



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 4. September 2020 (715 20 143 / 216)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Nichtannahme einer zumutbaren Stelle, Bemessung des Verschuldens

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1964 geborene A.____ war vom 1. März 2007 bis 31. Dezember 2018 beim Spital B.____ als Human Resources (HR) Sachbearbeiterin angestellt. Am 30. April 2019 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) C.____ zur Arbeitsvermittlung an und stellte Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 10. September 2019 stellte das RAV C.____ die Versicherte wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab dem 27. August 2019 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. A.____ meldete sich am 9. Dezember 2019 zu-

folge Wegzugs ins Ausland per 22. Januar 2020 von der Arbeitslosenversicherung ab. Eine gegen die vorübergehende Leistungseinstellung erhobene Einsprache wies das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland mit Entscheid vom 10. März 2020 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ mit Eingabe vom 5. April 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids bzw. eine Reduktion der Einstelltage. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass die vom RAV C.____ zugewiesene Stelle aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten unzumutbar gewesen sei. Zwar sei sie aufgrund ihrer Ausbildung theoretisch in der Lage, die Aufgaben der zugewiesenen Stelle als Personalassistentin zu erfüllen, konkret wäre sie jedoch sowohl seelisch wie auch körperlich überfordert gewesen. Sie anerkenne indessen ein leichtes Verschulden, da sie rückblickend das telefonische Bewerbungsgespräch hätte durchführen sollen, um das Offensichtliche bestätigen zu lassen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 24. Juni 2020 auf Abweisung der Beschwerde.

D. Das Kantonsgericht zog mit Schreiben vom 26. Juni 2020 die relevanten Akten der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland bei und überwies den Fall mit Verfügung vom 3. Juli 2020 dem Präsidium zur Beurteilung.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

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

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr. 3'656.-- und einer Einstelldauer von 31 Tagen liegt der Streitwert in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 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 Arbeitsamtes 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).

2.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (vgl. dazu THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2511 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 (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 828).

2.3 Der Einstellungstatbestand der Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG liegt nicht nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist, sondern 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 (vgl. BGE 122 V 34 E. 3b mit Hinweisen; 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 trotz Zuweisung der Stelle durch das RAV gar nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (ARV 1986 Nr. 5 S. 22 unten).

2.4 Die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeit beurteilt sich angesichts des identischen Begriffs nach Art. 16 AVIG (BGE 122 V 34 E. 3b am Ende). Absatz 2 dieser Bestimmung nennt in den lit. a-i eine Reihe von Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Eine unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (BGE 114 V 345 E. 1).

3. Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweismwürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). 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 (vgl. RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS / DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Felley/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr

jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

4.1 In vorliegender Sache ist unbestritten, dass das RAV die Versicherte mit Schreiben vom 22. August 2019 anwies, sich bis zum 27. August 2019 bei der D.____ AG als Personalassistentin in Teilzeit zu bewerben. Ebenfalls unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin dieser Anweisung nachgekommen ist, in der Folge jedoch das angesetzte Telefoninterview abgesagt und ihre Bewerbung zurückgezogen hat. Die Beschwerdegegnerin begründet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin ihre Schadensminderungspflicht, namentlich die Pflicht, die Arbeitslosigkeit so kurz als möglich zu halten, verletzt habe. Mit ihrem Verhalten habe sie in Kauf genommen, dass die Stelle als Personalassistentin anderweitig besetzt werde. Die Beschwerdeführerin vertritt demgegenüber den Standpunkt, dass die zugewiesene Arbeit unzumutbar gewesen sei.

4.2 Streitig und zu prüfen ist folglich, ob die der Beschwerdeführerin zugewiesene Stelle als Personalassistentin zumutbar gewesen ist. Den Akten ist diesbezüglich folgender Sachverhalt zu entnehmen: Die Beschwerdeführerin ist ausgebildete Krankenpflegerin. Von März 2007 bis Dezember 2018 arbeitete sie indessen als HR-Sachbearbeiterin beim Spital B.____. Im Rahmen dieser Tätigkeit absolvierte sie Weiterbildungen und erlangte im März 2016 das Zertifikat als Sachbearbeiterin Personal der Handelsschule KV E.____ (Handelsschule) und im September 2016 das Zertifikat als Personalassistentin des Schweizerischen Trägervereins für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources. Ferner besuchte sie im Oktober 2016 bei der Handelsschule einen Refresher-Kurs für HR-Fachleute. Nachdem sie von der Beschwerdegegnerin entsprechend aufgefordert worden ist, bewarb sie sich am 26. August 2019 bei der D.____ AG als Personalassistentin. Zur Absage des Telefoninterviews und dem Rückzug der Bewerbung hielt Letztere mit Schreiben vom 2. September 2019 fest, dass die Beschwerdeführerin die Stelle als zu anspruchsvoll betrachtet habe. Der Kunde sei jedoch an ihr sehr interessiert gewesen und hätte eine Anstellung bis Januar 2020 angeboten. Die Beschwerdeführerin selbst erklärte am 6. September 2019, dass die vermittelte Stelle als Hauptaufgabe unter anderem das Verfassen von Arbeitszeugnissen und Stelleninseraten beinhaltet habe. Diese Aufgabe habe sie in ihrer bisherigen Tätigkeit jedoch nur kurze Zeit und mit grosser Mühe erfüllt, zumal das stilsichere Deutsch für sie eine Herausforderung gewesen sei. In ihrer Beschwerde führt die Versicherte weiter aus, dass sie mit diesen Arbeitsbereichen in der Vergangenheit sehr schlechte Erfahrungen gemacht habe. Die entsprechende Tätigkeit sei auch nicht in ihrem Arbeitszeugnis aufgeführt. Eine Anstellung, bei der sie erneut in eine solche Überforderungssituation käme, sei ihr auch seelisch nicht zumutbar.

