

# **BL\_GERICHTE 715 21 20/147 vom 27. Mai 2021**

BL Gerichte, 2021-05-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_21\\_20\\_147](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_21_20_147)

FR: BL\_GERICHTE 715 21 20/147 du 27 mai 2021

IT: BL\_GERICHTE 715 21 20/147 del 27 maggio 2021

## **Regeste**

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

## **Erwägungen**

### **E. 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 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 Den Akten ist folgender entscheidrelevanter Sachverhalt zu entnehmen: Die Beschwerdeführerin wurde am 9. Juni 2020 vom RAV Aussendienst BS per Mail aufgefordert, sich bis zum 12. Juni 2020 bei der Firma C.\_\_\_\_ in X.\_\_\_\_ auf eine 50 bis 100% Stelle zu bewerben. Nachdem sich die Beschwerdeführerin am 14. Juni 2020 per Mail beworben hatte, fand am 22. Juni 2020 das Bewerbungsgespräch statt. Mit Mail vom 24. Juni 2020 teilte die Vertreterin der Firma C.\_\_\_\_ dem RAV X mit, dass der Beschwerdeführerin zwei Vorschläge unterbreitet worden seien: Einerseits eine Festanstellung per sofort im Pensum von 60 bis 70%, andererseits eine Anstellung auf Stundenbasis, jeweils am Morgen in der Region Basel-Landschaft Nähe Y.\_\_\_\_, ebenfalls per sofort. Beide Vorschläge hätten nicht den Vorstellungen der Beschwerdeführerin entsprochen, da unter anderem auch der Weg nach X.\_\_\_\_ zu lange gewesen sei. Ferner habe sie sich dahingehend geäußert, dass die Spitex-Pflege nicht gerade etwas sei, was sie gerne machen würde. Mit Schreiben vom 9. Juli 2020 forderte das RAV X die Beschwerdeführerin zur Stellungnahme bezüglich der Nichtannahme der zumutbaren Stelle auf. Die Beschwerdeführerin führte diesbezüglich im Schreiben vom 12. Juli 2020 aus, dass es sich um eine offensichtlich unzumutbare Arbeitsstelle gehandelt hätte. Die Arbeitswegkosten wären zu Lasten der Beschwerdeführerin angefallen und die Firma C.\_\_\_\_ habe ihr keinen Stillraum zur Verfügung stellen können, deshalb hätte sie jeweils zum Stillen nach Hause fahren müssen, wodurch die ihr zur Verfügung stehende Stillzeit bereits für den Heimweg aufgebraucht worden wäre. In einer weiteren Stellungnahme vom 31. August 2020 erklärte die

