



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 28. Januar 2016 (715 15 219 / 26)

Arbeitslosenversicherung

Führt die Aufgabe einer zwar unsicheren „Try&Hire“-Zwischenverdiensttätigkeit zu Gunsten eines Probeeinsatzes ohne Zusicherung einer Festanstellung zu Arbeitslosigkeit, ist dies als selbstverschuldete Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu werten.

_____ Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

_____ Parteien A.____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1971 geborene A.____ meldete sich am 28. August 2014 zur Arbeitsvermittlung an und erhob am gleichen Tag Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2014. Vom 22. September bis 26. September 2014 stand A.____ als Schleifer mit der B.____ AG beim Einsatzbetrieb Dero Feinmechanik AG in einem Zwischenverdienstverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis wurde von A.____ am 24. September per 26. September 2014 mündlich aufgelöst mit der Begründung, er habe eine andere Stelle gefunden. Vom 29. September bis 30. September 2014 absolvierte A.____ einen zweitägigen Probeeinsatz bei der Maler Spritz-

werk GmbH in Aesch. Mit Verfügung Nr. 2109/2014 vom 5. November 2014 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 27. September 2014 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine von A.____, vertreten durch Rechtsanwalt Peter Dähler, C.____ AG, gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies die Einsprache-Instanz des KIGA Baselland mit Entscheid vom 19. Mai 2015 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____, wiederum vertreten durch Peter Dähler, am 19. Juni 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und es seien die gesetzlichen Taggelder ohne Einstelltage auszurichten; unter o/e-Kostenfolge.

C. Mit Schreiben vom 22. Juni 2015 forderte das Kantonsgericht den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers auf, den Nachweis zu erbringen, dass er entweder im Anwaltsregister eingetragen sei, oder dass die Vertretung nicht gegen Entgelt erfolge. In der Folge reichte A.____ eine von ihm unterzeichnete, undatierte Beschwerde beim Kantonsgericht ein (Eingang am 22. Juli 2015).

D. Nachdem innert Frist keine Stellungnahme des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers eingegangen war, verfügte der instruierende Präsident des Kantonsgerichts, dass die Beschwerde der C.____ AG vom 19. Juni 2015 aus dem Recht gewiesen werde. Die vom Beschwerdeführer in eigenem Namen eingereichte Beschwerde wurde der Arbeitslosenkasse zugestellt.

E. In ihrer Vernehmlassung vom 27. August 2015 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (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 in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidiierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 219.40 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 5'265.60, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 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 (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 822 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39). Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ist auch auszugehen, wenn eine versicherte Person eine zumutbare Zwischenverdiensttätigkeit verschuldetermassen verliert (ARV 1998, Nr. 9 S. 41, C 104/02; Urteil des Bundesgerichts vom 4. April 2008, 8C_341/2007, E. 2). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteile des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 2.2 und vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2). Das Bundesgericht entschied in konstanter Praxis, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (vgl. ARV 1976

Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern und Stuttgart 1988, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116).

2.3 Ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder anderen mitarbeitenden Personen genügt allein nicht für die Annahme von Unzumutbarkeit. Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. So hielt das Bundesgericht fest, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigten. Sie könnten aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu nicht (vgl. ARV 1986 Nr. 24 S. 95). Zur freiwilligen Stellenaufgabe können deshalb nur zwingende Gründe führen, so etwa medizinische oder gesundheitsgefährdende Gründe. Diese müssen durch ein eindeutiges Arzteugnis oder ein Gutachten belegt sein.

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Hans-Ulrich Stauffer/BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 3. Auflage, Zürich 2008, S. 146). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4.1 Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist bzw. die Zwischenverdiensttätigkeit aus eigenem Verschulden aufgegeben hat und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat.

4.2 Der Beschwerdeführer hat unbestrittenermassen am 22. September 2014 eine Zwischenverdiensttätigkeit bei der B.____AG bzw. beim Einsatzbetrieb Dero Feinmechanik AG aufgenommen und am 24. September 2014 per 26. September 2014 mündlich gekündigt. Am 29. und 30. September 2014 absolvierte er bei der D.____GmbH einen Probeeinsatz.

