

GR_GERICHTE S 2012 111 vom 5. März 2013

GR Gerichte, 2013-03-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2012_111

FR: GR_GERICHTE S 2012 111 du 5 mars 2013

IT: GR_GERICHTE S 2012 111 del 5 marzo 2013

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Am 6. Juli 2012 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ zur Stellungnahme hinsichtlich des nicht zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses als kaufmännische Angestellte mit der E._____ AG auf.

E. 3

Am 16. Juli 2012 reichte die E._____ AG dem RAV die überarbeitete Rückmeldung vom 26. Juni 2012 ein. Sie vermerkte darauf, dass sich A._____ am 30. Juni 2012 doch noch bei ihr gemeldet und sich auf die Kaderstelle als Management-Assistentin beworben habe. Mangels Qualifikation sei es jedoch zu keiner Anstellung gekommen.

E. 4

Auf Aufforderung des KIGA hin, nahm A._____ am 27. Juli 2012 erneut Stellung zur Stellenzuweisung am 13. Juni 2012 durch das RAV unter Beilage des Absageschreibens der E._____ AG vom 14. Juli 2012. In der Stellungnahme führte sie aus, sie habe sich für die Bewerbung bei der E._____ AG beziehungsweise bei Herrn B._____ überwinden müssen. An

- 3 - ihrer letzten Arbeitsstelle, bei D._____, habe sie „Mobbing höchsten Grades“ erfahren. Die E._____ AG und D._____ würden sehr eng zusammenarbeiten und sie hätte grosse Angst gehabt, bei der möglichen neuen Arbeitgeberin dasselbe zu erleben. Zudem habe sie befürchtet ihr früherer Arbeitgeber könnte von ihrer Bewerbung erfahren und diese gegen sie verwenden. Zusätzlich misstrauisch sei sie gewesen, da sie Zeugin unzuverlässigen Verhaltens von Seiten von Herrn B._____ gewesen sei. Sie erachte sich für die Stelle als Management-Assistentin bei der E._____ AG als qualifiziert, weshalb sie sich darauf beworben habe. Sie sei ferner der Ansicht, dass die Stelle als Management-Assistentin sie – sofern keine Mobbing-situation einträte – längerfristig zufriedener gemacht hätte.

E. 5

Mit Verfügung vom 30. Juli 2012 des KIGA wurde A._____ wegen Nichtbefolgung von Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV ab 13. Juni 2012 für 37 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Zur Begründung wurde ausgeführt, A._____ habe eine ihr zugewiesene Stelle durch ihr Verhalten faktisch abgelehnt, weshalb sie für 37 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei. Dagegen erhob A._____ am 23./31. August 2012 Einsprache und beantragte die Aufhebung der Verfügung vom 30. Juli 2012. Von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei abzusehen, eventualiter sei lediglich

von einem leichten Verschulden auszugehen und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung entsprechend zu reduzieren. Mit Entscheid vom

E. 6

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführerin) am

E. 8

Mit Replik vom 10. Dezember 2012 vertiefte die Beschwerdeführerin ihren Standpunkt.

E. 9

Am 7. Januar 2013 teilte der Beschwerdegegner dem Gericht seinen Duplikverzicht mit. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Entscheid wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

- 5 - Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid des Amts für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) vom 6. September 2012. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht für 37 Tage ab dem 13. Juni 2012 in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist, weil sie durch ihr Verhalten (faktische Ablehnung einer zugewiesenen Stelle) das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages schuldhaft verhindert haben soll. 2. a) In formeller Hinsicht gilt es zunächst die Rüge der Beschwerdeführerin betreffend die unvollständige Akteneinsicht und die dadurch erfolgte Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie dem in diesem Zusammenhang gestellten Antrag auf Aktenedition sämtlicher Akten der Beschwerdeführerin durch den Beschwerdegegner zu klären. Begründet wird der Antrag auf Aktenedition damit, dass das RAV der Beschwerdeführerin während laufender Beschwerdefrist nicht die vollständigen Akten zugestellt habe. Mit E-Mail vom 27. September 2012 dürften die wesentlichen Akten für die Beurteilung der Angelegenheit übermittelt worden sein, so die Beschwerdeführerin weiter, wobei sie weiterhin am Antrag zur Edition sämtlicher Akten festhält. b) Der Beschwerdegegner hält dem Antrag auf Edition sämtlicher Verfahrensakten entgegen, seit dem Jahr 2009 würden aus organisatorischen Gründen schweizweit Dokumente von Personen, die sich zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung anmeldeten, eingescannt und in elektronischer Form im System „AVAM/DMS“ abgespeichert. Gegenwärtig seien im erwähnten System 117 Dokumente zwischen einer und rund 15 Seiten unter der Person der Beschwerdeführerin abgelegt. Nur ein Bruchteil dieser Dokumente hätte einen auch nur einigermaßen

