



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. November 2020 (715 20 244 / 280)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung: Nichtannahme einer zumutbaren Stelle

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1992 geborene A.____ war vom 29. Juli 2015 bis 30. November 2019 bei der B.____ AG in C.____ als Elektroinstallateur angestellt. Am 29. Oktober 2019 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) D.____ zur Arbeitsvermittlung an und stellte ab 1. Dezember 2019 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 13. März 2020 stellte das RAV D.____ den Versicherten wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab dem 4. März 2020 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache wurde mit Entscheid vom 8. Juni 2020 abgewiesen.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A. ____ am 19. Juni 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Mit Beschwerdebegründung vom 27. Juni 2020 führte er aus, dass ein Missverständnis vorgelegen habe. Der Grund für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei, dass er telefonisch nicht erreichbar gewesen sei. Man hätte ihn jedoch schriftlich erreichen können. Bisher habe er immer sämtliche Anforderungen der Arbeitsvermittlung erfüllt.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 13. Juli 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers habe sich der potentielle Arbeitgeber auch schriftlich über den Job Room bei ihm gemeldet, ohne eine Antwort zu erhalten. Erst als dem Beschwerdeführer direkt eine E-Mail zugestellt wurde, habe er sich beim potentiellen Arbeitgeber gemeldet. Im Rahmen des nachfolgenden Telefoninterviews habe er jedoch deutlich sein mangelndes Interesse an der im Raum stehenden Stelle bekundet und so eine Anstellung verhindert.

D. Mit Stellungnahme vom 23. Juli 2020 hielt der Beschwerdeführer an seinen bisherigen Ausführungen fest.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt. 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 präsidiierende 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 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr. 5'254.-- 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 präsidiierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (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 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). 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. 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 (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, N 15b zu Art. 16).

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-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, N 11 zu Art. 43; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blossе 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 Den Akten ist folgender entscheidrelevanter Sachverhalt zu entnehmen: Im Zuge seiner Anmeldung zur Arbeitsvermittlung berechnigte der Beschwerdeführer mit Formular vom 31. Oktober 2019 die Beschwerdegegnerin zur Freigabe seiner Berufs- und Kontaktdaten an potentielle Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsportals Job Room des seco. Am 21. Februar 2020 beklundete das Stellenvermittlungsbüro E.____ AG (E.____ AG) über das Bewerbungsportal Interesse am Profil des Beschwerdeführers für eine Try and Hire-Stelle als Elektriker. Nachdem sich der Beschwerdeführer auf diese Mitteilung nicht gemeldet hatte und auch zwei Versuche seitens der E.____ AG, telefonisch Kontakt herzustellen, gescheitert waren, fragte das Stellenvermittlungsbüro mit E-Mail vom 21. Februar 2020 beim RAV an, ob der Beschwerdeführer noch verfügbar sei. Am 3. März 2020 wandte sich das Stellenvermittlungsbüro per E-Mail direkt an den Beschwerdeführer. Nachfolgend fand ein Telefongespräch zwischen dem Beschwerdeführer und einer Vertreterin der E.____ AG statt, bei dem der Beschwerdeführer mitteilte, dass er an der Stelle nicht interessiert sei.

4.2 Mit zwei E-Mails vom 4. März 2020 teilte die Vertreterin der E.____ AG der Beschwerdegegnerin mit, dass der Beschwerdeführer beim Telefonat mit ihr verärgert gewirkt habe. Er habe angebracht, dass sein Personalberater wisse, welche Art Stelle er suche und wie er suche; er werde schon eine Stelle finden. Sie teilte ferner mit, dass sie die Kontaktdaten des Beschwerdeführers vernichten werde. Der Beschwerdeführer führte diesbezüglich in einem E-Mail vom 4. März 2020 und in seiner Stellungnahme vom 10. März 2020 aus, dass er die Stellensuche seriös betreibe. Sein Personalberater wisse, dass er derzeit auf zwei bis drei Antworten von Freunden warte für Stellen, die ihm entsprechen würden. Er wisse, wie Temporärbüros arbeiten würden; er könne sich auch direkt bei den Firmen bewerben ohne deren Hilfe. Er bitte darum, ihm bei der Stellensuche ein wenig zu vertrauen. Im Rahmen seiner Einsprache vom 23. März 2020 führte er ergänzend aus, dass er mit seinem Personalberater vereinbart habe, sich auf Stellen als Bauleiter, Betriebselektriker oder Techniker zu bewerben. Dies habe er so auch der Vertreterin der E.____ AG mitgeteilt. Hätte sie ihm eine solche Stelle angeboten, hätte er sie sofort angenommen.

4.3 Die Beschwerdegegnerin begründet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer seine Schadensminderungspflicht – namentlich die Pflicht, die Arbeitslosigkeit so kurz als möglich zu halten – verletzt habe. Mit seinem Verhalten habe er in Kauf genommen, dass die Try and Hire-Stelle als Elektriker, welche durch die E.____ AG vermittelt worden sei, anderweitig besetzt werde. Der Beschwerdeführer vertritt demgegenüber die Auffassung, dass die angebotene Stelle nicht dem vereinbarten Arbeitsprofil entsprochen habe und folglich unzumutbar gewesen sei.