4.3 In seiner Stellungnahme im Formular „Rechtliches Gehör“ vom 29. Oktober 2014 hat der Beschwerdeführer seine Kündigung damit begründet, dass er Aussicht auf eine Festanstellung bei der D.____GmbH gehabt habe. In seiner Beschwerde führt er aus, er habe aufgrund eines Fehlers (Wasser laufen lassen) einen Schaden verursacht, für welchen B.____AG Schadenersatz verlangt habe. Zudem sei er bei diesem Arbeitseinsatz sehr unsicher gewesen, denn er habe auf Maschinen arbeiten müssen, auf welchen er sonst nie gearbeitet habe. Er habe zuvor nur auf neueren Maschinen gearbeitet und habe mit den alten Maschinen nicht umgehen können. Die Möglichkeit, die sich mit einem Alternativbetrieb (D.____GmbH) eröffnet habe, sei für ihn mit grossen Hoffnungen verbunden gewesen.

4.4 In der Arbeitgeberbescheinigung der B.____AG vom 7. Oktober 2014 wird angegeben, der Beschwerdeführer habe das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Als Grund wurde festgehalten: „Hat eine andere Stelle gefunden“. In einer Aktennotiz der Arbeitslosenkasse vom 10. Oktober 2014 wird ausgeführt, auf telefonische Anfrage hin habe E.____ von der B.____AG mitgeteilt, dass es sich bei der Stelle um eine Try&Hire-Stelle gehandelt habe. Nach einem dreimonatigen Temporäreinsatz wäre der Beschwerdeführer fest angestellt worden. Er habe nie erwähnt, dass

er noch ein weiteres „Anstellungsgespräch“ gehabt habe. Sowohl der Einsatzbetrieb als auch er selbst seien von der Kündigung sehr überrascht gewesen. Der Einsatzbetrieb sei dermassen verärgert gewesen, weil er nun wieder Kosten in die Personalsuche investieren müsse. Deshalb habe dieser die Zusammenarbeit mit B.____AG beendet. Der Beschwerdeführer habe am letzten Arbeitstag nach der Reinigung der Schleifmaschine vergessen, den Wasserhahn abzustellen, was eine Überschwemmung und somit grossen Schaden beim Einsatzbetrieb hinterlassen habe. Bis heute habe er sich nicht dafür entschuldigt. In Zukunft werde der Beschwerdeführer von der B.____AG bei der Stellensuche nicht mehr unterstützt.

4.5 Vorweg ist festzustellen, dass keine gesetzlichen Unzumutbarkeitsgründe nach Art. 16 Abs. 2 AVIG für die Aufgabe der Zwischenverdiensttätigkeit vorliegen.

In seiner Stellungnahme im Formular „Rechtliches Gehör“ vom 29. Oktober 2014 hat der Beschwerdeführer seine Kündigung damit begründet, dass er Aussicht auf eine Festanstellung bei der D.____ GmbH gehabt habe. Darüber hinaus bringt er keine Gründe vor, welche vor seiner am 24. September 2014 ausgesprochenen Kündigung aufgetreten wären. Erst in der Einsprache und der Beschwerdeschrift hat er weitere Gründe vorgebracht. Soweit der Beschwerdeführer durch die von ihm verursachte Überschwemmung eine Verschlechterung des Arbeitsklimas und damit eine Unzumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle herleiten will, ist ihm entgegen zu halten, dass sich dieser Vorfall erst nach Kündigung der Zwischenverdiensttätigkeit ereignet hat. Damit ist dieser Vorfall nicht kausal für die Stellenaufgabe. Abgesehen davon ist entgegen der Aussage des Beschwerdeführers auch nicht davon auszugehen, dass die B.____AG Schadenersatz für die vom Beschwerdeführer verursachte Überschwemmung geltend gemacht hat. Sie hat dem Beschwerdeführer lediglich vorgeworfen, sich nicht entschuldigt zu haben. Eine Schadenersatzforderung wird nicht erwähnt und der Beschwerdeführer hat auch keine diesbezüglichen Beweismittel eingereicht. Der Beschwerdeführer bringt ausserdem vor, er habe sich hinsichtlich der neuen Tätigkeit bzw. der Tätigkeit auf älteren Maschinen inkompetent gefühlt. Auch dies hätte die Zwischenverdiensttätigkeit nicht unzumutbar gemacht, insbesondere da er diese Tätigkeit im Zeitpunkt der Kündigung erst seit zwei Tagen ausgeübt hatte. Es konnte durchaus damit gerechnet werden, dass er sich im Verlaufe der Zeit besser auf seine neue Tätigkeit hätte einstellen und sich die notwendigen Fähigkeiten aneignen können (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 4. April 2008, 8C_341/2007, E. 3.3). Im Übrigen ist es der versicherten Person bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben (vgl. ARV 1986 Nr. 23 S. 92 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts vom 15. Februar 2002, C 374/00, E. 2). Mit Blick auf die dem Versicherten obliegende Schadenminderungspflicht war das Arbeitsverhältnis demzufolge als Zwischenverdienst durchaus zumutbar.