- 6 - relevanten Zusammenhang mit der vorliegend strittigen Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Nachdem bereits im Einspracheverfahren der damaligen Vertreterin der Beschwerdeführerin die relevanten Unterlagen per Post zugestellt worden seien, habe der aktuelle Rechtsvertreter mit Schreiben vom 24. September 2012 erneut die Zustellung der Akten verlangt. Sämtliche im Zusammenhang mit der strittigen Verfügung als relevant erscheinenden Akten seien ihm daraufhin am 27. September 2012 übermittelt worden. Im selben Schreiben sei zudem die uneingeschränkte Einsicht sämtlicher Akten beim Beschwerdegegner angeboten worden. Von diesem Angebot sei indessen kein Gebrauch gemacht worden. c) Der sowohl durch Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) als auch durch die Art. 16 f. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Graubünden (VRG; BR 370.100) gewährleistete Anspruch auf rechtliches Gehör, welcher auch in Art. 42 des Bundesgesetzes

über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) verankert ist, dient der Sachaufklärung und garantiert dem von einem Entscheid Betroffenen ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht im Verfahren, soweit dies Einfluss auf seine Rechtsstellung haben kann. Die Gehörsgarantie ist somit ein verfassungsmässig geschütztes Individualrecht, hat also den Charakter eines selbständigen Grundrechts (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. Zürich 2010, Rz. 1673 f.). Der Betroffene soll sich vor Erlass des Entscheides zur Sache äussern, erhebliche Beweise beibringen, Einsicht in die Akten nehmen und an der Erhebung von Beweisen mitwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis äussern können, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 122 I 53 E.4a mit Hinweisen). Verfügungen oder Entscheide, die unter Missachtung des rechtlichen

- 7 - Gehörs, namentlich des Rechts auf Akteneinsicht, ergangen sind, sind nach der Praxis des Bundesgerichts in der Regel aufzuheben. Vorbehalten bleiben praxisgemäss Fälle, in denen die Verletzung des Akteneinsichtsrechts nicht besonders schwer wiegt und dadurch geheilt wird, dass die Partei deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl Tat- als auch Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft (BGE 132 V 387 E.5.1 m.w.H.). d) Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung müssen dem Gericht, zwecks Feststellung des Sachverhaltes und um die Beweise frei würdigen zu können, sämtliche Akten vorliegen, damit es entscheiden kann, welche Unterlagen für die Beurteilung des streitigen Falles wesentlich und welche nicht wesentlich sind. Demnach liegt es nicht im Belieben des Versicherungsträgers, im Beschwerdeverfahren nur jene Akten einzureichen, welche er als notwendig und für die Beurteilung des Falles entscheidend erachtet. Andernfalls würden die in Art. 61 lit. c ATSG statuierten Verfahrensvorschriften ihres Gehaltes entleert (Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2010 vom 7. Februar 2011 E.5.4 m.w.H.). Sodann kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts die Einsicht in die Akten, die für ein bestimmtes Verfahren erstellt oder beigezogen wurden, nicht mit der Begründung verweigert werden, die fraglichen Akten seien für den Verfahrensausgang belanglos. Es muss vielmehr dem Betroffenen selber überlassen sein, die Relevanz der Akten zu beurteilen (Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2010 vom 7. Februar 2011 E.5.4.2 m.w.H.). In vorliegender Angelegenheit ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin wegen faktischer Ablehnung einer zugewiesenen Stelle auf ihre Rechtmässigkeit hin zu überprüfen. Für die Beurteilung dieser Frage liegen dem Gericht die entscheiderelevanten Akten vor. Welche weiteren Aktenstücke des vollständigen Dossiers der Beschwerdeführerin in Bezug auf ihre

- 8 - Anmeldung zum Bezug auf Arbeitslosenentschädigung überdies entscheiderelevant sein könnten ist nicht ersichtlich und wird denn von der Beschwerdeführerin auch nicht konkret dargelegt. Gestützt auf die Beschwerdeschrift sowie die Replik der Beschwerdeführerin bleibt festzuhalten, dass sie sich zu sämtlichen entscheiderelevanten Punkten ausführlich geäussert hat, so dass auch vor diesem Hintergrund von der von der Beschwerdeführerin beantragten Edition sämtlicher Akten vorliegend abzusehen ist. Hinsichtlich einer allfälligen Verletzung des rechtlichen Gehörs bleibt anzumerken, dass der Beschwerdeführerin während der laufenden Beschwerdefrist vom Beschwerdegegner die Möglichkeit eingeräumt wurde, neben den ihr zugesandten (relevanten) Akten, sämtliche Akten bei der Amtsstelle einzusehen, wovon sie respektive ihr Rechtsvertreter indessen kein Gebrauch gemacht hatte. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin besteht nämlich kein Anspruch auf Zusendung der Akten (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN,

a.a.O., N.1691 m.w.H.). Das Vorgehen des Beschwerdegegners ist somit auch in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden, zumal der Beschwerdeführerin respektive ihrem Rechtsvertreter eine umfassende Akteneinsichtnahme bei der Arbeitsstelle in N._____ zumutbar gewesen wäre. Somit ist die sinngemässe Rüge betreffend die Verletzung des rechtlichen Gehörs unbegründet und die Beschwerdeführerin damit nicht zu hören. 3. Vorliegend unbestritten und aufgrund der Akten erstellt ist, dass die Beschwerdeführerin am 13. Juni 2012 schriftlich angewiesen wurde, sich innert zwei Arbeitstagen auf die offene Stelle als kaufmännische Angestellte bei der E._____ AG zu bewerben. Ebenfalls unbestritten ist, dass sich die Beschwerdeführerin – entgegen der Weisung des RAV – am 30. Juni 2012 nicht als kaufmännische Angestellte, sondern als Management Assistentin und Projektbetreuerin bei der E._____ AG beworben hat. Zu prüfen bleibt somit in vorliegender Angelegenheit, ob

