

SO_GERICHTE VSBES.2024.72 vom 27. März 2025

SO Obergericht, 2025-03-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2024.72_d20250327

FR: SO_GERICHTE VSBES.2024.72 du 27 mars 2025

IT: SO_GERICHTE VSBES.2024.72 del 27 marzo 2025

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 2

2.1 Die versicherte Person, welche Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen (Art. 17 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0), ab der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung die Kontrollvorschriften zu befolgen (Art. 17 Abs. 2 AVIG) sowie eine ihr vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Dies korrespondiert mit der Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen hat, ausser sie ist unzumutbar (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG). Letzteres ist u.a. dann der Fall, wenn eine Arbeit einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte nach Art. 24 AVIG Kompensationsleistungen (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Die Pflicht zur Annahme einer Arbeit gilt sowohl für Arbeit, welche die Arbeitslosigkeit beendet, als auch für Arbeit, welche einen Zwischenverdienst (d.h. ein Einkommen innerhalb einer Kontrollperiode, Art. 24 Abs. 1 AVIG) ermöglicht (s. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 60).

2.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), worunter auch eine selbst gefundene Arbeit oder von Dritten vermittelte resp. angebotene Stellen fallen (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 227). Vorsatz ist nicht erforderlich, eine leichte Fahrlässigkeit genügt (Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3). Es handelt sich bei Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG um einen Auffangtatbestand, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, welche nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_709/2022 vom 14. September 2023 E. 3.3 mit Hinweisen). Sanktioniert wird mit anderen Worten grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 229; Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1). Dazu gehört auch ein Verhalten, welches bewirkt, dass es gar nicht erst zu

Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber kommt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2).

E. 3

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. Mehrwertsteuer und Auslagen). 2.2 Die Beschwerdegegnerin beantragt mit Beschwerdeantwort vom 21. Mai 2024, die Beschwerde sei ohne Auszahlung einer Parteientschädigung und ohne Auflage von Gerichtskosten abzuweisen (A.S. 23 ff.). 2.3 Der Beschwerdeführer lässt mit Replik vom 11. Juni 2024 an seinen Beschwerdebegehren festhalten (A.S. 34 ff.), während die Beschwerdegegnerin innert der Frist bis 3. Juli 2024 keine Duplik abgibt (s. A.S. 38 + 39). 2.4 Die Vertreterin des Beschwerdeführers reicht am 26. Juli 2024 eine Kostennote ein (A.S. 40 f.). Diese geht am 29. Juli 2024 zur Kenntnisnahme an die Beschwerdegegnerin (A.S. 42), welche sich in der Folge nicht mehr vernehmen lässt. II. 1. 1.1 Da die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten fallen bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 in die Präsidialkompetenz (§ 54 bis Abs. 1 lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation / GO, BGS 125.12). Diese Grenze wird hier, bei 34 streitigen Einstelltagen und einem Taggeld von CHF 209.70 (s. Beschwerdebeilage / BB-Nr. 4), nicht erreicht, weshalb die Präsidentin des Versicherungsgerichts zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichterin zuständig ist. 2. 2.1 Die versicherte Person, welche Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen (Art. 17 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0), ab der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung die Kontrollvorschriften zu befolgen (Art. 17 Abs. 2 AVIG) sowie eine ihr vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Dies korrespondiert mit der Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen hat, ausser sie ist unzumutbar (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG). Letzteres ist u.a. dann der Fall, wenn eine Arbeit einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte nach Art. 24 AVIG Kompensationsleistungen (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Die Pflicht zur Annahme einer Arbeit gilt sowohl für Arbeit, welche die Arbeitslosigkeit beendet, als auch für Arbeit, welche einen Zwischenverdienst (d.h. ein Einkommen innerhalb einer Kontrollperiode, Art. 24 Abs. 1 AVIG) ermöglicht (s. Boris Rubin, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Genf 2014, Art. 30 N 60). 2.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), worunter auch eine selbst gefundene Arbeit oder von Dritten vermittelte resp. angebotene Stellen fallen (Barbara Kupfer Bucher, *Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG*, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 227). Vorsatz ist nicht erforderlich, eine leichte Fahrlässigkeit genügt (Melissa Traber, *Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung*, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3). Es handelt sich bei Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG um einen Auffangtatbestand, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, welche nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, *Die Einstellung in der*

Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_709/2022 vom 14. September 2023 E. 3.3 mit Hinweisen). Sanktioniert wird mit anderen Worten grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 229; Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1). Dazu gehört auch ein Verhalten, welches bewirkt, dass es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber kommt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2).

