



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 17. Mai 2021 (715 20 298 / 129)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit aufgrund Verpassen der Bewerbungsfrist sowie unsorgfältiger Bewerbung, Kausalität

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Daniel Altermatt, Rechtsanwalt, Neuarlesheimerstrasse 15, Postfach 435, 4143 Dornach

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1990 geborene A.____ war vom 16. November 2016 bis 31. Oktober 2019 bei der B.____ AG als Labortechniker angestellt. Am 1. November 2019 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) C.____ zur Arbeitsvermittlung an und stellte gleichentags Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. November 2019. Mit Verfügung vom 20. Mai 2020 stellte das RAV C.____ den Versicherten wegen Nichtbefolgung einer Weisung, namentlich wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit, ab dem 25. Dezember 2019 für 32 Tage in der An-

spruchsberechtigung ein. Eine dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache wurde mit Entscheidung vom 17. Juni 2020 abgewiesen. Begründet wurde der Einspracheentscheid damit, dass sich der Versicherte erst nach Ablauf der gesetzten Frist bei einer ihm zugewiesenen zumutbaren Stelle beworben habe und die Bewerbung ferner unsorgfältig verfasst worden sei.

B. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Altermatt, am 18. August 2020 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, die Dauer der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei in teilweiser Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids auf fünf Tage zu reduzieren; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass er bei der zugewiesenen Stelle die Bewerbungsfrist versehentlich übersehen habe und ihm im Rahmen der verspäteten Bewerbung ein kleiner Flüchtigkeitsfehler unterlaufen sei. Es sei indes festzuhalten, dass die Ablehnung der Bewerbung nicht aufgrund dieser beiden Fehler erfolgt sei. Die Bewerbung sei vom potentiellen Arbeitgeber durchaus berücksichtigt worden; es seien andere Gründe gewesen, die letztlich zur Absage geführt hätten. Von der Ablehnung einer zumutbaren Stelle könne aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers keine Rede sein. Vielmehr könne höchstens der Tatbestand der Nichtbefolgung einer Weisung erfüllt sein, wobei das Verschulden des Beschwerdeführers als leicht anzusehen sei.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 24. September 2020 auf Abweisung der Beschwerde und Bestätigung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 17. Juni 2020.

D. Mit Replik vom 21. November 2020 hielt der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren und Ausführungen fest. Er betonte erneut, dass der Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Stelle nicht erfüllt sei, da er sich durchaus – wie von der Beschwerdegegnerin verlangt – auf die zugewiesene Stelle beworben hatte, wenn auch fünf Tage zu spät. Zu berücksichtigen sei dabei jedoch auch, dass die Bewerbungsfrist in die Weihnachtsfeiertage gefallen sei.

E. In ihrer Duplik vom 1. Dezember 2020 hält auch die Beschwerdegegnerin an ihren Ausführungen vollumfänglich fest. Das Zuwarten des Beschwerdeführers während zwölf Tagen, nachdem er zur Bewerbung aufgefordert worden sei, sei unverständlich und genüge für die Erfüllung des umstrittenen Tatbestands.

Der Präsident 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 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 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem Taggeld in der Höhe von Fr. 157.60 und einer Einstelldauer von 32 Tagen liegt der Streitwert bei Fr. 5'043.20 und damit 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 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, 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).

3. Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung 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. Den Akten ist folgender entscheidrelevanter Sachverhalt zu entnehmen:

4.1 Anlässlich des Gesprächs mit dem zuständigen RAV-Personalberater des Beschwerdeführers am 17. Dezember 2019 wurde ein «Matching» mit der Firma D.____ AG festgestellt. Mit E-Mail vom selben Tag erhielt der Beschwerdeführer eine entsprechende Bewerbungsaufforderung. Der Stellenbeschrieb inklusive Kontaktdaten und Angabe der Bewerbungsfrist bis 24. Dezember 2019 befand sich im Anhang dieser E-Mail. Der Beschwerdeführer bewarb sich am 29. Dezember 2019 auf die zugewiesene Stelle. In seinem Bewerbungsanschreiben erwähnte der Beschwerdeführer fälschlicherweise ein anderes Unternehmen. Mit Formular vom 7. Februar 2020 erstattete der Beschwerdeführer dem RAV Meldung über die Bewerbung. Er teilte darin mit, dass das Ergebnis der Bewerbung noch ausstehend sei, er sich indes verspätet beworben habe, da er die Frist nicht gesehen habe. Gemäss einem undatierten Eintrag im System der Beschwerdegegnerin bestätigte der potentielle Arbeitsgeber die Bewerbung des Versicherten und begründete die Absage der Bewerbung mit dem unrichtigen Adressaten im Bewerbungsschreiben.