Beschwerdeführerin, dass die Stelle zumindest für den momentanen Zeitpunkt eine unzumutbare Stelle gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a und c AVIG sei, da ihren persönlichen Verhältnissen - wozu auch die Betreuungspflichten gehörten - nicht Rechnung getragen würde. Auch sei der Arbeitsweg gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG zu lange und das Arbeitsverhältnis an sich gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG aus finanzieller Sicht unzumutbar, da die Wegzeiten und die damit verbundenen Wartezeiten von der Firma C.\_\_\_\_ nicht bezahlt oder als Arbeitszeit abgegolten worden wären. Das Angebot der potentiellen Arbeitgeberin, ein Velo zur Verfügung zu stellen, mit welchem sie zur Arbeit und zu den einzelnen Einsätzen fahren könnte, würde daran nichts ändern. Mit der Duplik vom 22. Februar 2021 konstatierte die Beschwerdeführerin zudem, dass es keine zweite Stelle in der Nähe ihres Wohnortes gegeben hätte, bei welcher das Problem mit dem Stillen weggefallen wäre. Der Ausgangspunkt wäre nach wie vor X.\_\_\_\_ gewesen. 4.2 Infolge der Einsprache der Beschwerdeführerin kontaktierte die Beschwerdegegnerin die Firma C.\_\_\_\_ erneut und bat sie um Stellungnahme. Zu den Anstellungsbedingungen führte die Firma C.\_\_\_\_ mit E-Mail vom 12. November 2020 aus, dass der Lohn der Beschwerdeführerin monatlich zwischen Fr. 5'500.-- und Fr. 7'000.-- zuzüglich eines 13. Monatslohns und eines monatlichen Beitrages in Höhe von Fr. 50.-- für die Nutzung des öffentlichen Verkehrs betragen hätte. Da die Festanstellung infolge der fehlenden Stillmöglichkeit am Arbeitsplatz für die Beschwerdeführerin nicht in Frage gekommen sei, sei ihr das zweite Stellenangebot unterbreitet worden, wobei um die Stillzeiten herumgeplant worden wäre, so dass sie am Mittag wieder zuhause hätte sein können. So wären der Beschwerdeführerin Einsätze im Umkreis ihres Wohnortes zugeteilt worden, wodurch es ihr auch ermöglicht worden wäre, zwischenzeitlich nach Hause zu gehen um zu stillen. Auf das zweite Stellenangebot ging die Beschwerdeführerin lediglich mit Duplik vom 22. Februar 2021 ein und monierte, dass das zweite Stellenangebot ebenfalls in der Region X.\_\_\_\_ gewesen wäre und keine Lösung für die Stillproblematik dargestellt hätte. 4.3 Soweit die Beschwerdeführerin anführt, die zweite Stelle wäre ebenfalls in X.\_\_\_\_ gewesen und hätte die Stillproblematik nicht beseitigt, kann sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Zutreffend ist, dass sich der Firmensitz der Firma C.\_\_\_\_ in X.\_\_\_\_ befindet. Es ist somit mit der Beschwerdeführerin davon auszugehen, dass sie für die Arbeit, zumindest wenn Arbeit im Betrieb angefallen wäre, nach X.\_\_\_\_ hätte reisen müssen. Dass die Einsätze ebenfalls in X.\_\_\_\_ gewesen wären, lässt sich aus den dem Gericht vorliegenden Akten nicht entnehmen. Gemäss Auskunft der Firma C.\_\_\_\_ wären die Einsätze in der Umgebung des Wohnortes der Beschwerdeführerin geplant worden, damit die Beschwerdeführerin zwischenzeitlich nach Hause hätte gehen können, um ihr Kind zu stillen. Es ist nicht ersichtlich, welches Interesse die Firma C.\_\_\_\_ mit diesen Ausführungen verfolgt hätte, wenn diese nicht zutreffend gewesen wären. Es scheint daher unwahrscheinlich, dass die Stillproblematik seitens der Firma C.\_\_\_\_ weder diskutiert, noch beim zweiten Stellenangebot berücksichtigt wurde. Es ist somit mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass der Beschwerdeführerin ein zweites Stellenangebot mit Einsätzen in und um Y.\_\_\_\_ unterbreitet wurde, wodurch sie zwischen einzelnen Einsätzen ohne grösseren Zeitaufwand kurz nach Hause hätte gehen können. 5.1 Es ist zu prüfen, ob es sich bei den abgelehnten Stellenangeboten um zumutbare Arbeitsstellen gehandelt hätte. 5.2 Eine Arbeit gilt als unzumutbar, wenn sie den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person oder ihrem Gesundheitszustand nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung fallen bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Arbeit unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Verhältnisse insbesondere die gesundheitlichen und familiären Umstände der

versicherten Person in Betracht. Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen grundsätzlich keinen persönlichen Grund dar, der eine arbeitsmarktliche Massnahme unzumutbar macht. Dies käme nur in Frage, wenn eine Kinderbetreuung durch Drittpersonen bei objektiver Betrachtungsweise auch potenziell undenkbar wäre, was nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes regelmässig nicht mehr der Fall sein dürfte. (vgl. BGE 120 V 375 E. 4b; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 25. Juni 2004, C 43/04, E. 2.2). Die Versicherte hat zwei Kinder, wovon das jüngere im Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs acht Monate alt war. Nach Lage der Akten konnte die Beschwerdeführerin darlegen, dass die Kindsbetreuung durch die zeitlich vorlaufende Wechselschichtplanung beider Elternteile, der Unterstützung der Schwiegereltern sowie der Bereitschaft zur Wochenendarbeit kein Problem darstellt. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass während der Abwesenheit der Versicherten die Kinderbetreuung hätte gewährleistet werden können. Generell ist zu berücksichtigen, dass eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kindern hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen erfüllen muss wie alle anderen Personen. Es liegt somit an ihr, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (ARV 1993/94 Nr. 31, S. 219). Aus den Ausführungen ergibt sich, dass keine objektive, potentielle Unmöglichkeit der Kindsbetreuung vorliegt.

