

1. Kammer als Versicherungsgericht

URTEIL

vom 17. August 2004

in der verwaltungsrechtlichen Streitsache

betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung

1. ..., geboren 1963, ist ledig und gelernte kaufmännische Angestellte. Zuletzt war sie als Hotelsekretärin und Receptionistin tätig. Am 1. März 2003 erhob sie Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

2. a) Mit Schreiben vom 30. September 2003 forderte das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum ... (RAV) sie auf, sich telefonisch beim Hotel ... in ... um eine Stelle als „Sachbearbeiterin Personalbüro“ zu bewerben. Als Kontaktperson war Frau ... aufgeführt. ... meldete sich am 3. Oktober telefonisch bei Frau ..., einer Mitarbeiterin von Frau Im Anschluss an dieses Gespräch, dessen genauer Inhalt strittig ist, sendete die Versicherte dem Hotel ... ihren Lebenslauf mit einem Begleitzettel im A5-Format mit dem Hinweis: „Beiliegend CV gemäss Telefonat mit Frau ...“. Am 14. Oktober erhielt die Versicherte eine Absage von Frau ... Diese bemängelte, dass sie die effektive Bewerbung und die Arbeitszeugnisse vermisst habe. Da das Hotel viele interessante und vollständige Bewerbungen erhalten habe, könne die Versicherte nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Gemäss Auskunft von Frau ... in einem E-Mail vom 15. Oktober an das KIGA habe sich die Versicherte schon am Telefon nicht gerade sehr interessiert gezeigt. Von einer wirklichen Bewerbung könne man nicht sprechen. Auf eine Anstellung werde verzichtet, einmal aufgrund des Anforderungsprofils, aber auch, weil sie sich motivierte Mitarbeiter wünsche. In ihrer Stellungnahme dazu schrieb die Versicherte dem KIGA, sie habe sich telefonisch und schriftlich am 3. Oktober 2003 beworben. Die Absage des Hotel ... sei erfolgt,

weil ihr Dossier den Vorstellungen und Anforderungen für die Stelle nicht entsprochen habe.

- b) Am 10. November 2003 verfügte das KIGA eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 30 Tage. Durch ihr Verhalten am Telefon und durch die Art ihrer schriftlichen Bewerbung habe die Versicherte ein Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses verhindert. Ihre Begründung in der Stellungnahme könne nicht als Rechtfertigung gehört werden.
- c) Dagegen erhob die Versicherte am 10. Dezember 2003 Einsprache, welche sie am 30. Dezember ergänzte. Sie führt aus, dass ihre Bewerbung beim Hotel ... fristgerecht erfolgt sei. Anlässlich des ersten Telefonates habe man festgestellt, dass sie über keine Erfahrungen im Bereich Personalbüro verfüge und deshalb habe sie mit Frau ... vereinbart, dass sie einstweilen nur den (sehr umfangreichen) Lebenslauf einreichen solle. Gestützt darauf hätte dann entschieden werden sollen, ob sie für die Stelle überhaupt in Frage komme. Sie habe sich keineswegs desinteressiert gezeigt, es sei nur nicht klar gewesen, ob sie den Anforderungen entspreche. Da sie telefonisch mit Frau ... Kontakt gehabt habe und nicht mit Frau ..., sei erstere zu befragen. Es dürfe nicht nur auf die Darstellung des Arbeitgebers abgestellt werden. Zudem sei die Versicherte schon in der Vergangenheit mit unhaltbaren Zuweisungen durch das RAV überhäuft worden.
- d) Mit Entscheid vom 3. März 2004 wies das KIGA die Einsprache ab. Die Versicherte habe sich bei der telefonischen Bewerbung gemäss Aussagen des möglichen Arbeitgebers nicht sehr interessiert gezeigt. Die verlangte schriftliche Bewerbung habe dann lediglich aus einem Lebenslauf und einem A5-Begleitzettel bestanden. Allein schon dies zeige, dass sich die Versicherte grobfahrlässig jeder Chance beraubt habe, diese Stelle zu erhalten. Die Versicherte wisse, wie man sich korrekt bewerbe, sie habe zu diesem Thema einen Kurs besucht. Man könne auch nicht behaupten, dass diese Stelle für sie von Anfang an nicht in Frage gekommen sei. Die Einstellungsdauer von 30 Tagen im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens sei nicht zu beanstanden.

