

BL_GERICHTE 715 2024 156 vom 29. März 2023

BL Gerichte, 2023-03-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2024_156

FR: BL_GERICHTE 715 2024 156 du 29 mars 2023

IT: BL_GERICHTE 715 2024 156 del 29 marzo 2023

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung: Kann der Einstellungstatbestand nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eruiert werden, geht die resultierende Beweislosigkeit zu Lasten der Arbeitslosenkasse

Erwägungen

E. 1

Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht frist- und formgerecht eingereichte Laienbeschwerde ist einzutreten.

E. 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 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Bei einem versicherten Verdienst von monatlich Fr. 3'997.--, einem Taggeld von Fr. 147.35 und einer Einstelldauer von 38 Tagen vermag der Streitwert die erwähnte Grenze von Fr. 20'000.-- nicht zu überschreiten, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt. 3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 AVIG muss die versicherte Person im Rahmen ihrer Schadensminderungspflicht alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere hat sie Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen. Zur Durchsetzung der verschiedenen statuierten Pflichten der versicherten Person sieht das Gesetz Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) vor. Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungs-sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 2020, 8C_468/2020, E. 3.1). Sanktioniert werden unter anderem Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. Dabei wird nicht (zwingend) der Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden vorausgesetzt. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts vom 27.

Oktober 2020, 8C_468/2020, E. 3.1, je mit Hinweisen). 3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Grundvoraussetzung für den Einstellungstatbestand der Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit ist ein vorhandenes, konkretes Stellenangebot (Dejan Simic , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich/Genf 2023, S. 47; vgl. auch: Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 2020, 8C_468/2020, E. 5.2). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist nicht nur dann erfüllt, 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 (BGE 122 V 34 E. 3b mit Hinweisen; Nussbaumer , a.a.O., Rz. 850). 3.3 Eine zugewiesene Arbeit, die nicht zumutbar ist, darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (BGE 114 V 345 E. 1). Die Zumutbarkeit richtet sich nach Art. 16 AVIG (BGE 122 V 34 E. 3b). Absatz 2 dieser Bestimmung nennt in lit. a bis i abschliessend eine Reihe von Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Als unzumutbar gilt demnach unter anderem grundsätzlich eine Arbeit, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationsleistungen nach Artikel 24 AVIG (Zwischenverdienst). Anknüpfungspunkte für die Beurteilung der finanziellen Zumutbarkeit ist einerseits der versicherte Verdienst nach Art. 23 AVIG und andererseits der angebotene Bruttolohn (BGE 120 V 233 E. 3b; Dejan Simic , a.a.O., S. 85; Thomas Nussbaumer , a.a.O., Rz. 305). Die finanzielle Zumutbarkeit ist indessen stets auch mit Blick auf Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG zu beurteilen, wonach eine Arbeit unzumutbar ist, die berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. 4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht. In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes sind etwa weitere Abklärungen vorzunehmen, wenn der festgestellte Sachverhalt unauflösbare Widersprüche enthält oder eine entscheidungswesentliche Tatfrage bislang auf einer unvollständigen Beweisgrundlage beantwortet wurde (BGE 146 V 240 E. 8.1 mit zahlreichen Hinweisen). 4.2 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 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). 4.3 Der im Sozialversicherungsrecht anwendbare Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des kantonalen Versicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als sie die Folgen einer Beweislosigkeit zu tragen haben. Während die versicherte Person bei anspruchsbegründenden Tatsachen die so definierte Beweislast trägt, liegt sie bei anspruchshindernden und anspruchvernichtenden Tatsachen beim Versicherungsträger (vgl. Rhinow / Koller / Kiss / Thurnherr / Brühl - Moser, a.a.O., N 997). Diese Beweisregel greift allerdings erst, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2).

