



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 3. August 2021 (715 21 42 / 203)

Arbeitslosenversicherung

Die Leistungseinstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgt zu Recht, da der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin mitteilte, an der (zumutbaren) Arbeitsstelle nicht interessiert zu sein, womit er seine Schadenminderungspflicht verletzte

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Barbara Vögtli

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

KIGA Baselland, Abteilung Arbeitsvermittlung, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____, geboren 1974, meldete sich am 13. Januar 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an. Mit Verfügung vom 1. September 2020 wurde er vom RAV wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 12. August 2020 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Eine von ihm dagegen erhobene Einsprache wies das KIGA Baselland, Abteilung Arbeitsvermittlung (KIGA), mit Entscheid vom 21. Januar 2021 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ am 31. Januar 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung der verfügten Einstelltage.

C. Die Beschwerdegegnerin ersuchte mit Vernehmlassung vom 5. März 2021 um Abweisung der Beschwerde und Bestätigung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 21. Januar 2021.

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

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

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

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. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst von monatlich Fr. 1'168.-- und einer Einstelldauer von 36 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 Satz 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamts alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. 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 (Art. 17 Abs. 3 AVIG).

3.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828). 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, a.a.O., Rz. 828).

3.3 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 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).

3.4 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-i abschliessend eine Reihe von Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist.

3.5 In verfahrensrechtlicher Hinsicht gelten die folgenden Grundsätze: Das kantonale Versicherungsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweismwürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG] vom 6. Oktober 2000; Art. 61 lit. c ATSG). Es darf eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn es von ihrem Bestehen überzeugt ist. Seine Entscheidung 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 Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweismwürdigung 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 Am 7. August 2020 wurde der Beschwerdeführer der B.____ GmbH (nachfolgend: die Arbeitgeberin) als Kandidat für eine Stelle als Verkehrsdienstmitarbeiter 100 % vorgeschlagen. Die Stelle wurde von der Arbeitgeberin wie folgt ausgeschrieben: Tätigkeit im Verkehrsdienst zur Regelung des Verkehrs auf öffentlichen Strassen und Baustellen, Ausbildung oder Erfahrung im Verkehrsdienst von Vorteil, körperlich fit und wetterfest, zuvorkommende Umgangsformen und selbstsicheres Auftreten, Deutschkenntnisse, Führerausweis Kat. B und mobil wenn möglich, Bereitschaft, am Abend/Nacht oder an Wochenenden und Feiertagen zu arbeiten, sehr hohe Flexibilität. Geboten werde eine Anstellung nach GAV (VSSU), eine umfassende Einführung sowie laufende Weiterbildungen.

4.3 Die Arbeitgeberin ersuchte den Beschwerdeführer in der Folge mit Email vom 11. August 2020, weitere Bewerbungsunterlagen einzureichen. Gleichentags teilte der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin per Email mit, dass er der Sicherheitsbranche grundsätzlich nicht abgeneigt sei. Er sei aber Facharbeiter und Akademiker und auf der Suche nach einer Festanstellung, die seinen Fähigkeiten entspreche. Der Niedriglohnsektor mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen sei eine Sache, die wirklich psychische Stabilität im allerhöchsten Masse verlange. Derzeit sei er nicht bereit, dieses Abenteuer einzugehen. In der Folge machte die Arbeitgeberin der Beschwerdegegnerin die Rückmeldung, dass der Versicherte nicht an der Stelle interessiert sei.

4.4 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18. August 2020 von der Beschwerdegegnerin mitgeteilt, er habe mit seinem Verhalten eine anderweitige Besetzung der Stelle in Kauf genommen. Dies erfülle gemäss Rechtsprechung den Tatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit, was zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 bis zu 60 Tagen führen könne. Die Beschwerdegegnerin räumte dem Beschwerdeführer in der Folge Frist ein, sich dazu zu äussern.