3. a) Dagegen erhob die Versicherte am 16. April 2004 frist- und formgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht mit dem Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides, eventualiter auf Aufhebung und Rückweisung der Angelegenheit. Sie macht geltend, Frau ... habe offensichtlich keine Kenntnis von ihrer Abmachung mit Frau ... gehabt. Es sei mit jener vereinbart gewesen, zunächst nur den Lebenslauf zu schicken. Der Hinweis auf dem Begleitzettel würde ohne entsprechende Abmachung gar keinen Sinn machen. Der Sachverhalt sei deshalb besser abzuklären, was mindestens die Rückweisung an die Vorinstanz erfordere.
- b) In seiner Vernehmlassung beantragt das KIGA die Abweisung der Beschwerde. Es lägen keine Anhaltspunkte vor, an der Glaubwürdigkeit der Aussagen von Frau ... zu zweifeln. Sie arbeite mit Frau ... zusammen und beziehe sich im E-Mail an das RAV ausdrücklich auf das Gespräch zwischen Frau ... und der Versicherten. Selbst wenn man die Versicherte aufgefordert hätte, nur den Lebenslauf einzureichen, hätte sie in einem Begleitbrief ihr Interesse an der Stelle zum Ausdruck bringen müssen. Sie hätte bereits früher eine mangelnde Bereitschaft gezeigt, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Ausserdem habe das KIGA auch telefonisch bei Frau ... nachgefragt. Diese habe erklärt, sie habe im besagten Telefongespräch vom 3. Oktober die Versicherte aufgefordert, ihre Bewerbungsunterlagen einzureichen, den Ablauf des Telefonates habe sie dann Frau ... geschildert.
- c) In einem zweiten Schriftenwechsel erhielten die Parteien Gelegenheit, ihre Argumente zu ergänzen und zu vertiefen.
Darauf sowie auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Gemäss Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) muss die Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit

Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Sie ist insbesondere verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Dabei handelt es sich um die gesetzliche Umschreibung der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht. Daraus folgt, dass die Versicherte gemäss Art. 17 Abs. 3 AVIG eine ihr vermittelte zumutbare Arbeit annehmen muss. Befolgt eine Versicherte Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht, namentlich indem sie eine ihr zugewiesene Arbeit nicht annimmt, und verursacht sie durch dieses Verhalten schuldhaft einen Schaden, da sich ihre Arbeitslosigkeit verlängert, so ist sie nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, S. 34f.). Zweck der Einstellung ist eine angemessene Mitbeteiligung der Versicherten am Schaden, welcher bei der Arbeitslosenversicherung eingetreten ist. Gemäss Rechtsprechung ist dieser Tatbestand auch dann erfüllt, wenn die Versicherte die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Die Versicherte hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 38; ARV 1984 Nr. 14 und 1982 Nr. 5). Dabei muss das ablehnende Verhalten der versicherten Person kausal sein für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses. Die Einstellung entfällt, wenn sie die Stelle ohnehin nicht erhalten hätte (Chopard, a.a.O., S. 148).

2. a) Unbestritten ist, dass sich die Versicherte am 3. Oktober, entsprechend der Stellenzuweisung des RAV, telefonisch bei der möglichen zukünftigen Arbeitgeberin gemeldet hat. Daraufhin hat sie ihren Lebenslauf zusammen mit einer Begleitnotiz mit folgendem Wortlaut eingereicht: „Beiliegend CV gemäss Telefonat mit Frau ...“. Unklar bleibt, ob die Versicherte aufgefordert wurde, zunächst lediglich ihren Lebenslauf einzureichen, wie sie selbst angibt, oder ob von einer üblichen Bewerbung die Rede war. Die Versicherte behauptet lediglich, eine derartige telefonische Auskunft erhalten zu haben. Andererseits bleibt auch das KIGA diesbezüglich den direkten Nachweis schuldig. Es stützt

seine Ansicht auf die Auskunft von Frau ..., welche allerdings keinen direkten Kontakt mit der Versicherten hatte und es sich damit lediglich um Informationen aus zweiter Hand handelt. Ausserdem gibt das KIGA an, auch direkt telefonisch bei Frau ... nachgefragt zu haben. Dabei habe diese bestätigt, die Versicherte zur Einreichung einer Bewerbung aufgefordert zu haben. Aufgrund des Sachverhalts kann folglich nicht schlüssig beantwortet werden, welche Auskunft die Versicherte am Telefon wirklich erhalten hat.