E. 3.1.1.1

Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (fortan: RAV) leitete das Kandidatenprofil des Beschwerdeführers am 5. Oktober 2023 an die Arbeitgeberin 1 weiter, welche eine Stelle als Logistiker zu vergeben hatte. Am folgenden Tag teilte die Arbeitgeberin 1 mit, der Beschwerdeführer sei am 5. Oktober 2023 telefonisch und per E-Mail sowie am 6. Oktober 2023 telefonisch nicht erreichbar gewesen (AWA S. 124 f.). Die erwähnte E-Mail vom 5. Oktober 2023, welche um 16:58 Uhr an den Beschwerdeführer versandt wurde, lautete wie folgt (AWA S. 72):

Leider habe ich Sie heute nicht erreichen können. Darf ich Sie bitten, mich telefonisch zu kontaktieren?

E. 3.1.1.2

Nachdem die Beschwerdegegnerin ihm am 10. Oktober 2023 Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hatte (AWA S. 126), antwortete der Beschwerdeführer am 16. Oktober 2023 im Wesentlichen (AWA S. 123), nirgends gebe es Sperrtage, wenn man telefonisch nicht erreichbar sei und danach zurückrufe, aber keine Antwort bekomme. Man wisse überhaupt nicht, um welchen Job es gehe und wie die Arbeitsbedingungen seien. Es sei inakzeptabel, dass es ohne Besprechung ein Telefonat gebe. Seine persönlichen Daten seien ohne seine Einwilligung veröffentlicht worden.

E. 3.1.1.3

Die Arbeitgeberin 1 erklärte am 17. November 2023 (AWA S. 73 f.), es hätte sich um eine unbefristete Temporärstelle per sofort gehandelt. Man habe am 5. Oktober 2023 um ca. 16:55 Uhr sowie am 6. Oktober 2023 versucht, den Beschwerdeführer anzurufen. Sei eine Combox vorhanden, spreche man immer aufs Band.

E. 3.1.2.1

Am 5. Oktober 2023 leitete das RAV das Kandidatenprofil des Beschwerdeführers zudem an die Arbeitgeberin 2 weiter. Diese teilte am 20. Oktober 2023 mit, leider habe der Beschwerdeführer auf eine Nachricht nicht reagiert (AWA S. 118 ff.).

E. 3.1.2.2

Nachdem ihm die Beschwerdegegnerin am 24. Oktober 2023 Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hatte (AWA S. 117), erwiderte der Beschwerdeführer am 27. Oktober 2023 (AWA S. 105), er habe von der Arbeitgeberin 2 am 5. Oktober 2023 keine Nachrichten erhalten, andernfalls er sich sofort bei ihr gemeldet hätte.

E. 3.1.2.3

Die Arbeitgeberin 2 erklärte am 13. November 2023 (AWA S. 86 f.), es wäre gerade eine unbefristete Temporärstelle mit einem garantierten Pensum von 80 % offen gewesen,

welche per 8. Januar 2024 oder nach Vereinbarung hätte angetreten werden können. Der Stundenlohn hätte sich auf CHF 29.37 belaufen. Der Beschwerdeführer habe sich in der Folge nicht gemeldet und die Stelle sei mittlerweile vergeben. Wann und wie oft man versucht habe, ihn telefonisch zu erreichen, wisse man nicht mehr; angesichts der grossen Zahl von Anrufen wäre es zu aufwendig, dem nachzugehen. Man habe dem Beschwerdeführer nicht auf die Combox gesprochen, sondern sich über WhatsApp bei ihm gemeldet. Diese Nachricht vom 17. Oktober 2023 weist am unteren rechten Rand zwei graue Häkchen auf und lautet wie folgt (AWA S. 88):

Hallo A.____

Ich habe deine Unterlagen vom RAV [...] erhalten.

Wir suchen aktuell einen Logistiker für die Firma [...] in [...] für die Kommissionierung. Start per sofort - unbefristet

Arbeitszeiten haben wir 07:00 ■ 17:00 oder 9:00 ■ 19:00 oder 13:00 bis 23:00 Uhr die Schichten sind fix du kannst mir sagen welche Schicht dir am besten zuspricht.

Stundenlohn ist bei 29.37.- pro Stunde

Wärst du interessiert?