4.2 Nach entsprechender Aufforderung durch das RAV führte der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 27. Februar 2020 aus, dass er am 17. Dezember 2019 per E-Mail zwei Bewerbungsaufforderungen erhalten habe. In der ersten E-Mail sei eine Bewerbungsfrist notiert gewesen, diese habe er erfüllt. In der zweiten E-Mail betreffend die vorliegend interessierende Bewerbungsaufforderung sei keine Bewerbungsfrist genannt worden. Er habe deshalb kurz vor Weihnachten entschieden, sich erst nach den Festtagen bei der Firma D.____ AG zu melden. Erst beim Durchsehen der Unterlagen im Anhang sei ihm aufgefallen, dass auch hier eine Bewerbungsfrist bis 24. Dezember 2019 gesetzt worden sei.

4.3 In einer weiteren Stellungnahme vom 11. Mai 2020 erläuterte der Beschwerdeführer, dass es sich bei der Verwendung des unrichtigen Firmennamens im Anschreiben der Bewerbung um einen Flüchtigkeitsfehler gehandelt habe. Bei der Übernahme des Textes eines älteren Bewerbungsschreibens habe er übersehen, dass der Adressat in der Verabschiedung erwähnt werde und er habe es versehentlich unterlassen, diesen anzupassen.

5.1 Wie in Erwägung 2.3 hiavor ausgeführt, hat sich die versicherte Person unverzüglich bei einem künftigen Arbeitgeber zu melden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Darunter ist ein grundsätzlich sofortiges Tätigwerden des Versicherten zu verstehen. Das Bundesgericht hat in verschiedenen Fällen, in denen eine Bewerbung verspätet erfolgte, den Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Stelle bejaht. So wurde in einem Urteil vom

21. Februar 2002 das Abwarten von zehn Tagen nach Bewerbungsaufforderung (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 21. Februar 2002, C 152/01, E. 3b) sanktioniert. In einem weiteren Urteil wurde eine Bewerbung, die 14 Tage nach Stellenzuweisung erfolgte, als verspätet erachtet (Urteil des EVG vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 4.2). Auch bei einer Bewerbung, die sechs Tage nach entsprechender Aufforderung und zwei Tage nach Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgte, bejahte das Bundesgericht den Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Urteil des Bundesgerichts vom 22. August 2011, 8C_285/2011, E. 2.2). Vorliegend hat sich der Beschwerdeführer unbestrittenmassen erst am 29. Dezember 2019 und damit zwölf Tage nach der Bewerbungsaufforderung und fünf Tage nach Ablauf der Bewerbungsfrist bei der D._____ AG beworben. Damit hat er in Kauf genommen, dass seine Bewerbung nicht mehr berücksichtigt wird und die Beendigung seiner Arbeitslosigkeit gefährdet. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist damit der Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Stelle gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt. Dass die Bewerbungsfrist in der hier interessierenden Bewerbungsaufforderung nicht in der E-Mail selbst, sondern lediglich im Anhang mit dem Stellenbeschrieb genannt wurde, ist dabei unerheblich. Vom Beschwerdeführer ist – insbesondere im Rahmen der Pflicht, unverzüglich tätig zu werden – zu erwarten, den Anhang der E-Mail bei deren Erhalt zu öffnen und zu sichten.

5.2 Dem Beschwerdeführer ist ausserdem beim Verfassen der Bewerbung ein Flüchtigkeitsfehler unterlaufen, als er statt des potentiellen Arbeitgebers ein anderes Unternehmen in der Bewerbung ansprach. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG sanktioniert grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt. Dazu gehört auch das unsorgfältige Verfassen oder Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen, da diese – wie die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid zu Recht ausführt – dem potentiellen Arbeitgeber ein gewisses Desinteresse sowie eine ungenaue Arbeitsweise vermitteln (vgl. dazu: NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 850, Fn 1903).