4.4 Trotz den teilweise divergierenden Darstellungen des relevanten Telefongesprächs zwischen dem Beschwerdeführer und der Vertreterin der E. ____ AG vom 3./4. März 2020 kann als geklärt gelten, dass der Beschwerdeführer die im Raum stehende Stelle ausgeschlagen hat. Dies wird von ihm letztlich auch nicht bestritten. Die Unterschiede in den Darstellungen betreffen im Wesentlichen den Tonfall im Telefongespräch vom 3./4. März 2020. Für die hier relevanten Fragen ist dieser Aspekt jedoch nicht von Bedeutung. Fraglich und zu prüfen ist indessen, ob der Beschwerdeführer berechtigt war, die im Raum stehende Anstellung wegen Unzumutbarkeit auszuschlagen. 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 des Versicherten auf Grund seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert werden (vgl. etwa ARV 1995 Nr. 13 S. 71 E. 3d). Die Arbeit darf das Fähigkeits- und Fertigniveau des Versicherten folglich unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern (GERHARD GERHARDS, a.a.O., N 15b zu Art. 16). Unter Berücksichtigung des soeben Ausgeführten ist die Zumutbarkeit der von der E. ____ AG angebotenen Stelle als Elektriker (Elektroinstallateur) klar zu bejahen. Sie entspricht sowohl der Ausbildung als auch der Berufserfahrung des Beschwerdeführers. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, er habe mit seinem Personalberater vereinbart, sich nur auf andere Stellen zu bewerben, die für seine gewünschte berufliche Weiterentwicklung günstiger seien, ist ihm mit der Beschwerdegegnerin entgegenzuhalten, dass eine solche Vereinbarung aus den Protokollen der Beratungsgespräche nicht ersichtlich ist. Der Beschwerdeführer hat sich denn auch im Rahmen der Arbeitsbemühungen auf diverse Stellen im erlernten Beruf als Elektroinstallateur beworben. Wie die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid weiter zu Recht ausführt, steht die Annahme einer Stelle als Elektroinstallateur auch einer späteren Bewerbung (nach bestandener Prüfung) als Sicherheitsfachmann Elektro nicht im Wege. Sein berufliches Fortkommen wird durch die Beendigung der Arbeitslosigkeit mit Annahme einer Stelle im erlernten Beruf keineswegs behindert. Die im Raum stehende Stelle als Elektroinstallateur war dem Beschwerdeführer nach dem Ausgeführten zumutbar und er wäre im Rahmen seiner Schadensminderungspflicht verpflichtet gewesen, sie anzunehmen bzw. seine Bereitschaft zur Annahme klar und deutlich zu kommunizieren. Indem er dies unterlassen hat, hat er das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lassen und so das Ende seiner Arbeitslosigkeit verzögert.

4.5 An diesem Ergebnis ändern auch die übrigen Vorbringen des Beschwerdeführers nichts. Der Beschwerdeführer bringt an, dass er wisse, wie Temporärbüros arbeiteten und er sich auch direkt bei den Firmen melden könne. Gerade im zu beurteilenden Sachverhalt bestand diese Möglichkeit indessen nicht, da es sich um eine Try and Hire-Stelle handelte. Bei einer solchen Anstellung wird der Arbeitnehmer zunächst während einer Probezeit vom Stellenvermittlungsbüro selbst angestellt. Erst im Anschluss daran erfolgt eine Festanstellung über den eigentlichen Arbeitgeber. Bei einer solchen Konstellation erscheint es zumindest als sehr unwahrscheinlich, dass der Arbeitgeber Bewerbungen ausserhalb des beauftragten Stellenvermittlungsbüros in Betracht ziehen würde. In seiner Beschwerde und der ergänzenden Beschwerdebegründung an das Kantonsgericht beschränkt sich der Beschwerdeführer darauf, Ausführungen zu seiner Erreich-

barkeit zu machen. So bringt er vor, dass die Tatsache, dass er telefonisch nicht erreichbar gewesen sei, ihm nicht entgegengehalten werden könne, da das Stellenvermittlungsbüro ihm auch eine E-Mail hätte schreiben können. Er verkennt dabei jedoch – wie auch die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Entscheid ausführt –, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht aufgrund einer allfälligen Nichterreichbarkeit, sondern aufgrund seines Verhaltens anlässlich des Telefongesprächs mit der Vertreterin der E._____ AG vom 3./4. März 2020 beschlossen wurde. Die Argumentation des Beschwerdeführers geht insbesondere ins Leere, da ihn die Vertreterin des Stellenvermittlungsbüros letztlich per E-Mail erreichen konnte. Nach dem Ausgeführten hat die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

5. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin das Verschulden des Beschwerdeführers zu Recht als schwer qualifiziert und die Einstelldauer 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 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 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 Einstelldauer 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. Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – im Rahmen von 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 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten des Versicherten 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 Spanne 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 31 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 schweres Verschulden rechtfertigen würden, liegen hingegen nicht vor.

6. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer eine zumutbare Stelle ohne entschuldbaren Grund nicht angenommen hat. Die Beschwerdegegnerin hat ihn demzufolge zu Recht während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Beschwerde ist nach dem Ausgeführten 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. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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