4.5 Mit Stellungnahme vom 24. August 2020 teilte der Beschwerdeführer mit, er habe als Mitarbeiter der C.____ AG Verkehrsdienst geleistet. Es sei eine Anstellung im Nebenerwerb gewesen, die es ihm ermöglicht habe, ein naturwissenschaftliches Studium in Angriff zu nehmen. Es habe sich dabei hauptsächlich um kurze Einsätze von drei bis fünfeinhalb Stunden gehandelt. Zweimal habe er an einer Messe lange Einsätze geleistet. Wegen Fusschmerzen habe er den Dienst abbrechen und seinen Hausarzt aufsuchen müssen. Obwohl er dazwischen ein Jahr kuriert habe, sei er die Schmerzen nicht losgeworden. Da das Problem wirklich nur bei längerem Stehen aufgetreten sei, habe er es mit kurzen Einsätzen zu umgehen versucht. Seitens der C.____ AG sei dies nicht gut aufgenommen worden. Diesen Sachverhalt habe er in der Email vom 11. August 2020 nicht mitgeteilt, hole dies nun aber nach. Ein Arbeitseinsatz im gleichen

Umfang und Bereich würde erneut zu diesen gesundheitlichen Problemen führen. Die Arbeitgeberin habe bereits über seine Arbeitszeugnisse verfügt. Er habe ihr mitgeteilt, dass er grundsätzlich nicht abgeneigt sei, in der Sicherheitsbranche zu arbeiten und habe auf eine Antwort gewartet. Zumindest hätte die Arbeitgeberin ihm mitteilen können, dass eine Stelle, die seinen Qualifikationen entspreche, nicht existiere. Er fände es langfristig nicht zielführend, in seinem Alter nach seinen Anstrengungen bezüglich Berufs- und Weiterbildung vom RAV zu einer solchen alters- und ausbildungsgerechten Arbeitsstelle vermittelt zu werden. Es sei offensichtlich, dass die Annahme einer solchen Arbeitsstelle zum gesundheitsbedingten Abbruch und langfristig zur finanziellen Instabilität im Alter führe.

4.6 Die Beschwerdegegnerin führte in der Verfügung vom 1. September 2020 aus, dass der Versicherte mit seinem Verhalten die Stellenablehnung verursacht habe. Die Arbeitsstelle sei weder als unzumutbar zu qualifizieren noch seien entschuld bare Gründe vorgebracht worden. Eine Ablehnung müsse nicht ausdrücklich erfolgen. Vielmehr liege eine Ablehnung bereits vor, wenn die versicherte Person gegenüber dem Stellenanbieter nicht unmissverständlich zum Ausdruck bringe, an einer Anstellung interessiert und zur Annahme bereit zu sein. Es sei dabei unerheblich, ob es sich um eine durch das RAV zugewiesene oder eine von der versicherten Person selbst gefundene Stelle handle. Eine Ablehnung liege somit bereits dann vor, wenn die versicherte Person mit ihrem Verhalten in Kauf nehme, dass die Stelle anderweitig besetzt werde. Ein ärztlicher Dispens für eine entsprechende Tätigkeit liege nicht vor. Der Versicherte habe im Vorfeld keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen erwähnt. Eine Rückmeldung beim RAV+ habe ergeben, dass er mit dieser Stelle einen voraussichtlichen monatlichen Verdienst von über Fr. 5'000.-- hätte erzielen können.