[]

3.1.3 Am 24. November 2023 schloss der Beschwerdeführer mit der D.____ AG einen Einsatzvertrag ab, wonach er am 27. November 2023 eine Stelle als Logistikmitarbeiter mit einem Stundenlohn von CHF 34.30 antreten konnte (AWA S. 64). Anschliessend arbeitete er ab 12. Dezember 2023 über die E.____ AG als Lagerist mit einem Stundenlohn von CHF 30.30 (AWA S. 59). Per 11. Februar 2024 meldete sich der Beschwerdeführer schliesslich von der Arbeitslosenversicherung ab (AWA S. 40), da er ab 12. Februar 2024 über eine unbefristete Vollzeitstelle bei der F.____ AG verfügte (AWA S. 41).

3.1.4 In seiner Einsprache vom 12. Januar 2024 (AWA S. 44 ff.) hielt der Beschwerdeführer zusammengefasst dafür, er habe von der Arbeitgeberin 2 weder einen Telefonanruf noch eine Nachricht erhalten. In WhatsApp habe er die Voreinstellung aktiviert, welche Nachrichten von unbekannt Nummern automatisch und ohne Meldung blockiere. Die Markierung mit zwei grauen Haken unten rechts stehe für eine offene Zustellung. Im Übrigen hätte er die Stelle bei der Arbeitgeberin 2 frühestens ab 8. Januar 2024 antreten können; dank seiner Eigeninitiative habe er indes bereits vorher eine Arbeit gefunden (S. 46). Weiter bestreite er, von der Arbeitgeberin 1 eine Combox-Nachricht erhalten zu haben. Die E-Mail vom 5. Oktober 2023 enthalte keinerlei Hinweise auf ein Jobangebot. Das RAV habe ihn vorgängig nicht über die Vermittlung der Profildaten orientiert, so dass er nicht mit einer entsprechenden Kontaktaufnahme habe rechnen müssen (S. 47). Er habe gegen keine konkrete Weisung verstossen, da er nie angewiesen worden sei, sich für die Arbeitgeberin 1 oder andere zur Verfügung zu halten (S. 48).

3.1.5 In der Beschwerdeschrift (A.S. 7 ff.) bekräftigt der Beschwerdeführer im Wesentlichen die Ausführungen in der Einsprache. Er betont, dass er vom Stellenangebot der Arbeitgeberin 1 keine Kenntnis gehabt habe, denn weder enthalte die fragliche E-Mail einen Hinweis darauf noch sei er angewiesen worden, auf ein konkretes Angebot zu reagieren (A.S. 13). Es sei nicht belegt, dass er bei der Arbeitgeberin 2 bereits registriert gewesen sei. Eine WhatsApp-Nachricht habe er nicht erhalten, aber telefonisch wäre er

erreichbar gewesen (A.S. 10). Da er bereits am 27. November 2023 eine Stelle mit einem höheren Stundenlohn als bei der Arbeitgeberin 2 habe antreten können, sei der Beschwerdegegnerin kein Schaden entstanden. Ein fehlerhaftes Verhalten, welches Einstelltage rechtfertige, könne ihm folglich nicht vorgeworfen werden (A.S. 12).

3.1.6 Abschliessend hält der Beschwerdeführer in seiner Replik (A.S. 34 ff.) an den vorhergehenden Ausführungen fest.

E. 3.2

3.2.1 Vorab ist festzuhalten, dass sich der Beschwerdeführer auf der Anmeldebestätigung vom 8. Februar 2023 unterschriftlich damit einverstanden erklärt hatte, dass seine Kontaktdaten an Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler weitergegeben werden (AWA S. 168). Er macht denn auch vor dem Versicherungsgericht nicht mehr geltend, das RAV sei nicht befugt gewesen, sein Profil an die Arbeitgeberinnen 1 und 2 weiterzuleiten.

