

FR_GERICHTE 605 2024 199 vom 1. Oktober 2025

FR Kantonsgericht, 2025-10-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_199

FR: FR_GERICHTE 605 2024 199 du 1 octobre 2025

IT: FR_GERICHTE 605 2024 199 del 1 ottobre 2025

Regeste

Urteil des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Eintretensvoraussetzungen Die Beschwerde vom 17. Dezember 2024 gegen den Einspracheentscheid des AMA vom 19. November 2024 ist fristgerecht bei der sachlich und örtlich zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer hat ein schutzwürdiges Interesse, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob das AMA ihn wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit und somit aufgrund von schwerem Verschulden ab dem 26. März 2024 zu Recht während 35 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Ablehnung zumutbare Arbeit

E. 2.1

Nach Art. 17 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können (Abs. 1). Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Art. 16 Abs. 2 Bst. a–i AVIG bestimmt, unter welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe. Diese müssen kumulativ ausgeschlossen werden können, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann (Urteil BGer 8C_652/2015 vom 17. Mai 2016 E. 5.2, BGE 124 V 62 E. 3b). So ist eine Stelle namentlich unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (Bst. b) oder wenn ein Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig ist und am Arbeitsort für den Versicherten keine angemessene Unterkunft vorhanden ist (Bst. f).

E. 2.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie der Arbeitslosenversicherung durch ihr Verhalten in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (Urteil BGer 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 mit Hinweisen). 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). Der Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 Bst. d ist rechtsprechungsgemäss ebenfalls erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Mithin erfasst der Tatbestand grundsätzlich

Kantonsgericht KG Seite 4 von 9 jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt. Die arbeitslose Person hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen (Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1 mit Hinweisen). Ferner rechtfertigt die Ablehnung einer Arbeitsstelle eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung nicht nur im Fall der Ablehnung einer zugewiesenen Stelle, sondern auch wenn die Initiative, den Arbeitgeber zu kontaktieren, vom Versicherten ausging (RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, S. 166 mit Hinweis). Solange die versicherte Person nicht die Sicherheit hat, dass sie eine andere Arbeit antreten kann, muss sie eine ihr angebotene Arbeitsstelle annehmen. Eine Anstellung muss somit unmittelbar bevorstehen. Dies ist der Fall, wenn der Stellenantritt maximal in einem Monat stattfindet. Diese maximale Frist entspricht dem Zeitraum, während welchem die versicherte Person vor Antritt einer Stelle von ihrer Pflicht zur Stellensuche befreit ist. Eine angebotene Arbeitsstelle kann deshalb nicht abgelehnt werden, weil bereits eine Zusage für eine andere Arbeit gemacht wurde, bei welcher der Stellenantritt erst in einigen Monaten ist (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Art. 30 AVIG N. 64 mit Hinweisen).

E. 2.3

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat 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. Die Richterin und der Richter haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen. 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 unbewiesenen 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 auf BGE 138 V 218 E. 6).

E. 3

Einstellungswürdiges Verhalten Streitig ist, ob das AMA den Beschwerdeführer wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit zu Recht ab dem 26. März 2024 während 35 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosen- schädigung eingestellt hat.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 9

E. 3.1

Das AMA bejahte die Zumutbarkeit der Stelle als Servicemitarbeiter im Restaurant D._____ und begründete seinen Entscheid insbesondere damit, dass der Beschwerdeführer unzureichend dargelegt habe, weshalb es für ihn unzumutbar gewesen wäre, diese Stelle – zumindest als Übergangslösung – anzunehmen. Eine andere pendente Stellenbewerbung oder der Umstand, dass die Stelle nicht den persönlichen Idealvorstellungen entspreche, seien keine Berechtigung für eine Ablehnung. Der Beschwerdeführer hätte die Stelle unverzüglich annehmen müssen, um so den Schaden der Arbeitslosenversicherung zu mindern und der Arbeitslosigkeit ein Ende zu setzen.

E. 3.2

In seiner Beschwerde vom 17. Dezember 2024 führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass er ab dem 1. Juni 2024 im Stundenlohn angestellt worden wäre und später eine frei werdende Stelle hätte übernehmen können. Er habe bereits im Rahmen des Vorstellungsgesprächs vom 1. März 2024 mündlich für die Stelle zugesagt. Das AMA habe die Bestätigung des Restaurants D._____ vom 3. April 2024 nicht berücksichtigt. Zudem stelle der Betrieb keine eigenen Wohnungen zur Verfügung, weshalb es ihm nicht möglich gewesen sei, diese zu besichtigen. Im Weiteren sei es falsch, dass er für diese Stelle weder pendeln noch nach E._____ habe umziehen wollen.