4.7 In der Einsprache vom 1. September 2020 hielt der Beschwerdeführer fest, dass er zwei Lehren absolviert, sowohl eine geisteswissenschaftliche als auch eine naturwissenschaftliche Abendmatur abgeschlossen und einen Bachelor in Geschichte und Ethnologie erreicht habe. Er wolle eine alters- und ausbildungsadäquate Stelle finden. Die Stelle bei der Arbeitgeberin erachte er als unzumutbar, da sie ihn in Altersarmut und Krankheit führe. Er habe bei der Arbeit als Verkehrsdienstmitarbeiter wiederholt medizinische Probleme erlitten. Vom RAV habe er nie die Aufforderung erhalten, einen Arzt zu konsultieren. Das medizinische Problem sei nur im Verkehrsdienst bei über elfstündigem Stehen aufgetreten und stelle kein spezifisches medizinisches Problem dar, das ihn von jeglicher körperlichen Arbeit ausschliesse. Eine derartige körperliche Tätigkeit sei in seinem Alter nicht mehr leistbar. In Bezug auf Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG halte er fest, dass das RAV nicht angemessen auf seine Fähigkeiten und bisherigen Tätigkeiten Rücksicht genommen habe. Als Facharbeiter und Akademiker wolle er ergebnisorientiert und kompetent vermittelt werden. Er sei bereit, Abstriche in der Berufswahl zu machen. Er sei nicht abgeneigt, im Sicherheitsdienst zu arbeiten, was er der Arbeitgeberin auch so mitgeteilt habe. In Bezug auf Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG halte er fest, dass er seinen Hausarzt aufgesucht habe, der ihm seine körperlichen Beschwerden während genannter Arbeit schriftlich bestätige. Er sehe keinen Grund, seine körperliche Verfassung bei einem Vorstellungsgespräch zu verschweigen. Seiner Einsprache legte der Beschwerdeführer ein Attest von Dr. med. D._____, Facharzt FMH für Allgemeinmedizin, vom 18. September 2020 bei. Dieser hielt fest, dass ihn der Patient wieder aufgesucht habe. Es gehe um Beschwerden von Seiten des Bewegungsapparates. Bei starker Belastung würden

die Symptome immer wieder auftreten. Er habe ihm zweimal tageweise ein Arztzeugnis ausstellen müssen, da die Belastung im Verkehrsdienst zu hoch gewesen sei.

4.8 Im Rahmen des Einspracheverfahrens holte die Beschwerdegegnerin beim Beschwerdeführer weitere Auskünfte ein (vgl. Schreiben vom 24. September 2020). Mit Stellungnahme vom 26. September 2020 führte der Beschwerdeführer aus, dass er vor zwanzig Jahren als Bauarbeiter tätig gewesen sei. Die Tätigkeit als Fährmann und weitere Tätigkeiten, darunter auch diejenige in der Sicherheitsbranche, hätten dazu gedient, das Studium zu finanzieren. Er suche nicht nur im akademischen Bereich eine Stelle, er habe vor allem als Facharbeiter Berufserfahrung. Es bestehe ein Unterschied zwischen Facharbeiter und Arbeitskraft im Stundenlohn. Die ihm vermittelte Stelle nehme weder angemessen Rücksicht auf seine Fähigkeiten noch könne eine derartige Leistung von ihm in seinem Alter erbracht werden. Er sei in den letzten Jahren im Sicherheitsdienst tätig gewesen und sei nicht abgeneigt, in dieser Branche zu arbeiten. Er sei aber durch die gesundheitlichen Probleme eingeschränkt gewesen. Die Beschwerden seien nach zwei bis drei Stunden aufgetreten und die Krankschreibungen seien zweimal während eines langen Dienstes an einer Messe erfolgt. Er bewerbe sich vielseitig als Velokurier, Barmann und Tankstellenmitarbeiter. Seine Vermittelbarkeit sei nicht eingeschränkt, da er noch viele körperliche Arbeiten durchführen könne, aber der Verkehrsdienst bereite ihm Schmerzen.