E. 5

Den Akten ist folgender Sachverhalt zu entnehmen: 5.1 Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben des zuständigen RAV vom 5. Januar 2023 aufgefordert, sich bei der Firma C. (nachfolgend: Arbeitgeberin) als Anwaltssekretärin in einem Beschäftigungsgrad von 50% zu bewerben. In der Stellenbeschreibung wurde ausgeführt, dass die Arbeit auch Ferien- und Krankheitsvertretungen beinhalte, wodurch das Pensum insgesamt ca. 60% betrage. Die Beschwerdeführerin bewarb sich auf die Stelle. Es folgten zwei Bewerbungsgespräche. 5.2 Mit E-Mail an das RAV vom 13. Februar 2023 führte Frau D. von Seiten der Arbeitgeberin aus, dass sie von der Beschwerdeführerin enttäuscht sei. Sie habe sich für einen Lohn von Fr. 5'500.-- ab Juni eingesetzt, die Beschwerdeführerin habe indessen eine Zusicherung für einen solchen von Fr. 6'000.-- verlangt. Die Beschwerdeführerin hätte doch zum Schnuppern kommen und sagen können, dass es am Lohn liege. Es hätte nochmals besprochen werden können. Sie sei indessen nicht gekommen, was gezeigt habe, dass sie die Stelle nicht haben wolle. In ihrer Stellungnahme vom 14. März 2023 bestätigte Frau D., dass die Beschwerdeführerin das Stellenangebot aufgrund ihrer Lohnforderung abgelehnt habe. Die Arbeitgeberin habe einen Lohn von Fr. 5'500.-- (brutto, entsprechend einem 100%-Pensum, x 13 Monatslöhne) angeboten. Die Beschwerdeführerin habe eine Zusicherung haben wollen, dass sie ab Januar 2024 eine Lohnerhöhung von Fr. 500.-- erhalten werde. Eine solche Zusicherung sei nicht gegeben worden, da die Stellensuchende keine Erfahrung als Anwaltssekretärin habe, sich noch nicht bewährt habe und die Lohnforderung ihres Erachtens überhöht gewesen sei. 5.3 Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs nahm die Versicherte am 20. März 2023 (Eingang) zum Bewerbungsprozess Stellung. Sie führte aus, dass die Lohnverhandlung erst nach dem zweiten Gespräch stattgefunden habe. Dort habe man ihr einen 14-jährigen Vertrag gezeigt und gesagt, dass der Startlohn eigentlich Fr. 4'500.-- betrage, man ihr jedoch mit Fr. 5'000.-- entgegenkomme. Nach einem Jahr gebe es eine Lohnerhöhung von Fr. 250.--. Sie teilte daraufhin, dass ihre Lohnvorstellung bei Fr. 6'000.-- liege. Später sei ihr telefonisch mitgeteilt worden, dass es beim genannten Lohn bliebe. Frau D. werde ihr aus eigener