3.2.2 Die Arbeitgeberin 1 hatte das RAV am 6. Oktober 2023 darüber informiert, dass man zweimal vergeblich versucht habe, den Beschwerdeführer telefonisch zu erreichen. Eine Mitteilung auf seiner Combox ist nicht mit dem erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (s. dazu BGE 126 V 353 E. 5b S. 360) nachgewiesen. Wie die Beschwerdegegnerin selber einräumt (s. A.S. 4), erklärte die Arbeitgeberin 1 am 17. November 2023 lediglich in allgemeiner Weise, man spreche sofern vorhanden immer auf die Combox; die konkrete Frage, ob man dort eine Nachricht hinterlassen habe, beantwortete sie indes nicht, blieben doch die Kästchen für «Ja» resp. «Nein» leer (AWA S. 74). Die Arbeitgeberin 1 bestätigt mit anderen Worten nicht, dass sie tatsächlich eine entsprechende Mitteilung auf der Combox des Beschwerdeführers hinterliess. Was die am 5. Oktober 2023 verschickte Mailnachricht angeht, so kann offenbleiben, ob diese den Beschwerdeführer erreichte, denn selbst wenn er sie zur Kenntnis nehmen konnte, würde es an einer zu sanktionierenden Pflichtverletzung fehlen. Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit resp. die Erfüllung des Einstellungsbestands nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt das Vorliegen einer «konkreten Arbeitsstelle» voraus (Traber, a.a.O., S. 156 mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.4). Wohl hatte die Arbeitgeberin 1 eine konkrete Stelle als Logistiker zu vergeben. Dies war dem Beschwerdeführer jedoch damals nicht bekannt. Einerseits informierte ihn das RAV nicht darüber, dass die Arbeitgeberin 1 eine Stelle als Logistiker gemeldet und man ihr deshalb das Kandidatenprofil übermittelt hatte. Andererseits konnte der Beschwerdeführer der E-Mail der Arbeitgeberin 1 lediglich entnehmen, dass sie von einem Personalvermittler stammte, der darum bat, mit ihm Kontakt aufzunehmen (E. II. 3.1.1.1 hiervor). Von einem konkreten Einsatzvertrag für eine offene Stelle als Logistiker war nicht die Rede. Es hätte daher durchaus der Fall sein können, dass vorerst lediglich der Abschluss eines Rahmenvertrags mit dem Beschwerdeführer zur Debatte stand, welcher die Arbeitslosigkeit nicht beendet hätte (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.3). Vor diesem Hintergrund kann dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen werden, er habe es unterlassen, mit der Arbeitgeberin 1 Vertragsverhandlungen aufzunehmen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung entfällt daher insoweit.

E. 3.2.3.1

Hinsichtlich der Arbeitgeberin 2 lässt sich nicht klären, ob diese den Beschwerdeführer anzurufen versuchte. Ihre zuständige Sachbearbeiterin hatte im Auskunftsformular der Beschwerdegegnerin die entsprechende Rubrik, in die man Datum und Uhrzeit der Anrufe

hätte eintragen können, durchgestrichen und vermerkt, sie wisse es nicht mehr und es wäre zu aufwendig, dies rekonstruieren zu wollen (AWA S. 87). Weitere Abklärungen zu diesem Punkt versprechen daher keine neuen Erkenntnisse. Gegen einen Anruf spricht, dass in der WhatsApp-Nachricht vom 17. Oktober 2023, welche die Arbeitgeberin 2 an den Beschwerdeführer sandte, von keinem Versuch die Rede ist, ihn telefonisch zu erreichen.

E. 3.2.3.2

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihn die erwähnte WhatsApp-Nachricht der Arbeitgeberin 2 erreicht hat. Der Umstand, dass auf dem Printscreen der Nachricht zwei graue Häkchen erkennbar sind (s. E. II. 3.1.2.3 hiervor), belegt jedoch, dass der Beschwerdeführer diese Nachricht auf seinem Gerät erhalten hat (s. z.B. Whatsapp: Das bedeuten die grauen und blauen Haken - connect, alle Websites zuletzt eingesehen am 27. März 2025). Hätte er tatsächlich Nachrichten von fremden Nummern blockiert, so würde beim Absender nur ein einzelnes graues Häkchen erscheinen, welches den Versand bestätigt (vgl. etwa Verborgene Zeichen: So erkennen Sie, wenn Sie bei WhatsApp blockiert wurden | finanzen.net sowie So erkennen Sie, wer Sie in WhatsApp blockiert). Ob der Beschwerdeführer die Nachricht dann auch gelesen hat oder nicht, ist unerheblich. Nachdem er sich bei der Anmeldung damit einverstanden erklärt hatte, dass seine Kontaktdaten einschliesslich der Mobilnummer weitergegeben werden (s. AWA S. 167 f.), musste er jederzeit damit rechnen, dass Arbeitgebende und Arbeitsvermittler versuchen würden, mit ihm in Verbindung zu treten; dies konnte auch durch Textnachrichten über WhatsApp geschehen, denn Arbeitgebende dürfen frei entscheiden, auf welchem Weg sie einen potentiellen Arbeitnehmer kontaktieren. Angesichts dessen gebot die Schadenminderungspflicht, solche Nachrichten zeitnah zu lesen und darauf zu antworten, um keine Chance auf eine Anstellung zu verpassen. Der Beschwerdeführer hätte sich daher täglich vergewissern müssen, ob sich Arbeitgebende oder Arbeitsvermittler bei ihm gemeldet hatten, um rasch reagieren zu können. Indem er dies unterliess, beging er eine schuldhafte Pflichtverletzung (Urteil des Versicherungsgerichts Solothurn VSBES.2023.286 vom