4.9 In der Begründung des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids legte die Beschwerdegegnerin dar, dass es sich in Bezug auf Lohn und Anstellungsbedingungen um eine zumutbare Arbeitsstelle gehandelt habe. Die zugewiesene Arbeitsstelle habe zudem den Fähigkeiten und den bisherigen Tätigkeiten des Versicherten genügend Rechnung getragen. Der Versicherte habe in den letzten Jahren vor allem in der Sicherheitsbranche Erfahrungen gesammelt. Er gelte in beruflicher Hinsicht als nicht besonders qualifiziert, weshalb er keinen Anspruch habe, ausschliesslich in einem bestimmten Berufszweig vermittelt zu werden. Wenn er sich im Verkehrsdienst unterfordert fühle, so habe er dies hinzunehmen. In Bezug auf die Frage, ob eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen vorliege, hielt die Beschwerdegegnerin fest, dass eine besondere Schonung für versicherte Personen vorgesehen sei, die entweder jugendlich oder bereits über 55 Jahre alt seien. Der Beschwerdeführer sei im Zeitpunkt der Zuweisung der Stelle 46 Jahre alt gewesen, weshalb die Arbeit auch unter diesem Aspekt als zumutbar erscheine. Es treffe zu, dass die Tätigkeit im Verkehrsdienst körperlich belastend sein könne. Er habe aber nie angegeben, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sei, einer bestimmten Tätigkeit nachzugehen. Er habe lediglich "Platz- und Höhenangst" erwähnt. Zudem habe er der Arbeitgeberin nicht mitgeteilt, er könne die Stelle aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht annehmen, sondern habe andere Gründe angeführt. Zwar liege ein ärztliches Zeugnis vor. Dieses sei aber erst drei Wochen nach Erlass der Verfügung erstellt worden und befasse sich nur rudimentär mit der gesundheitlichen Problematik, da es sich weder zur Diagnose noch zu den Behandlungsdaten oder zur Arbeitsfähigkeit äussere. Es eigne sich daher nicht zu Beweis Zwecken bezüglich der zu beurteilenden Angelegenheit. Ohnehin sei der Versicherte verpflichtet, dem RAV derartige körperliche Einschränkungen vorgängig zu melden, da diese gegebenenfalls Einfluss auf die Vermittlungsfähigkeit sowie den Leistungsanspruch haben könnten. Die Frage nach der gesundheitlichen Zumutbarkeit müsse jedoch nicht abschliessend beurteilt werden, da es dem

Versicherten zuzumuten gewesen wäre, zumindest stundenweise der Tätigkeit als Verkehrsdienstmitarbeiter nachzugehen. Erfahrungsgemäss würden die Sicherheitsdienstanbieter nicht nur Personen in Vollzeit-, sondern auch in Teilzeitpensen beschäftigen. Der Versicherte sei im Zweifelsfall dazu verpflichtet gewesen, sich zu bewerben. Indem er sich gegenüber der Arbeitgeberin negativ geäussert habe, habe er die Aussicht auf eine Anstellung vereitelt. Sein Verhalten sei daher zu Recht sanktioniert worden. Unter Berücksichtigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände lasse sich die Annahme eines schweren Verschuldens sowie die Festlegung der Einstelldauer auf 36 Tage nicht beanstanden.