4.3 Wenn eine versicherte Person aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei einer zugewiesenen Arbeit überfordert ist, ist dies zu beachten (Urteil des Bundesgerichts vom 6. Februar 2004, C 103/03, E. 2.3). 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 auf Grund ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert werden (vgl. etwa ARV 1995 Nr. 13 S. 71 E. 3d). Die gesetzliche Forderung nach angemessener Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten zielt auch darauf hin, 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 unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, N 15b zu Art. 16). Unter Berücksichtigung des soeben Ausgeführten ist die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle für die Beschwerdeführerin zu bejahen. So verfügt sie über einen Berufsabschluss als Sachbearbeiterin Personal und langjährige Berufserfahrung. Entsprechend dieser Qualifikationen hat sie sich während der Arbeitslosigkeit unter anderem als Sachbearbeiterin in der Personaladministration und als Mitarbeiterin im HR-Support beworben. Dass die Beschwerdeführerin mit dem Verfassen von Zeugnissen und Stelleninseraten grosse Mühe bekundet und diesen Bereich ihrer Ausbildung gemäss ihren eigenen Ausführungen bloss mit Mühe bestanden hat, ändert an ihrer Qualifikation für die zugewiesene Stelle grundsätzlich nichts. Ob das Verfassen von Arbeitszeugnissen und Stelleninseraten tatsächlich – wie die Beschwerdeführerin annimmt – einen wesentlichen Teil der zugewiesenen Arbeit ausgemacht hätte, erscheint im Hinblick darauf, dass die Anstellung der Beschwerdeführerin ohnehin bloss bis Januar 2020, d.h. rund drei Monate, gedauert hätte, fraglich. Jedenfalls wäre diese Frage, wie auch diejenige, ob die entsprechenden Kenntnisse der Beschwerdeführerin für diesen Aufgabenbereich ausreichend gewesen wären, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zu prüfen gewesen. Indem sich die Beschwerdeführerin dem Bewerbungsverfahren entzog, hat sie die Beantwortung dieser Fragen zu Unrecht vorweggenommen und damit eine potentiell geeignete und zumutbare Anstellung verunmöglicht. Dies scheint letztlich auch die Beschwerdeführerin selbst einzusehen, führt sie in ihrer Beschwerde doch aus, dass sie sich ihre vermutete Ungeeignetheit für die zugewiesene Stelle im Rahmen des Bewerbungsgesprächs hätte «bestätigen lassen sollen». Nach dem Ausgeführten steht fest, dass sie ihre Schadensminderungspflicht, namentlich die Pflicht, die eigene Arbeitslosigkeit soweit als möglich zu verkürzen, verletzt hat.

5. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin das Verschulden der Beschwerdeführerin zu Recht als schwer qualifiziert und die Einstelldauer innerhalb des entsprechenden Rahmens (31 bis 60 Tage, Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) auf 31 Tage festgesetzt hat.

5.1 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 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AVIV) vom 31. Oktober 1947 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 pflichtgemäsem 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 Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

5.2 Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar. Geht es um die verschuldete Ablehnung einer zumutbaren Arbeit von befristeter Dauer, ist das Ermessen der Verwaltung nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt unter dem Gesichtspunkt der entschuldbaren Gründe im Sinne von Art. 45 Abs. 3 AVIV auch eine mildere Sanktion zu (BGE 130 V 125 E. 3.5 am Ende; Urteil des Bundesgerichts vom 22. August 2011, 8C_285/2011, E. 3.2.1). Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – 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).

5.3 Solche entschuldbaren Gründe liegen in hier vor. Zwar ist die von der Beschwerdeführerin für ihren Rückzug aus dem Bewerbungsverfahren vorgebrachte Begründung nicht geeignet, den Verstoß gegen die Schadensminderungspflicht auszuschliessen oder zu heilen (vgl. E. 4 hiavor). Aufgrund ihrer beruflichen und persönlichen Erfahrungen ist die von ihr getroffene Einschätzung der Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle und ihrer Bewerbungschancen jedoch nachfühlbar. So führt die Beschwerdeführerin glaubhaft aus, dass es in der Vergangenheit beim Verfassen von Arbeitszeugnissen zu Schwierigkeiten gekommen sei, die sie auch psychisch stark belastet hätten. Hinzu kommt, dass es sich – aufgrund des bereits seit längerem bekannten Auslandsaufenthalts der Beschwerdeführerin – um eine lediglich auf wenige Monate befristete Stelle handelte. Dies lässt das Verschulden der Beschwerdeführerin in einem milderem Licht erscheinen. Mit zu berücksichtigen ist ferner, dass sie während der Arbeitslosigkeit soweit ersichtlich zu jeder Zeit ihren Pflichten betreffend Arbeitsbemühungen nachgekommen ist und ihre Vermittlungsbereitschaft dokumentiert ist. Unter Berücksichtigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände erscheint es nicht als angemessen, vorliegend von einem schweren Verschulden auszugehen, selbst wenn die verfügte Einstelldauer am unteren Ende des Ermessensspielraums angesetzt wurde. Vielmehr ist das Verschulden der Beschwerdeführerin als mittelschwer einzustufen, wobei eine Einstelldauer von 23 Tagen auch im Hinblick auf die Rechtsprechung (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. Februar 2004, C 130/03, E. 3.4) als angemessen erscheint.

6. Zusammenfassend ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid dahingehend zu ändern ist, dass die verfügte Einstelldauer von 31 Tagen auf 23 Tage reduziert wird. Die Beschwerde ist in diesem Sinne gutzuheissen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

7. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 10. März 2020 dahingehend abgeändert, dass die verfügte Einstelldauer von 31 Tagen auf 23 Tage reduziert wird.

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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