5.3.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie im Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs ihr jüngeres Kind gestillt habe und die Annahme der Festanstellung zu zeitlichen Problemen mit dem Stillen geführt hätte. Die Stillzeit nach der Niederkunft ist für sich noch kein Unzumutbarkeitstatbestand im Sinne des AVIG. Der Gesetzgeber bringt mit dem Schutz der Mutterschaft im Arbeitsgesetz und im Arbeitsvertragsrecht gerade zum Ausdruck, dass die Mutterschaft kein Grund sein soll, die Arbeit aufgeben zu müssen. In Art. 35 und Art. 36 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG), sowie in Art. 60 der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) ist ein Sonderschutz für schwangere und stillende Mütter vorgesehen. Das Arbeitsgesetz schützt in Art. 35 die Gesundheit der Mutter und des Kindes vor Beeinträchtigungen, die durch Beschäftigungen oder Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass sich stillende Frauen unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können und sie hat stillenden Müttern die erforderliche Zeit zum Stillen im Umfang von 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden, 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden und 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden freizugeben (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1). Grundsätzlich muss der Arbeitgeber davon nur die effektiv gebrauchte Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit gewähren. Sofern jedoch keine geeigneten Räumlichkeiten bestehen und die Frau deshalb zum Stillen nach Hause gehen muss, kann sie sich die ganze ihr zustehende Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit anrechnen lassen (z.B. 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 4 Stunden, selbst dann, wenn die effektive Stillzeit unter diesen 30 Minuten liegt; Thomas Pietruszak, Bezahlte Stillzeit - oder doch (noch) nicht? Versuch einer Auslegeordnung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 in: Arbeit und Arbeitsrecht: Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag, Zürich/St. Gallen 2017, S. 339). Laut Art. 36 Abs. 1 ArG ist bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf Arbeitnehmerinnen, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen. Die genannten Bestimmungen schützen die arbeitstätige Mutter - vor

allem während der Stillzeit - und sind zwingender Natur. Erst ihre Nichteinhaltung durch den Arbeitgeber lässt das Arbeitsverhältnis unzumutbar werden. Wenn von Beginn an feststeht, dass die Schutzbestimmungen nicht eingehalten werden, stellt eine entsprechende Nichtannahme des Arbeitsverhältnisses durch die betroffene Versicherte sodann keinen Einstellungsgrund dar (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

5.3.2 Die Beschwerdeführerin führt an, dass die potentielle Festanstellung mit Einsatzgebiet X.\_\_\_\_ unzumutbar gewesen wäre, da im Betrieb der Firma C.\_\_\_\_ keine Räumlichkeit zum Stillen vorhanden gewesen wäre und sie zum Stillen jeweils nach Hause hätte fahren müssen. Ob die angebotene Festanstellung tatsächlich unzumutbar gewesen wäre, kann jedoch letztlich offengelassen werden, da die Beschwerdeführerin bei ihrer Argumentation verkennt, dass die Firma C.\_\_\_\_ ihr beim Vorstellungsgespräch als alternative Lösung eine Anstellung auf Stundenbasis mit Einsätzen jeweils vormittags in der Umgebung ihres Wohnorts unterbreitet hatte. Dadurch hätte sie die Möglichkeit gehabt, zwischen zwei Einsätzen zum Stillen nach Hause zu fahren, wobei ihr die Abwesenheit zwecks Stillens im gesetzlichen Umfang an die Arbeitszeit angerechnet worden wäre (vgl. Art 35a Abs. 2 ArG und Art. 60 Abs. 2 lit. b ArGV1). Dies wäre gegebenenfalls auch zeitsparender gewesen, als zurück in den Betrieb nach X.\_\_\_\_ zu fahren, um dort zu stillen. Die Anpassung des Einsatzplans, wodurch das Einplanen des Stillens zu Hause zwischen zwei Einsätzen ermöglicht würde, erscheint im Vergleich zum Einrichten einer Rückzugsmöglichkeit im Betrieb in X.\_\_\_\_ vorteilhafter bzw. zumindest gleichwertig. Das Angebot der Firma C.\_\_\_\_ stellt somit einen gleichwertigen Ersatz für eine Stillräumlichkeit im Betrieb dar.