4.10 Der Beschwerdeführer führte in der Beschwerde aus, dass er der Arbeitgeberin gegenüber sein Interesse an der Sicherheitsbranche kundgetan habe. Er habe der Beschwerdegegnerin bereits mit Eingabe vom 24. August 2020 mitgeteilt, dass er seinen Hausarzt aufgesucht habe, um seine Beschwerden zu bestätigen. Seine Aussage, das medizinische Problem sei nur bei stundenlangem Stehen – über elf Stunden – aufgetreten, sei falsch verstanden worden. Die Dienste hätten elf Stunden gedauert, die Beschwerden seien aber nach zwei bis drei Stunden aufgetreten. Er habe damit sagen wollen, dass es ihm nicht erlaubt worden sei, den Dienst bei Beschwerden nach drei Stunden abzurechnen. Die Aussage des RAV bezüglich der Lohnhöhe von monatlich Fr. 5'000.-- sei seiner Erfahrung nach falsch. Er habe bei der C.____ AG gearbeitet und gehe von einem Stundenlohn von Fr. 22.95 aus. Es sei ihm bewusst, dass er aufgrund seines Lebenslaufs und der Schadenminderungspflicht breit eingesetzt werden könne. Er habe das Alter und seine Beschwerden nicht als generelles Ausschlusskriterium, sondern als Kriterium in Bezug auf die körperlichen Anforderungen im Verkehrsdienst anführen wollen. Er könne viele körperliche Arbeiten durchführen, erleide aber beim Verkehrsdienst Schmerzen. Von einer generellen Unfähigkeit und Unvermittelbarkeit könne nicht ausgegangen werden. Er habe unaufgefordert ein Arztzeugnis eingereicht, das nicht anerkannt worden sei. Das Arztzeugnis müsse weder die Diagnose noch die einzelnen Konsultationsdaten aufführen. Seiner Auffassung nach gebe es keine verkürzten Verkehrsdiensteinsätze, denn abgebrochene Dienste würden auf der Seite der Arbeitgeber zu einem Mehraufwand führen. Er sei darauf bedacht, einen Schaden vom zukünftigen Arbeitgeber abzuwenden. Er sei verpflichtet, diesem die körperlichen Fähigkeiten mitzuteilen, da sie den Arbeitsprozess beeinträchtigen könnten. Er könne nicht bei jeder Stelle der Personalberaterin mitteilen, ob er Zweifel in Bezug auf eine Unzumutbarkeit habe, da jede Stelle anders sei. Die Interpretation seiner Aussage gegenüber der Arbeitgeberin, er sei im Moment nicht bereit, ein solches Abenteuer einzugehen, werde zu seinen Ungunsten interpretiert und zweckentfremdet ausgelegt. Er habe das Wort abenteuerlich verwendet, um die Verantwortung dieser Arbeit zu unterstreichen. Eine Schadensminderung liege auch vor, wenn die benutzten Formulierungen ungeschickt und ungenau seien. Eine Missachtung seiner eigenen Einschätzung und derjenigen seines Arztes in Bezug auf die körperlichen Fähigkeiten bedeute, alle Verkehrsteilnehmer in Gefahr zu bringen.

5.1 Die Würdigung der vorstehenden Aktenstücke zeigt, dass es sich um ein aktuelles Stellenangebot handelte und die Arbeitgeberin ein konkretes Interesse an der Bewerbung des Beschwerdeführers hatte. Weiter ist erstellt, dass der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin mit Email vom 11. August 2020 klar und unmissverständlich mitteilte, nicht an der ausgeschriebenen Arbeitsstelle interessiert zu sein. Ebenfalls ist erstellt, dass diese eindeutige Willenskundgabe dazu

fürte, dass ihn die Arbeitgeberin nicht weiter als potentiellen Stellenbewerber berücksichtigte. Dass sie sich nach Erhalt der negativen Email vom 11. August 2020 nicht mehr beim Beschwerdeführer meldete, ist nicht weiter verwunderlich. Dabei spielt es aufgrund der unmissverständlichen Wortwahl des Beschwerdeführers keine Rolle, ob er seine Arbeitszeugnisse zu diesem Zeitpunkt bereits eingereicht hatte oder nicht. Die Beschwerdegegnerin weist in der Vernehmlassung zu Recht darauf hin, dass es sich dabei um einen automatisierten Bewerbungsprozess gehandelt habe. Vielmehr ist dem Beschwerdeführer vorzuwerfen, dass er die kompletten Bewerbungsunterlagen auf Aufforderung hin nicht eingereicht hatte, sondern sich gegenüber der Arbeitgeberin negativ über die von ihr ausgeschriebene Stelle und das Tätigkeitsgebiet äusserte. Auch nicht ausschlaggebend ist seine allgemein gehaltene Bemerkung in der Email, er sei der Sicherheitsbranche grundsätzlich nicht abgeneigt. Soweit er moniert, dass sich die Arbeitgeberin ja bei ihm hätte melden können, kann ihm nicht gefolgt werden. Es wäre die Pflicht des Beschwerdeführers gewesen, sein Interesse an der Stelle zu zeigen und sich allenfalls persönlich beim zuständigen Sachbearbeiter der Arbeitgeberin zu melden. Die Beschwerdegegnerin hält in der Vernehmlassung zu Recht fest, dass er das Gespräch hätte suchen müssen, um die Möglichkeit einer Anstellung auszuloten oder zumindest vorgängig mit seiner Personalberaterin beim RAV hätte Rücksprache nehmen müssen. Auch in Bezug auf seine Äusserung, er sei im Moment nicht bereit, ein solches "Abenteuer" einzugehen, erscheint die von der Beschwerdegegnerin gewählte Interpretation nicht zweckentfremdet zu seinen Ungunsten zu sein. Die Bemerkung war nicht einfach nur ungeschickt gewählt, sondern offenbart in aller Deutlichkeit die Haltung des Beschwerdeführers gegenüber einer Tätigkeit im Verkehrsdienst und einer Anstellung bei der Arbeitgeberin. Das gewählte Wort "Abenteuer" bezieht sich im Kontext eindeutig auf die Anstellungsbedingungen und nicht auf die Verantwortung des Arbeitnehmers, die während der Tätigkeit aufgewendet werden muss. Zusammenfassend ist damit alleine ausschlaggebend, dass sich der Beschwerdeführer gegenüber der Arbeitgeberin negativ äusserte und keinerlei Anstrengungen unternahm, sich um eine andere Stelle bei der Arbeitgeberin, die seinen Interessen möglicherweise mehr entsprochen hätte, zu bemühen. Damit kam er seiner Schadenminderungspflicht nicht nach. Zu prüfen ist deshalb, ob ihm die Annahme der Arbeitsstelle bei der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung von Art. 16 AVIG zuzumuten war.