E. 3.3

Den Akten ist zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer am 1. Februar 2024 (AMA-Akten S. 138, vgl. auch Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen Januar 2024; AMA-Akten S. 229) als Servicemitarbeiter im Restaurant D._____ bewarb und dabei sein grosses Interesse sowie seine Eignung für die Stelle hervorhob. Im Beratungsgespräch vom 25. März 2024 (AMA- Akten S. 222 ff.) teilte er dem RAV mit, am 1. März 2024 zu einem Vorstellungsgespräch im Restaurant D._____ eingeladen worden zu sein. Er habe die Stelle jedoch abgelehnt, da er weder pendeln noch nach E._____ umziehen wolle und in der Region B._____ verwurzelt sei. Mit Schreiben vom 27. März 2024 (AMA-Akten S. 220) gewährte das RAV dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör und forderte ihn auf, die Gründe für die Ablehnung einer zumutbaren Stelle darzulegen. In

seiner Antwort vom 5. April 2024 (AMA-Akten S. 215) erklärte er, er habe nie gesagt, die Stelle im Restaurant D. _____ abgelehnt zu haben. Die Stelle wäre ab dem 1. Juni 2024 gewesen, zunächst auf Abruf und später als Festanstellung. Er habe gesagt, er könne dort eine Anstellung haben, sich aber noch nicht sicher sei wegen einer Wohnung dort, weil er seine Wohnung in B. _____ auf den 1. Juli 2024 verlassen müsse. Gleichzeitig hielt er fest, dass er in der Region B. _____ wohnhaft und berufstätig bleiben wolle und nicht wegen einer "unsicheren" Stelle nach E. _____ ziehen wolle. Es seien weitere Bewerbungen im Gange und er hoffe, bald eine Erfolgsmeldung geben zu können. Beigelegt war eine Bestätigung des Geschäftsführers des Restaurants D. _____ vom 3. April 2024 (AMA-Akten S. 216), wonach der Beschwerdeführer ab dem 1. Juni 2024 zunächst im Stundenlohn und anschliessend im Vollzeitpensum angestellt werde. Am 30. April 2024 (AMA-Akten S. 186 f.) informierte das AMA den Beschwerdeführer, dass ihm das RAV das Dossier überwiesen habe, und forderte ihn auf, innert zehn Tagen diverse Fragen zur Klärung des Sachverhalts zu beantworten. Da er darauf nicht antwortete, wurde ihm am 17. Mai 2024 (AMA-Akten S. 179) eine Nachfrist bis zum 24. Mai 2024 angesetzt. In seiner Stellungnahme vom 22. Mai 2024 (AMA-Akten S. 168) führte er im Wesentlichen aus, das Vorstellungsgespräch im Restaurant D. _____ sei am 1. März 2024 und ein Stellenantritt auf den 1. Juni 2024 vorgesehen gewesen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag liege jedoch nicht vor, eine Befristung sei nicht vereinbart worden, und auch das genaue Datum einer möglichen Festanstellung sei unklar. Zudem seien weder Art noch Höhe des Lohnes besprochen worden. Hinsichtlich der

Kantonsgericht KG Seite 6 von 9 Unterkunft sei ihm keine Wohnung zugesichert, sondern lediglich Unterstützung bei der Wohnungssuche in Aussicht gestellt worden. Mit Schreiben vom 5. Juni 2024 (AMA-Akten S. 162) ersuchte das AMA den Beschwerdeführer, innert zehn Tagen weitere Fragen zu beantworten. Am 17. Juni 2024 (AMA-Akten S. 139) teilte er mit, die Stelle im Restaurant D. _____ nicht angetreten zu haben, da er ein besseres Angebot bzw. eine bessere Stelle gefunden habe. Am 11. Juni 2024 habe er einen Probetag als stellvertretender Restaurant-Manager im Vollpensum im Restaurant F. _____ in B. _____ gehabt. Er stehe seit dem 11. März 2024 mit dem Restaurant F. _____ in Kontakt und habe am 4. April 2024 dort angerufen, um ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren. Ende April sei der Verantwortliche und die ersten beiden Wochen im Mai er in den Ferien gewesen. Er habe jede Woche angerufen und habe schliesslich am 11. Juni 2024 einen Probetag gehabt. Beim Vorstellungsgespräch im Restaurant D. _____ am 3. März 2024 sei es um eine Anstellung auf Stundenbasis (vorerst) und voraussichtlich ab Oktober/November im Vollpensum gegangen.