Tasche mehr zahlen, sie könne ihr jedoch keine schriftliche Zusicherung geben. Nach einem Budgetüberschlag mit ihrem Partner sei sie zum Schluss gekommen, dass sich die Stelle aufgrund des tiefen Lohnes nicht rechne. Um den Prozess nicht unnötig in die Länge zu ziehen, habe sie daraufhin am Morgen des Probetags abgesagt. Frau D. habe ihr mitgeteilt, dass sie davon hätte ausgehen dürfen, dass sie bis Ende Jahr einen Lohn von Fr. 6'000.-- erzielt hätte. Sie könne bloss keine schriftliche Zusicherung geben. Nachdem sie Frau D. erklärt habe, dass sie eine Absicherung brauche, habe diese ihr mitgeteilt, dass die Firma kein weiteres Interesse an ihrer Bewerbung habe. 5.4 Mit Verfügung vom 29. März 2023 führte die Beschwerdegegnerin aus, dass die Versicherte mit ihrem Verhalten eine weitere Berücksichtigung ihrer Bewerbung durch den Stellenanbieter verhindert und in Kauf genommen habe, dass die Stelle anderweitig besetzt werde. Somit sei der Tatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit erfüllt. 5.5 In ihrer Einsprache vom 25. April 2023 präzisierte die Versicherte ihre Angaben zum Verlauf der Lohnverhandlungen. Der Grundlohn habe Fr. 5'000.-- betragen. Frau D. habe sich mündlich, jedoch ohne schriftliche Zusicherung, bereit erklärt, den Lohn aus eigener Tasche auf Fr. 5'500.-- zu erhöhen. Sie habe Frau D. auch nach den Lohnabzügen gefragt, damit sie eine genaue Rechnung machen könne, eine Antwort habe sie jedoch nie erhalten. Sie könne leider nichts belegen, da alles mündlich kommuniziert worden sei. Wenn sie einen Bruttolohn von Fr. 5'500.-- schriftlich zugesichert bekommen hätte, ohne den 13. Monatslohn miteinzuberechnen, hätte sie die Stelle angenommen. 5.6 Im Rahmen des Einspracheverfahrens holte die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitsmarktaufsicht des Kantons Basel-Landschaft Angaben zu den branchen- und tätigkeitsüblichen Anstellungsbedingungen ein. Diese hielt mit E-Mail vom 2. Mai 2023 fest, dass der Medianlohn für eine Anwaltssekretärin (kaufmännische Angestellte mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis) im Alter von 30 bis 39 Jahren in der Nordwestschweiz gemäss Auszug aus dem Schweizerischen Lohnbuch Fr. 5'690.53 monatlich (in einem 100% Pensum) betrage. 5.7 Auf Anfrage der Einspracheinstanz hielt der zuständige Personalberater des RAV am 3. Mai 2023 fest, dass die Versicherte anlässlich des Beratungsgesprächs vom 17. Februar 2023 (recte: 14. Februar 2023) von einem Lohnangebot von Fr. 2'500.-- x 12 Monate (entsprechend einem Pensum von 50%) gesprochen habe. Die Versicherte sei von ihm informiert worden, dass sie eine Stelle annehmen müsse, wenn sie mindestens den gleichen Lohn wie das Ersatzeinkommen der Arbeitslosenversicherung erhalte. Ein Zwischenverdienst sei nicht zur Debatte gestanden, da es sich um eine unbefristete Stelle gehandelt habe. Von einem Probetag habe er erst anlässlich des Beratungsgesprächs erfahren. Eine weitere von ihm betreute Stellensuchende sei ebenfalls bei dieser Arbeitgeberin zum Vorstellungsgespräch gegangen und habe von Lohnangaben im Umfang wie von der Versicherten beschrieben berichtet. 5.8 Mit E-Mail vom 9. Mai 2023 führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie ihren Personalberater vor der Absage des Stellenangebots nicht kontaktiert habe. Sie sei davon ausgegangen, dass eine Anstellung mit einem Monatslohn von Fr. 5'000.-- unzumutbar sei, was ihr im Nachgang von ihrem Personalberater auch so bestätigt worden sei. Ebenso sei ihr bestätigt worden, dass sie deshalb dieses Stellenangebot habe ablehnen dürfen. 5.9 Der zuständige Personalberater nahm hierzu am 9. Mai 2023 Stellung und bestätigte, dass er im Beratungsgespräch die Angaben betreffend den Lohn kurz überschlagen und mit dem versicherten Verdienst verglichen habe, weshalb er zum Schluss gekommen sei, dass der angebotene Lohn tiefer als die Taggeldzahlungen sei und die Versicherte folglich nicht zur Annahme dieses Stellenangebots verpflichtet gewesen sei. 5.10 In der Begründung des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids vom 2. Mai 2024 legte die