5.2 Zunächst ist der Beschwerdegegnerin darin zuzustimmen, wenn sie die fragliche Stelle bei der Arbeitgeberin bezüglich der Anstellungsbedingungen als zumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG erachtet. Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. Die Arbeitgeberin untersteht dem GAV für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen und legt diesen auch ihren Arbeitsverträgen zugrunde. Die Arbeitsstelle entspricht damit den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen.

5.3 Auch unter Berücksichtigung von Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG handelt es sich um eine zumutbare Arbeitsstelle. Gemäss dieser Bestimmung ist eine Arbeit unzumutbar, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst). Gemäss den Abklärungen der Beschwerdegegnerin hätte der Lohn bei der Arbeitgeberin

ca. Fr. 5'000.-- im Monat betragen. Der Beschwerdeführer weist einen versicherten Verdienst von Fr. 1'168.-- aus. Er hätte damit bei der Arbeitgeberin einen Verdienst erzielen können, der weit über seinem bisherigen Verdienst gelegen und ihm einen Lohn eingebracht hätte, der mehr als 70 % des versicherten Verdienstes betragen hätte. Soweit der Beschwerdeführer in der Beschwerde die Höhe des ermittelten monatlichen Einkommens anzweifelt und von einem Stundenlohn in der Höhe von Fr. 22.95 ausgeht, da er bei der C.____ AG gearbeitet habe, kann er daraus für die vorliegende Fragestellung nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die Arbeitgeberin gab gegenüber der Beschwerdegegnerin einen Stundenlohn von zwischen Fr. 24.90 bis Fr. 26.-- an, was über dem GAV-Minimallohn liegt. Auch im Lichte seiner bisherigen Tätigkeiten als Rheinmatrose, als Fährmann, als Velotaxifahrer, als Bauhelfer und als Betriebsfachangestellter erscheint ein Monatslohn von Fr. 5'000.-- als zumutbar. Die diesbezüglichen Erwägungen der Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid sind daher ebenfalls zu bestätigen.

5.4.1 Der Beschwerdeführer beruft sich sodann auf Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG. Er habe die Matur Typus B und C abgeschlossen und verfüge über einen Bachelor in Geschichte und Ethnologie. Er sei bisher als Facharbeiter tätig gewesen und nicht als Arbeitskraft im Stundenlohn. Die Arbeitsstelle erachte er daher als nicht ausbildungsadäquat.