E. 3.4

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Darstellungen des RAV, wonach er die Stelle im Restaurant D. _____ nicht angenommen habe, sei falsch. In der Tat ergibt sich aus der Bestätigung des Restaurants D. _____ vom 3. April 2024, dass er zwar in einem ersten Moment eine Zusage gemacht hat. Ferner ergibt sich dies auch aus einer Rückmeldung des Vereins für aktive Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) vom 2. April 2024 (AMA-Akten S. 207 f.), wonach er die Möglichkeit habe, im Restaurant D. _____ als Kellner zu arbeiten. Jedoch hat er schlussendlich, wie er es selbst in seiner Stellungnahme vom 17. Juni 2024 gegenüber dem AMA bestätigt, diese Stelle nicht angetreten. Er ist darauf hinzuweisen, dass er gemäss der dargestellten gesetzlichen Regelung (vgl. E 2.1) im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht jede zumutbare Arbeitsstelle annehmen muss.

Darauf wurde er explizit anlässlich des Erstgesprächs vom 12. Oktober 2023 (AMA-Akten S. 279) durch seine RAV-Beraterin hingewiesen. Streitig ist somit nurmehr, ob die in Aussicht gestellte Anstellung im Restaurant D. _____ zumutbar war oder nicht. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass es sich bei dieser Stelle um eine unbefristete Anstellung als Servicemitarbeiter handelte. Gemäss den Angaben in seinem CV (AMA-Akten S. 270 ff.) verfügt der Beschwerdeführer über eine langjährige und ausgewiesene Berufserfahrung in der Gastronomiebranche, was sich auch aus den vorhandenen Arbeitszeugnissen (vgl. AMA-Akten S. 257 ff.) ergibt. Auch hat er sich während seiner Arbeitslosigkeit jeweils fast ausschliesslich auf Stellenangebote in diesem Bereich beworben. Angesichts dieser nachgewiesenen Fachkenntnisse ist davon auszugehen, dass die anfallenden Aufgaben im Restaurant D. _____ seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprochen hätten, weshalb in fachlicher Hinsicht die Annahme der Stelle ohne Weiteres zumutbar gewesen wäre. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer von seinem Wohnsitz in B. _____ etwas mehr als eine Stunde bis zum Restaurant D. _____ in E. _____ benötigt hätte, führt zu keiner anderen Einschätzung. Gemäss der gesetzlichen Regelung von Art. 16 Abs. 2 Bst. f AVIG gilt eine Arbeitsstelle bezüglich des Arbeitswegs erst dann als unzumutbar, wenn ein Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig ist. Damit war ihm die Stelle in E. _____ auch hinsichtlich des Arbeitsweges zumutbar. Auch wenn nicht alle Details dieser in Aussicht gestellten Anstellung bekannt sind, ist auch unter Berücksichtigung der weiteren Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG keine Unzumutbarkeit ersichtlich und eine solche wird vom Beschwerdeführer in seiner Beschwerde auch nicht geltend gemacht.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 9 Der Umstand, dass er eine andere Stelle in Aussicht hatte und sich bei dieser im Bewerbungsverfahren befand, sich die Rückmeldung aber verzögerte, führt zu keiner anderen Sichtweise. So kann nach der dargestellten Rechtslage (vgl. E. 2.2), eine andere Stelle nur berücksichtigt werden, wenn eine Anstellung unmittelbar bzw. maximal in einem Monat bevorsteht. Davon kann hier offensichtlich nicht ausgegangen werden. Obwohl er gemäss seinen eigenen Angaben vom 17. Juni 2024 seit dem 11. März 2024 im Kontakt mit dem Restaurant F. _____ in B. _____ war, konnte er erst am 11. Juni 2024, und damit nach dem vorgesehenen Stellenantritt beim Restaurant D. _____ per 1. Juni 2024, einen Probetag absolvieren. Am 20. Juni 2024 (AMA-Akten S. 123) erhielt er schliesslich eine Absage. Damit war ein Stellenantritt beim Restaurant F. _____ zu keinem Zeitpunkt gesichert und es lag auch nie eine Zusage für eine Anstellung vor, wie es hingegen beim Restaurant D. _____ der Fall gewesen war. Solange er jedoch nicht die Sicherheit hatte, eine andere Arbeit antreten zu können, hätte er aufgrund seiner Schadenminderungspflicht die ihm angebotene Stelle annehmen müssen, zumal es sich um eine unbefristete Stelle gehandelt hatte. Indem er dies nicht tat, hat er seine Pflichten gegenüber der Arbeitslosenversicherung verletzt und hat es in Kauf genommen, dass sich seine Arbeitslosigkeit verlängert. Insgesamt ging damit das AMA zu Recht von einem einstellungswürdigen Verhalten aus.