5.1 Des Weiteren hat der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde vom 19. Juni 2015 angegeben, er habe mit seinem RAV-Berater am 24. September 2014, also noch vor der Kündigung des damals aktuellen Einsatzes, eingehend darüber diskutiert, ob er seine Stelle zu Gunsten eines Probeeinsatzes kündigen dürfe. Der RAV-Mitarbeiter habe den Probeeinsatz befürwortet, weil er dem Beschwerdeführer die Chance auf eine Festanstellung ermöglicht habe. Leider sei der Probeeinsatz bei der D.____ GmbH insofern nicht erfolgreich gewesen, als der

dortige Chef danach doch jemanden gesucht habe, der sowohl die Vorbereitungsarbeiten als auch das Lackieren vornehmen könne. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, er habe ja nicht eine feste Anstellung gekündigt, um einer unsicheren Arbeitsstelle nachzugehen. Vielmehr sei er in einem sehr problematischen temporären Zwischenverdienst gewesen und habe eine Festanstellung gesucht. Er habe sich mit der Kündigung des temporären Einsatzes nicht schlechter gestellt, denn die Probezeit habe de facto ja dieselbe Wirkung wie ein Probeeinsatz. Man könne nämlich jederzeit mit einer sehr kurzen Frist kündigen. Der Eintritt der Arbeitslosigkeit sei ausschliesslich objektiven Faktoren zuzuschreiben, nämlich dem kurzfristigen Entscheid des alternativen Arbeitgebers, die Stelle nun mit einem anderen Profil zu besetzen.

5.2 Der von der Arbeitslosenkasse telefonisch befragte zuständige RAV-Mitarbeiter (vgl. Aktennotiz vom 13. April 2015) führte aus, der Versicherte habe angerufen und grundsätzlich gefragt, ob er den Zwischenverdienst zu Gunsten einer Festanstellung aufgeben dürfe. Er habe ihm das Vorgehen erklärt und die Frage grundsätzlich bejaht. Der Versicherte habe kein konkretes Beispiel vorgebracht oder den Probeeinsatz bei der D.____ GmbH erwähnt. Er habe keine Zusicherung gemacht, sondern lediglich grundsätzlich Auskunft gegeben. Hätte er eine verbindliche Zusage gemacht oder eine Vereinbarung mit dem Versicherten getroffen, so hätte er dies auch protokolliert. Ein entsprechendes Protokoll liege jedoch nicht vor.

5.3 Die D.____ GmbH hat mit Schreiben vom 12. November 2014 den Probeeinsatz des Beschwerdeführers bestätigt. Weiter wurde ausgeführt, sie hätten vorgesehen, dem Beschwerdeführer eine Festanstellung anzubieten. Sie hätten sich dann für jemand anderen entschieden, der auf ihrem Gebiet spezialisiert sei und mehrjährige Erfahrung mit sich bringe.

5.4.1 Vorliegend hat der Beschwerdeführer den Nachweis, dass der RAV-Mitarbeiter ihm gegenüber angegeben habe, er dürfe seine Zwischenverdiensttätigkeit zu Gunsten des Probeeinsatzes kündigen, nicht erbracht. Der RAV-Mitarbeiter hat glaubhaft und nachvollziehbar angegeben, dass er eine solche Aussage nicht gemacht habe bzw. dass der Beschwerdeführer nicht von einem Probeeinsatz gesprochen habe, sondern vielmehr von einer Festanstellung. Deshalb habe er lediglich und allgemein bestätigt, dass er eine Zwischenverdiensttätigkeit zu Gunsten einer Festanstellung kündigen dürfe. Der Beschwerdeführer kann sich demnach nicht darauf berufen, der RAV-Mitarbeiter habe ihm empfohlen, seine Anstellung zu kündigen, und er habe auf diese Auskunft vertrauen dürfen.