5.4.2 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Mit der Bezugnahme auf die Fähigkeiten soll vor allem eine Überforderung der versicherten Personen aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert werden (ARV 1995 Nr. 13 S. 71 E. 3d). Die gesetzliche Forderung nach angemessener Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten zielt auch darauf ab, dass die versicherte Person in der Lage sein muss, die angebotene Arbeit sachgerecht ausführen zu können, weil sich der Arbeitgeber andernfalls getäuscht sehen und das Arbeitsverhältnis wieder auflösen könnte. Die Arbeit darf das Fähigkeits- und Fertigniveau der versicherten Person unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, N 15b zu Art. 16). Grundsätzlich ist damit jede Arbeitsgelegenheit von der versicherten Person wahrzunehmen.

5.4.3 Die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle als Verkehrsdienstmitarbeiter ist auch unter der Voraussetzung von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG zu bejahen. Es sind keine Gründe ersichtlich, dass die angebotene Tätigkeit das Fähigkeits- und Fertigniveau des Beschwerdeführers überschritten hätte. Dafür spricht zum Einen der Umstand, dass der Beschwerdeführer bereits früher freiwillig in einer ähnlichen Tätigkeit bei der C.____ AG beschäftigt gewesen war. Dass diese Tätigkeit vom Beschwerdeführer lediglich aus Gründen der Vereinbarkeit mit einem Studiengang gewählt wurde, spricht nicht gegen, sondern für die Zumutbarkeit der Arbeitsstelle. Gestützt auf den Lebenslauf des Beschwerdeführers ist sodann festzustellen, dass er in den frühen 1990 Jahre eine Ausbildung als Rheinmatrose absolviert hatte und über ein Berufsattest als Betriebsfachangestellter verfügt. Zudem schloss er im Jahr 2011 einen Bachelor of Arts in Ethnologie und Geschichte ab. Darüber hinaus war er über viele Jahre an der Universität E.____ für verschiedene Studienrichtungen immatrikuliert, schloss aber keine weiteren Ausbildungen ab.

Trotz seiner langjährigen Studien im tertiären Sektor arbeitete er, ausser während eines dreimonatigen Praktikums in der archäologischen Bodenforschung, nie in einem akademischen Beruf. Auch die Tätigkeiten als qualifizierter Facharbeiter im Betriebsunterhalt und als Matrose bzw. Fährimann nahm er nur während weniger Monate am Stück war. Der Bachelorabschluss in Geschichte und Ethnologie erfolgte sodann vor über zehn Jahren. Eine Arbeitsstelle in diesem Bereich hatte der Beschwerdeführer nie inne. Es ist damit nicht erstellt, dass er durch die Annahme einer Tätigkeit im Sicherheitsdienst seine bereits vorhandenen beruflichen Qualifikationen verlieren würde. Er war vor seiner Arbeitslosigkeit weder als hochqualifizierter und spezialisierter Mitarbeiter in einem Beruf tätig noch übte er einen Beruf aus, in dem sich das Fachwissen schnell verändern würde. In den letzten Jahren konnte er die grösste Berufserfahrung als Sicherheitsangestellter sammeln. Die Vorstellungen des Beschwerdeführers über seine berufliche Zukunft vermögen daher keine Unzumutbarkeit begründen. Auch eine eventuelle Unterforderung steht der Annahme einer Zumutbarkeit der vermittelten Stelle nicht entgegen. Es spricht somit nichts dagegen, die Stelle im Verkehrsdienst als ausbildungsadäquat im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG zu qualifizieren.

5.5.1 Der Beschwerdeführer stellt sich sodann auf den Standpunkt, die Arbeitsstelle sei ihm im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG aus gesundheitlichen Gründen nicht zuzumuten gewesen.

