. September 2023 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 10 Stunden und 5 Minuten geltend gemacht, was umfangmässig in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen zu bezeichnen ist. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von insgesamt Fr. 51.80. Ihr ist deshalb ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'770.60 (10 Stunden und 5 Minuten à Fr. 250.-- zuzüglich Spesen und Auslagen von Fr. 51.80 sowie 7.7% Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 24. April 2023 wird aufgehoben
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'770.60 (inkl. Auslagen und 7.7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen

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