E. 3.2.3.3

Der Beschwerdeführer verhinderte folglich in Bezug auf die Arbeitgeberin 2 durch ein vorwerfbares und vermeidbares Verhalten ein potentielles Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin 2 bot ihm (anders als die Arbeitgeberin 1, s. E. II. 3.2.2 hiervor) in der WhatsApp-Nachricht eine konkrete Stelle an, wobei sie nicht nur die Art der Arbeit, sondern auch den Einsatzbetrieb, die Arbeitszeiten und den Stundenlohn nannte. Der Beschwerdeführer behauptet zu Recht nicht, dass die fragliche Stelle lohnmässig unzumutbar gewesen wäre. Bei der Arbeitgeberin 2 hätte er mit dem garantierten Mindestpensum von 80 % im Monat durchschnittlich CHF 4'078.90 verdient (6,4 Stunden täglich [40 Wochenstunden : 5 x 0,8] x CHF 29.37 Stundenlohn x 21,7 Arbeitstage pro Monat, s. AWA S. 86 f. und Art. 40a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIV, SR 837.02). Dies liegt über der Zumutbarkeitsgrenze von 70 % des versicherten Verdienstes von CHF 5'688.00 (s. dazu E. II. 2.1 hiervor sowie BB-Nr. 4), d.h. CHF 3'981.60. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers spielt es keine Rolle, dass er in der Folge am 27. November 2023 eine andere Arbeit mit einem höheren Stundenlohn als bei der Arbeitgeberin 2 aufnahm. Einerseits ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Stelle bei der Arbeitgeberin 2 per sofort hätte angetreten werden können, steht dies doch so in der

damaligen WhatsApp-Nachricht vom 17. Oktober 2023 (E. II. 3.1.2.3 hiervor). Die spätere Angabe im Formular der Beschwerdegegnerin vom 13. November 2023, wonach der früheste Arbeitsbeginn am 8. Januar 2024 gewesen wäre (a.a.O.), kann nicht das gleiche Gewicht beanspruchen wie ein echtzeitlicher Beleg. Andererseits setzt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG 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 erst ein Schadensrisiko in sich bergen (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 3.2). Dies muss hier umso mehr gelten, als der Einsatzvertrag mit der D.____ AG erst am 24. November 2024 abgeschlossen wurde (E. II. 3.1.3 hiervor). Demnach lag noch kein Arbeitsvertrag vor, als die Arbeitgeberin 2 den Beschwerdeführer am 17. Oktober 2024 zu kontaktieren versuchte, d.h. ihm war damals noch keine andere Stelle verbindlich zugesichert worden, welche es ihm erlaubt hätte, auf die weitere Arbeitssuche zu verzichten (s. dazu Kupfer Bucher, a.a.O., S. 210).

E. 3.2.3.4

Der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist folglich in Bezug auf die Arbeitgeberin 2 erfüllt und die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer insoweit zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

E. 3.3

3.3.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV):

-leichtes Verschulden: 1 ■ 15 Tage

-mittelschweres Verschulden: 16 ■ 30 Tage

-schweres Verschulden: 31 ■ 60 Tage

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeit ohne entschuldbaren Grund ablehnt (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Entschuldbare Gründe sind Umstände, die das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können die subjektive Situation der betroffenen Person (z.B. gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung einer Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131). Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_297/2022 vom 15. Februar 2023 E. 3.3). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (s. Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110).