- b) Selbst wenn man nun aber davon ausgehen würde, dass die Aussage der Versicherten zutrifft und sie aufgefordert wurde, zunächst nur ihren Lebenslauf einzureichen, muss ihr Bemühen als ungenügend eingestuft werden. Der Versicherten musste klar sein, dass sie ihr Interesse an der Stelle völlig ungenügend zum Ausdruck bringt, wenn sie ihrem Lebenslauf lediglich eine derartige Begleitnotiz beifügt. Es wäre zu erwarten gewesen, dass sie mindestens einen Brief verfasst, in welchem sie auf ihren Wunsch, diese Stelle anzutreten, unmissverständlich hinweist. Von einer erfahrenen Arbeitnehmerin im kaufmännischen Bereich, die zusätzlich einen Kurs zum Thema „Standort und Bewerbung“ besucht hat, kann mehr Eigeninitiative verlangt werden. So hätte ihr auch klar sein müssen, dass sie ihrem Lebenslauf die Arbeitszeugnisse beilegen müsste, da eine seriöse Prüfung ihrer Fähigkeiten ansonsten nicht möglich ist. Besonders ins Gewicht fällt zudem, dass sich die Versicherte im Anschluss an die Versendung ihres Lebenslaufs an das Hotel ... nicht mehr bei der möglichen Arbeitgeberin gemeldet hat. Wenn gemäss ihren Angaben vereinbart war, zunächst nur den Lebenslauf einzusenden, um zu überprüfen, ob sie für die Stelle in Frage komme, so hätte sie sich nach dessen Zustellung zweifellos noch erkundigen müssen, ob sie denn nun in Betracht komme und ob weitere Unterlagen benötigt würden. Indem sie dies unterlassen hat, hat sie klar mangelndes Interesse an dieser Stelle an den Tag gelegt. Nicht einmal auf die Absage vom 14. Oktober, in welcher zum Ausdruck kommt, dass ihre Bewerbung als unvollständig und damit ungenügend empfunden worden war, hat sie reagiert. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätte sie bei der möglichen Arbeitgeberin nachhaken müssen. Die Versicherte hat bei den Verhandlungen mit der künftigen Arbeitgeberin klar und eindeutig die Bereitschaft zum

Vertragsschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Mit ihrem passiven und desinteressierten Verhalten hat die Versicherte diese Pflicht nicht erfüllt, sondern das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses von vornherein verhindert.

- c) Wie erörtert, muss das ablehnende Verhalten der versicherten Person kausal sein für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses. Die Einstellung entfällt, wenn sie die Stelle ohnehin nicht erhalten hätte. Die Versicherte gibt an, dass unklar gewesen sei, ob sie den Anforderungen überhaupt entsprochen hätte. Gesucht wurde eine „Sachbearbeiterin Personalwesen“. Die Versicherte ist gelernte kaufmännische Angestellte, zuletzt war sie als Hotelsekretärin und Receptionistin tätig. Somit kann nicht behauptet werden, dass sie für diese Arbeit nicht in Frage gekommen wäre, selbst wenn sie nicht über Erfahrungen im Bereich Personalbüro verfügt. Durch ihr unmotiviertes und passives Auftreten hat sie sich jedoch jeglicher Chance auf die Stelle beraubt. Deshalb muss ihr Verhalten als kausal für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses betrachtet werden.
3. a) Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage gerechtfertigt ist. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Nach Art. 45 Abs. 2 der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV; SR 837.02) dauert die Einstellung in der Anspruchsberechtigung 1-15 Tage bei leichtem, 16-30 Tage bei mittelschwerem und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden. Die Verfügungsinstanzen haben dabei einen grossen Ermessensspielraum; immerhin muss aber das Verschulden des Versicherten hinlänglich nachgewiesen sein.
- b) Vorliegend wurde eine Sanktion im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens ausgesprochen. Die Ablehnung von vermittelter Arbeit wiegt grundsätzlich schwer. Wie ausgeführt, hat die Versicherte sich ungenügend um die zugewiesene Stelle bemüht und sich mit ihrem gesamten Verhalten desinteressiert gezeigt. Die betreffende Stelle wäre zudem durchaus zumutbar gewesen. Die Einstellungsdauer von 30 Tagen und damit die

Annahme von mittelschwerem Verschulden ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.

4. Gemäss Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) und Art. 11 der kantonalen Verordnung über das Verfahren in Sozialversicherungsstreitsachen (VVS) ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Sozialversicherungsstreitigkeiten – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung - kostenlos.

Demnach erkennt das Gericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.

Die dagegen an das Eidgenössische Versicherungsgericht erhobene Verwaltungsgerichtsbeschwerde wurde am 22. Februar 2005 abgewiesen (C 196/04).