Beschwerdegegnerin dar, dass die zugewiesene Arbeit zumutbar gewesen sei, da der angebotene Lohn mehr als 70% des versicherten Verdienstes betragen habe. Zudem sei festzustellen, dass entsprechend der Stellenbeschreibung zusätzliche Arbeitszeit angeboten/nachgefragt gewesen sei, womit sich auch die Entschädigung der Arbeitgeberin (ohne Entwicklung des Lohnes) zusätzlich erhöht hätte. Der Lohn sei überdies auch mit Blick auf die Orts- und Branchenüblichkeit als zumutbar anzusehen. Mit der Absage des Probetags und dem zum Ausdruck gebrachten fehlenden Willen, das finanzielle Entgegenkommen der potentiellen Arbeitgeberin zu würdigen und in die abschliessenden Verhandlungen mitzunehmen, habe sich die Versicherte aus dem bereits fortgeschrittenen Bewerbungsprozess genommen und die Nichtberücksichtigung im weiteren Auswahlverfahren bewirkt. Ein einstellungswürdiges Verhalten sei somit zu bejahen. Entschuldbare Gründe für den Abbruch des Bewerbungsprozesses lägen nicht vor, insbesondere seien solche weder in der fehlenden Information betreffend Sozialabzüge noch in der Unkenntnis, dass die zugewiesene Arbeit nicht unzumutbar gewesen sei, zu sehen. Aufgrund der falschen behördlichen Auskunft des Personalberaters stehe die Frage des Vertrauensschutzes im Raum. Indessen habe die Versicherte vor der Stellenabsage keinen Kontakt mit dem Personalberater aufgenommen und erst tags darauf von diesem – fälschlicherweise – die Auskunft erhalten, dass sie die Stelle nicht habe annehmen müssen. Damit sei ein kausaler Zusammenhang zwischen der unrichtigen Auskunft und der nachteiligen Disposition nicht gegeben, weshalb der Vertrauensschutz nicht greife. 5.11 In ihrer Beschwerde vom 27. Mai 2024 wiederholte die Beschwerdeführerin ihre bisherigen Ausführungen vom 20. März 2023 und 25. April 2023. Der angebotene Startlohn habe Fr. 5'000.-- betragen, nach einem Jahr sei ihr eine Lohnerhöhung von Fr. 250.-- in Aussicht gestellt worden. Frau D. habe ihr angeboten, aus eigener Tasche mehr zu bezahlen, eine schriftliche Zusicherung habe sie indes nicht erhalten. 6.1 Aufgrund der vorstehenden Akten ist klar, dass die Arbeitgeberin ein konkretes Interesse an der Anstellung der Beschwerdeführerin bekundete und der Bewerbungsprozess bereits weiter fortgeschritten war. Es handelte sich um ein konkretes Stellenangebot mit sofortigem Arbeitsbeginn, welches den Fähigkeiten und bisherigen Tätigkeiten der Beschwerdeführerin entsprochen hätte. Dies wird von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. Ebenfalls unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin das Stellenangebot telefonisch am Morgen des vereinbarten Probetags ablehnte bzw. den Bewerbungsprozess beendete. Zu prüfen ist deshalb, ob die zugewiesene Arbeit der Beschwerdeführerin zumutbar war. Die Beschwerdeführerin bestreitet die Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeit namentlich mit der Höhe des angebotenen Lohnes. 6.2 Wie in Erwägung 3.3 hiervor ausgeführt, gilt eine Arbeit als in finanzieller Hinsicht unzumutbar, wenn der Lohn weniger als 70% des versicherten Verdienstes beträgt. Die zuständige Arbeitslosenkasse legte den versicherten Verdienst im vorliegenden Fall auf Fr. 3'997.-- fest. Als grundsätzlich unzumutbar ist damit ein Lohn anzusehen, der geringer als Fr. 2'797.90 (70% von Fr. 3'997.--) ist. Die Beschwerdegegnerin hat im Rahmen des Einspracheverfahrens überdies hinsichtlich der Orts- und Branchenüblichkeit bei der Arbeitsmarktaufsicht des Kantons Basel-Landschaft Auskünfte eingeholt. Demnach beträgt der Medianlohn für eine Anwaltssekretärin (kaufmännische Angestellte mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis) im Alter von 30 bis 39 Jahren in der Nordwestschweiz gemäss Auszug aus dem Schweizerischen Lohnbuch Fr. 5'690.53 monatlich (in einem 100% Pensum) bzw. umgerechnet Fr. 2'845.25 (in einem 50%-Pensum). Mit Blick auf die verschiedenen im Raum stehenden Lohnangaben wird deutlich, dass die Höhe des angebotenen Lohnes für die Beurteilung der Zumutbarkeit der