E. 4

Dauer der Einstellung Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d. h. ob das AMA mit der Einstellungsdauer von 35 Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

E. 4.1

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG und Rz. D59 AVIG-Praxis ALE [AVIG-Praxis] des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Art. 45 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV; SR 837.02) unterscheidet zwischen leichtem (1-15 Tage), mittlerem (16-30 Tage) und schwerem Verschulden (31-60 Tage). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 Bst. b AVIV). Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z. B. befristete Stelle) beschlagen (Urteil BGer 8C_38/2012 vom 10. April 2012 E. 3.3 mit Hinweisen, namentlich auf BGE 130 V 125). Dem klaren Wortlaut der gesetzlichen Regelung (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) nach ist das Verschulden einziges Kriterium für die Bemessung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Massgebend ist somit das Verhalten der versicherten Person, das zum Eintritt der Arbeitslosigkeit, mithin des Versicherungsfalles führt und nicht die zufallsbehaftete Zeitspanne bis zum Finden einer anderen, die Arbeitslosigkeit beendenden Erwerbstätigkeit. Der Einstellung kommt denn auch vorab präventiver Charakter zu, indem mit dieser Sanktion die missbräuchliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung verhindert werden soll. Deshalb sind die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit und der tatsächlich entstandene Schaden für die Beurteilung des Verschuldens und der Dau-

Kantonsgericht KG Seite 8 von 9 er der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht massgeblich (Urteil EVG 73/03 vom 28. Dezember 2005 E. 3.1 f.). Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen, wie z. B. Beweggründe, persönliche Verhältnisse wie Alter, Zivilstand, Gesundheitszustand, Suchtverhalten, soziales Umfeld, Bildungsgrad, Sprachkenntnisse, Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen, Betriebsklima (z. B. belastende Umstände am Arbeitsplatz) und irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt (z. B. betreffend Zusicherung einer Neuanstellung) (AVIG-Praxis Rz. D64). Gemäss AVIG-Praxis Rz. D79 Ziff. 2.B.1 wird das Verschulden der versicherten Person bei erstmaliger Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle als schwer eingestuft und hat eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder von 31–45 Tagen zur Folge. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, das Gericht muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen. Auch ist den Bestrebungen der Verwaltung bzw. der Versicherer Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten. Ermessensmissbrauch ist gegeben, wenn die Behörde zwar im Rahmen des ihr eingeräumten Ermessens bleibt, sich aber von unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Erwägungen leiten lässt oder allgemeine Rechtsprinzipien, wie das Verbot von Willkür und von rechtswidriger Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (BGE 123 V 150 E. 2 mit Hinweisen).

E. 4.2

In Würdigung aller relevanten Umstände des vorliegenden Falles hat das AMA das ihm zustehende Ermessen weder fehlerhaft noch unangemessen ausgeübt, indem es ein schweres Verschulden angenommen und die Einstelldauer – entsprechend der AVIG-Praxis – auf 35 Tage festgesetzt hat. Es ist insbesondere unter Berücksichtigung der Ausführungen in E. 3. kein entschuldbarer Grund ersichtlich, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen liesse und es erlauben würde, vom Regelfall des schweren Verschuldens nach Art. 45 Abs. 4 Bst. b AVIV abzuweichen. Zudem liegt die vom AMA verfügte Einstellungsdauer von 35 Tagen im unteren Bereich des im Einstellrats vorgesehenen Rahmens von 31–45 Tagen und ist nicht zu beanstanden.

E. 5

Fazit Zusammenfassend hat das AMA den Beschwerdeführer wegen Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Stelle zu Recht für 35 Tage in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt. Der Einspracheentscheid vom 19. November 2024 ist zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben, da hier das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens gestützt auf Art. 61 Bst. fbis ATSG in seiner Fassung seit dem 1. Januar 2021 weiter zur Anwendung kommt. Der mit seinen Anträgen unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung.

Kantonsgericht KG Seite 9 von 9 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Es besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 1. Oktober 2025/bsc Der Präsident Der Gerichtsschreiber-Berichterstatter

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.