3.3.2 Die Verwaltungsweisung des SECO sieht bei einer erstmaligen Ablehnung einer unbefristeten Stelle resp. eines Zwischenverdienstes eine Einstelldauer von 31 bis 45 Tagen vor, geht also von einem schweren Verschulden aus (s. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B/1, in der ab 1. Januar 2023 geltenden Fassung). Die Beschwerdegegnerin unterschritt jedoch diesen Rahmen. Sie ordnete das Verhalten des Beschwerdeführers in einem ersten Schritt mit 26 Einstelltagen im oberen Bereich desmittelschweren Verschuldens ein, weil er eine

temporäre Anstellung mit einem garantierten Mindestpensum von lediglich 80 % vereitelt habe (A.S. 4). Dies ist nicht zu beanstanden. Weitere Milderungsgründe liegen nicht vor. Es sind keine Umstände ersichtlich, welche verständlich machen könnten, warum der Beschwerdeführer passiv blieb und nicht auf die WhatsApp-Nachricht der Arbeitgeberin 2 reagierte. Als Erklärung für sein Verhalten drängt sich auf, dass es dem Beschwerdeführer in diesem konkreten Fall an der Motivation fehlte, der Schadenminderungspflicht nachzukommen. Darauf deutet auch hin, dass er sich nicht umgehend an die Arbeitgeberin 2 wandte, als er durch das Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 24. Oktober 2023 erfahren hatte, dass ihm eine Arbeit angeboten worden war. Der Einwand des Beschwerdeführers, er habe sich sonst an seine Pflichten gehalten, ist unbehelflich, denn diesem Umstand wurde dadurch Rechnung getragen, dass der Einstellrahmen für eine erstmalige Verfehlung gemäss SECO-Weisung als Ausgangspunkt diente. Die Beschwerdegegnerin blieb folglich mit 26 Einstelltagen innerhalb des ihr zustehenden Ermessensspielraums, weshalb das Gericht unter diesem Blickwinkel keinen Anlass hat, die Einstelldauer weiter zu reduzieren.

Sodann berücksichtigte die Beschwerdegegnerin in einem zweiten Schritt, dass es sich bei der fraglichen Stelle um einen Zwischenverdienst gehandelt hätte. Bei der Ablehnung resp. Vereitelung einer Zwischenverdienstarbeit erfolgt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur in dem Umfang, in dem der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung den Anspruch auf Differenzausgleich übersteigt, der bestanden hätte, wenn es zum Zwischenverdienst gekommen wäre (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 232). Die entsprechende Berechnung, welche die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vorgenommen hat (A.S. 4), entspricht den Vorgaben des SECO (s. AVIG-Praxis ALE D68); der Beschwerdeführer übersieht, dass die Beschwerdegegnerin den Stundenlohn bei der Arbeitgeberin 2 auf den durchschnittlichen Monatslohn bei einem Pensum von 80 %, d.h. CHF 4'078.90, aufgerechnet hat (s. E. II. 3.2.3.3 hiervor), um diesen Betrag in Relation zum versicherten monatlichen Verdienst von CHF 5'688.00 setzen zu können. Auf diese Weise ergibt sich eine Reduktion der Einstelldauer auf 19 Tage. Die Beschwerdegegnerin ging damit nicht über die 19 Tage kontrollierter Arbeitslosigkeit hinaus, die vor der Aufnahme eines anderen, besser bezahlten Zwischenverdienstes am 27. November 2023 lagen (18. Oktober 2023 [Tag nach der WhatsApp-Nachricht der Arbeitgeberin 2 mit dem Stellenangebot]) bis 24. November 2023 [letzter Arbeitstag vor dem Stellenantritt bei der D.____ AG]).

4.1 Da der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer obsiegt hat, steht ihm eine Parteientschädigung zu. Diese bemisst sich ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache sowie der Schwierigkeit des Prozesses (Art. 61 lit. g Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1). Der anwaltliche Stundenansatz bewegt sich bei Verrichtungen ab 1. Januar 2023, wie sie hier einzig in Frage stehen, in einem Rahmen von CHF 250.00 bis 350.00 (s. § 160 Abs. 4 Kantonaler Gebührentarif / GT, BGS 615.11, i.V.m. Beschluss der Gerichtsverwaltungscommission GVB.2022.111). Bei teilweisem Obsiegen ist die Parteientschädigung insoweit zu reduzieren, als das Rechtsbegehren, welches über die Gutheissung hinausgeht, den Prozessaufwand erhöht hat (Urteil des Bundesgerichts 9C_995/2012 vom 17. Januar 2013 E. 3 mit Hinweisen). Dies trifft hier zu, denn wenn sich die Vertreterin darauf beschränkt hätte, die Einstellung in Bezug auf die Arbeitgeberin 1 zu rügen, wäre ihr Aufwand tiefer ausgefallen. Es rechtfertigt sich deshalb, die