5.3 Der Beschwerdeführer bringt hiergegen vor, dass weder die Verspätung der Bewerbung noch der ihm unterlaufene Flüchtigkeitsfehler für die Absage durch den potentiellen Arbeitgeber kausal gewesen seien. Tatsächlich bezweckt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung als versicherungsrechtliche Sanktion (BGE 126 V 130 E. 1 mit Hinweis) grundsätzlich die angemessene Mitbeteiligung des Versicherten am Schaden, den dieser durch sein Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 126 V 530 E. 4, 124 V 225 E. 2b, je mit Hinweisen). Indessen ist der Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (auch) ein Instrument der Schadenminderung. Denn er dient – neben dem "generalpräventiven" Schutz der Arbeitslosenversicherung vor missbräuchlichen Verhaltensweisen – der vorbeugenden Verhaltenssteuerung im Einzelfall, so etwa der Intensivierung unzureichender Arbeitsbemühungen oder der verbesserten Wahrnehmung administrativer Mitwirkungspflichten durch die versicherte Person (Urteil des Bundesgerichts vom 21. April 2016, 8C_40/2016, E. 2.3 mit Hinweisen). Als solches setzt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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 (BGE

141 V 365 E. 2.1; Urteile des Bundesgerichts vom 21. April 2016, 8C_40/2016, E. 2.3 und vom 29. Juni 2016, 8C_339/2016, E. 4.5.3, je mit weiteren Hinweisen). Dies wird auch dadurch deutlich, dass es bei der Sanktionierung einer verspäteten Bewerbung unerheblich ist, ob die betroffene Stelle im Zeitpunkt der Bewerbung noch unbesetzt ist (vgl. Urteil des EVG vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 5). Die Argumentation des Beschwerdeführers geht folglich fehl, da sein Verhalten ohne Zweifel das Risiko barg, für die zugewiesene Stelle nicht berücksichtigt zu werden, die Arbeitslosigkeit damit zu verlängern und der Arbeitslosenversicherung dementsprechend einen Schaden zuzufügen. Überdies ist aufgrund der Angabe in den elektronischen Akten der Beschwerdegegnerin, wonach der Arbeitgeber angegeben habe, der Fehler in der Bewerbung sei Grund für die Absage, zumindest wahrscheinlich, dass das Verhalten des Beschwerdeführers tatsächlich adäquat kausal für die Absage war.

5.4 Zusammenfassend ist nach dem Ausgeführten festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer aufgrund der verspäteten Bewerbung bei der D._____ AG zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

6. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin das Verschulden des Beschwerdeführers zu Recht als schwer qualifiziert und die Einstelldauer innerhalb des entsprechenden Rahmens (31 bis 60 Tage, Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) auf 32 Tage festgesetzt hat.

6.1 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 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.

6.2 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 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).

6.3 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 32 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. Mit dieser verhältnismässig kurzen Einstelldauer wird genügend berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer die Bewerbung – wenn auch verspätet und unsorgfältig verfasst – doch vorgenommen hat und nicht einfach verweigerte. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schweres Verschulden rechtfertigen würden, liegen hingegen nicht vor. Insbesondere kann sich der Beschwerdeführer nicht darauf berufen, dass die Bewerbungsfrist unmittelbar vor den Weihnachtsfeiertagen ablief, denn die Stellenzuweisung der Beschwerdegegnerin erfolgte bereits am 17. Dezember 2019, womit er bis Ablauf der Frist am 24. Dezember 2019 und dem Beginn der Weihnachtsfeiertage sieben Tage Zeit hatte, seine Bewerbung zu verfassen und zu versenden.

7. Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer eine zumutbare Stelle ohne entschuldbaren Grund nicht angenommen hat. Die Beschwerdegegnerin hat ihn demzufolge zu Recht während 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

8. Art. 61 lit. a ATSG (in der bis 31. Dezember 2020 gültigen und hier anwendbaren Fassung) 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. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Es wird keine Parteienschädigung ausgerichtet.

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