5.3.3 Dass die Beschwerdeführerin beanstandet, dass der Ausgangspunkt für die Einsätze in ihrer Wohngegend nach wie vor X.\_\_\_\_ gewesen wäre und sie täglich mit dem ÖV bzw. mit dem Fahrrad nach X.\_\_\_\_ hätte fahren müssen, wobei auch die Arbeitswegkosten zu ihren Lasten gefallen wären, kann nicht nachvollzogen werden, zumal sie im Laufe des Beratungsprozesses gemäss den vorliegenden Akten keine Einschränkungen thematisiert hatte und sich im Rahmen ihrer jeweiligen arbeitsmarktlichen Verfügbarkeit im Grossraum X.\_\_\_\_ als Pflegefachfrau bewarb. Zudem ist zu beachten, dass der Ausgangspunkt nichts über den Einsatzort aussagt und die Kosten für den Arbeitsweg in der Regel immer zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Es wäre dennoch möglich gewesen, beim Ausgangspunkt X.\_\_\_\_ Einsätze in der Umgebung des Wohnorts der Beschwerdeführerin zu planen, wobei auch die Kosten für die Anreise an die Einsatzorte von der Arbeitgeberin übernommen worden wären und die Beschwerdeführerin zum Stillen zwischenzeitlich nach Hause hätte gehen können. Dass die Beschwerdeführerin diesen zusätzlichen Aufwand nicht auf sich nehmen wollte, lässt das angebotene Arbeitsverhältnis nicht unzumutbar werden. Stattdessen ist von einer freiwilligen Ablehnung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. In diesem Sinne ist ihr ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit vorzuwerfen.

5.4 Als Zwischenergebnis ist demnach festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin vorliegend zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit der Versicherten im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ausgegangen ist.

6.1 Abschliessend bleibt zu prüfen, ob die durch die Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 32 Tagen angemessen ist.

6.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV abgestuft und beträgt bei leichtem Verschulden 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage. Die Einstellung beginnt am ersten Tag nach der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die versicherte Person aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist (Art. 45 Abs. 1 lit. a AVIV). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer steht der Kasse ein Ermessen zu, welches sie pflichtgemäss auszuüben hat. 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 von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein. 6.3 Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeit ohne entschuldbaren Grund abgelehnt hat. Bei erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren Stelle ist nach den in den Verwaltungsweisungen als Richtlinie bestehenden Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) die versicherte Person für 31 bis 45 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder einzustellen (vgl. Einstellraster für KAST/RAV, AVIG-Praxis ALE vom 1. Januar 2021, D79, Ziff. 2 B.1). Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen. 6.4 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Gemäss den vorhergehenden Ausführungen geht die Kasse zurecht von einer Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund aus. Die übliche Einstelldauer bei schwerem Verschulden beträgt 36 Tage. Der erschwerten Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit der Beschwerdeführerin wurde insofern Rechnung getragen, als innerhalb des vorgesehenen Rahmens von der durchschnittlichen Einstelldauer nach unten abgewichen wurde und lediglich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen verfügt wurde. Die von der Kasse verfügten 32 Einstelltage befinden sich im untersten Bereich des im Einstellraster aufgeführten Spektrums von 31 bis 45 Tagen, weshalb kein Grund besteht, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Im Ergebnis ist die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung somit nicht zu beanstanden.

#### **E. 7**

Aus dem Gesagten folgt zusammenfassend, dass der angefochtene Einspracheentscheid der Kasse vom 28. Dezember 2020 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

#### **E. 8**

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Demgemäss wird erkannt: //: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Kosten erhoben.

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