angebotenen Stelle von ausschlaggebender Bedeutung ist. Tatsächlich wäre bloss ein Lohn in der Höhe von Fr. 5'500.-- x 13 für die Beschwerdeführerin finanziell zumutbar gewesen (Fr. 5'500.-- x 13 / 12 = 5'958.35 x 0,5 = 2'979.17). Würde der angebotene Lohn hingegen bei Fr. 5'000.-- liegen, wäre er sowohl geringer als 70% des versicherten Verdienstes als auch geringer als der festgelegte Medianlohn (Fr. 5'000.-- x 13 / 12 = 5'416.67 x 0,5 = 2'708.35), womit die Unzumutbarkeit der angebotenen Stelle anzunehmen wäre. Um die finanzielle Zumutbarkeit der angebotenen Stelle zu beurteilen, ist folglich in einem ersten Schritt der angebotene Lohn festzulegen. 6.3 Den Akten sind hierzu verschiedene und teilweise widersprüchliche Angaben zu entnehmen. So gab die Beschwerdeführerin zunächst gegenüber ihrem Personalberater an, der angebotene Bruttolohn habe Fr. 5'000.-- x 12 Monate (entsprechend einem 100%-Pensum) betragen. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Beschwerdeführerin weiter aus, dass Frau D. ihr einen Grundlohn von Fr. 5'000.-- sowie «mehr» aus eigener Tasche angeboten habe, ihre Lohnvorstellung indes bei Fr. 6'000.-- liege. Während sie in ihrer Einsprache die von Frau D. selbst zu zahlende Erhöhung auf Fr. 500.-- bezifferte, sodass ihr ein Lohn von Fr. 5'500.-- x 13 Monate angeboten worden sei, bekräftigte sie in ihrer Beschwerde den angebotenen Lohn von Fr. 5'000.-- (mit Aussicht auf eine Lohnerhöhung von Fr. 250.-- nach einem Jahr). Indessen sind auch die Lohnangaben der potentiellen Arbeitgeberin uneinheitlich. In ihrem ersten E-Mail an die Beschwerdegegnerin führte Frau D. aus, dass sie sich für einen Lohn in der Höhe von Fr. 5'500.-- ab Juni eingesetzt habe. Aufgrund dieser Wortwahl steht einerseits fest, dass es sich dabei nicht um den Anfangslohn handeln konnte, da die Stelle im Februar 2023 mit einem sofortigen Stellenantritt ausgeschrieben gewesen ist. Andererseits bestehen aufgrund der Formulierung auch gewichtige Hinweise dafür, dass der Lohn in dieser Höhe nicht festgestanden hat, sondern tiefer gewesen ist und eine Erhöhung zwar angestrebt, aber nicht gesichert war. In der Stellungnahme vom 14. März 2023 wird jedoch ein gesicherter Lohn von Fr. 5'500.-- festgehalten, was der Formulierung im E-Mail vom 13. Februar 2023 zuwiderläuft. Festzustellen ist, dass Frau D. auf eine weitere Anfrage der Beschwerdegegnerin lediglich angab, dass die Stelle nunmehr besetzt sei, indes trotz Frage zum Lohn keine Angaben machte. Zu berücksichtigen sind ferner die Ausführungen des zuständigen Personalberaters, dem von Gesetzes wegen die Beurteilung der Zumutbarkeit der angebotenen Stelle obliegt (Art. 85b Abs. 1 i.V.m. Art. 85 Abs. 1 lit. c AVIG). Ihm gegenüber hat die Beschwerdeführerin angegeben, dass sich der Lohn auf Fr. 5'000.-- (x 12) belaufe. In seiner Stellungnahme gegenüber der Einspracheinstanz führte der Personalberater aus, dass eine weitere von ihm betreute Stellensuchende, die sich auf dieselbe Stelle beworben habe, Lohnangaben im gleichen Umfang geschildert habe. 6.4 Nach dem Ausgeführten ist letztlich festzuhalten, dass sich in den Akten keine gesicherten Angaben zur angebotenen Lohnhöhe finden. Die Beschwerdeführerin hat zwar im Verlauf des Verfahrens teils wechselnde Angaben gemacht, ihre erste Aussage (vgl. BGE 121 V 45 E. 2a mit Hinweisen) wird indessen von ihrem Personalberater unter Hinweis auf die Angaben von einer unbeteiligten Dritten gestützt. Auch die Angaben der potentiellen Arbeitgeberin erweisen sich letztlich als widersprüchlich. Obschon die Beschwerdegegnerin sämtliche notwendigen Abklärungen getätigt hat und überdies von erneuten Abklärungen keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind, kann in pflichtgemässer Würdigung der Akten kein Sachverhalt erstellt werden, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen. Damit liegt Beweislosigkeit vor. Diese ist von der Beschwerdegegnerin zu tragen, da es sich bei der Einstellung in der Anspruchsberechtigung um eine

anspruchshindernde Tatsache handelt (E. 4.3 hiervor, Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: Bundesgericht, III. und IV öffentlichrechtliche Abteilung] vom 24. September 2003, C 281/02, E. 1.3.1 vgl. auch: Dejan Simic , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich/Genf 2023, S. 66 mit Hinweisen). Da somit nicht hinreichend nachgewiesen ist, dass der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt ist, erweist sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung als unrechtmässig. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 2. Mai 2024 ist aufzuheben.

E. 7

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichts-kosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 2. Mai 2024 wird aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. Gegen diesen Entscheid wurde am 17. Januar 2025 Beschwerde ans Bundesgericht erhoben (siehe nach Vorliegen des Urteils: Verfahrensnummer 8C_35/2025).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.