5.4.2 Der Vorinstanz ist des Weiteren darin zuzustimmen, dass ein Probeeinsatz nicht mit der Probezeit zu vergleichen ist, da der Probeeinsatz ein Instrument für die Wiedereingliederung darstellt und dazu dient abzuklären, ob eine versicherte Person zur Ausübung einer konkreten Beschäftigung an einem konkreten Arbeitsplatz geeignet ist. Die versicherte Person steht bei einem Probeeinsatz noch nicht in einem Arbeitsverhältnis. Ein Probeeinsatz ist daher nicht einem zugesicherten Arbeitsverhältnis gleichzustellen, auch wenn grundsätzlich die Absicht besteht, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen. Die Probezeit hingegen setzt einen gültigen Arbeitsvertrag voraus. Die betreffende Person steht in einem Arbeitsverhältnis. Wenn sie sich bewährt, ist von einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Bei einem Probeeinsatz hängt die Fortsetzung bzw. eben Begründung eines Arbeitsverhältnisses auch – wie der vorste-

hende Fall zeigt – von Gründen ab, die ausserhalb des Einflussbereichs der betreffenden Person liegen. Insgesamt ergibt sich deshalb bei einem Wechsel von einem Arbeitsverhältnis in der Probezeit zu einem Probeeinsatz eine prekäre Situation. Anders sieht es nur dann aus, wenn bei einem Probeeinsatz eine Stelle zugesichert ist.

Gemäss Auskunft der D.____ GmbH kann nicht davon ausgegangen werden, dass dem Beschwerdeführer eine Festanstellung zugesichert worden wäre. Die D.____ GmbH hat lediglich angegeben, es sei vorgesehen gewesen, dem Beschwerdeführer eine Festanstellung anzubieten. Die Aussage der D.____ GmbH sowie die Tatsache, dass vorliegend ein Probeeinsatz vereinbart wurde, sprechen gegen das Vorbringen, eine Festanstellung sei zugesichert gewesen. Es kann demnach nicht von einer zugesicherten Festanstellung ausgegangen werden.

6. Da somit keine Gründe vorliegen, die die Kündigung der Zwischenverdiensttätigkeit als berechtigt erscheinen liessen, ist von einer selbstverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Der Beschwerdeführer hat ein zwar unsicheres Zwischenverdienstverhältnis – welches aber Bestand hatte und möglicherweise zu einer Festanstellung hätte führen können – für ein noch unsichereres Arbeitsverhältnis – welches denn auch nicht zustande kam – aufgegeben. Damit hat der Beschwerdeführer seine in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht verletzt, was grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 lit. b AVIV zur Folge hat.

7.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. 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 bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemässigem Ermessen. Bei der Bemessung der Einstellungsdauer im Falle der Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Zwischenverdienstarbeit ist der gleiche Verschuldensmassstab (Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 AVIV) anzulegen, wie im Falle der Ablehnung einer nach Art. 16 Abs. 1 AVIG zumutbaren Arbeit (ARV 1998 Nr. 9 S. 47; Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2005, C 256/04, E. 1.2.2). Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

7.2 Für die Festlegung der Einstelldauer ging die Arbeitslosenkasse vorliegend von einem mittelschweren Verschulden aus und stellte den Beschwerdeführer für 24 Tage ein. Insgesamt ist die auf 24 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht keinen Anlass, in die vorgenommene Bemessung korrigierend einzugreifen. Vielmehr ist festzuhalten, dass die Arbeitslosenkasse den Umständen des vorliegenden Einzelfalls insofern Rechnung getragen hat, als sie lediglich von einem mittelschweren und nicht von einem schweren Verschulden ausgegangen ist. Der ange-

fochtene Einspracheentscheid vom 19. Mai 2015 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zu befinden.

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos, weshalb keine Verfahrenskosten erhoben werden. Die ausserordentlichen Kosten des Verfahrens sind wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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