5.5.2 Zunächst ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer gegenüber der Arbeitgeberin klar kundtat, dass er als Facharbeiter und Akademiker auf der Suche nach einer Festanstellung sei, die seinen Fähigkeiten entspreche. Weiter teilte er klar mit, dass der Niedriglohnsektor mit unregelmässigen Einsätzen eine Sache sei, die psychische Stabilität im allerhöchsten Masse verlange. Er sei im Moment nicht bereit, dieses Abenteuer einzugehen. Gegenüber der Arbeitgeberin machte er somit keine gesundheitlichen Gründe bzw. körperlichen Beschwerden geltend, die ihn daran hindern würden, auf das Stellenangebot einzugehen. Nach der Mitteilung der Beschwerdegegnerin, ihn in der Anspruchsberechtigung einzustellen, da er eine zumutbare Arbeit abgelehnt habe, änderte der Beschwerdeführer seine Argumentation und machte körperliche Beschwerden geltend, die einen Einsatz im Verkehrsdienst verunmöglichen würden, weshalb die Stelle unzumutbar gewesen sei. Damit liegen widersprüchliche Aussagen des Beschwerdeführers zum entscheidwesentlichen Sachverhalt vor. Der Beschwerdeführer wechselte seine Darstellung im Laufe der Zeit, weshalb die Beweismaxime der sogenannten spontanen "Aussagen der ersten Stunde" zur Anwendung gelangt (vgl. dazu Erwägung 3.5 hiervor). Es ist davon auszugehen, dass seine Aussage bzw. seine Angaben gegenüber der Arbeitgeberin in der Email vom 11. August 2020 unbefangener und zuverlässiger sind als die späteren Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein könnten, selbst wenn der Beschwerdeführer nachträglich ein ärztliches Attest einreichte. Ihnen kommt daher grösseres Gewicht zu als jenen nach Kenntnis einer bevorstehenden ablehnenden oder negativen Verfügung des Sozialversicherungsträgers. Auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer im Rahmen der Anmeldung zum Leistungsbezug oder gegenüber dem RAV nie körperliche Beschwerden erwähnt hatte, die gewisse Tätigkeiten ausschliessen könnten, kommt den Angaben in der Email vom 11. August 2020 mehr Gewicht zu. Soweit der Beschwerdeführer gegenüber der Arbeitgeberin allgemein den Hinweis machte, eine

Arbeit im Niedriglohnsektor mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen erfordere eine psychische Stabilität, so ist daraus noch keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen abzuleiten, denn der Beschwerdeführer beruft sich auf körperliche und nicht auf psychische Beschwerden.

5.5.3 Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer die Stelle nicht aufgrund körperlicher Beschwerden ablehnte, sondern aus anderen Gründen nicht bereit war, sich um die Arbeitsstelle zu bemühen. Aufgrund dieses Beweisergebnisses braucht die Unzumutbarkeit unter dem Aspekt der körperlichen Beschwerden gar nicht erst geprüft zu werden. Es erübrigen sich auch weitere Erörterungen zur Beweis- und Aussagekraft des ärztlichen Attests von Dr. D. _____ und zum Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei im Rahmen der Schadenminderungspflicht verpflichtet, der zukünftigen Arbeitgeberin seine körperlichen Fähigkeiten mitzuteilen.

5.6 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass der Beschwerdeführer seine Schadenminderungspflicht, namentlich die Pflicht, die eigene Arbeitslosigkeit soweit als möglich zu verkürzen, durch seine abschlägige Email vom 11. August 2020 verletzte. Die Beschwerdegegnerin stellte 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 36 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 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 Einstelldauer 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 hat die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstelldauer von 31 – 60 Tagen zur Folge hat. 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 (vgl. BGE 123 V 150 E. 3c). Die Beschwerdegegnerin hat 36 Einstelltage verfügt. Diese Beurteilung liegt in ihrem Ermessen und ist nicht zu beanstanden, zumal sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im untersten Bereich des schweren Verschuldens bewegt. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schwereres Verschulden rechtfertigen würden, liegen nicht vor.

7. Zusammenfassend ergibt sich, dass sich der Beschwerdeführer ohne entschuldbaren Grund nicht um die zumutbare Arbeitsstelle bei der Arbeitgeberin bewarb. Die Beschwerdegegnerin stellte ihn demzufolge zu Recht während 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

8. Gemäss Art. 61 lit. ^fbis ATSG (in der seit 1. Januar 2021 anwendbaren Fassung) 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>