- 9 - allenfalls Rechtfertigungsgründe vorliegen, die das Verhalten der Beschwerdeführerin zu entschuldigen vermögen, und ob es sich bei der ihr zugewiesenen Stelle um eine unzumutbare Arbeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) gehandelt hat. 4. a) Einleitend kann festgehalten werden, dass die Zuweisungskompetenz des RAV, die Beschwerdeführerin anzuweisen, sich auf die offene Stelle als kaufmännische Angestellte bei der E._____ AG zu bewerben gegeben ist (Art. 85 und Art. 113 AVIG i.V.m. Art. 2 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [BR 545.270]). b) Laut Art. 17 AVIG muss die Versicherte, 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. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Abs. 1). Sie muss zudem eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen (Abs. 3). Nimmt eine Versicherte eine zumutbare Arbeit nicht an, verursacht sie durch dieses Verhalten schuldhaft einen Schaden im Sinne des Sozialversicherungsrechts, was grundsätzlich gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge hat. Der Einstellungsstatbestand der Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit ist auch dann erfüllt, wenn eine versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 148). Unter der Umschreibung Nichtannahme zumutbarer

- 10 - Arbeit ist grundsätzlich jedes Verhalten erfasst, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR-XIV], Bd. Soziale Sicherheit, 2. Auflage 2007, S. 2431 Rz. 844). Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E.3b; Urteil des Bundesgerichts C 191/98 vom 11. Januar 2000 E.2a, mit weiteren Hinweisen). Zwecks Schadenminderung hat eine Versicherte grundsätzlich jede Arbeit anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG), es sei denn, die Arbeit sei aus den in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgeführten Gründen als unzumutbar qualifiziert und daher von der Annahmepflicht ausgenommen. c) Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wiederum dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die

Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat verursacht hat. Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden

- 11 - Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Urteil des Bundesgerichts C 191/98 vom

E. 11

Januar 2000 E.2b m.w.H.). 5. a) Die Beschwerdeführerin rügt, ihre Bewerbung sei nicht zu spät erfolgt. Vielmehr habe es der Beschwerdegegner unterlassen abzuklären, wann die Aufforderung zur Stellenbewerbung tatsächlich bei der Beschwerdeführerin eingegangen sei. Die Beschwerdeführerin legt weiter dar, ihre Bewerbung vom 30. Juni 2012 dürfe wenige Tage nach Posteingang der sachbezogenen Aufforderung erfolgt sein. Damit habe sie nicht in Kauf genommen, dass die Stelle anderweitig besetzt würde. Sie sei vielmehr davon ausgegangen ihrer Schadenminderungspflicht mit der Bewerbung für die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin, zu der sie grundsätzlich befähigt sei, genüge zu tun. b) aa) Die Stellenzuweisung vom 13. Juni 2012, mit der die Beschwerdeführerin aufgefordert wurde, sich innert zwei Arbeitstagen bei der E._____ AG auf die Stelle als kaufmännische Angestellte zu bewerben, erfolgte vorliegend nicht mit eingeschriebenem Brief. Es ist daher abzuklären, ab welchem Zeitpunkt vorliegend von der Zustellung des Zuweisungsschreibens vom

E. 13

Juni 2012 ausgegangen werden kann. bb) Grundsätzlich erfolgt die Mitteilung in dem Moment, in welchem sie für die Beschwerdeführerin zugänglich ist, eine effektive Kenntnisnahme wird von der Rechtsprechung nicht verlangt (Urteil des Bundesgerichts 8C_526/2009 vom 23. Juni 2009). Die Beweislast für die Zugriffsmöglichkeit der Beschwerdeführerin auf die erfolgte Mitteilung liegt bei der eröffnenden Behörde. Dabei gilt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (KIESER, ATSG-Kommentar, 2. Auflage 2009, Art. 39 Rz. 5 und 6). Nach der Rechtsprechung bedingt dies in der Regel die Eröffnung der Verfügung

- 12 - oder einer Mitteilung mit eingeschriebenem Brief. Bei Zustellung mit A- oder B-Post vermag die Verwaltung den Wahrscheinlichkeitsbeweis für die Zustellung der Verfügung oder Mitteilung nicht durch den blossen Hinweis auf den üblichen administrativen Ablauf zu erbringen. Wird die Tatsache oder das Datum der Zustellung der uneingeschriebenen Sendungen bestritten, muss im Zweifel auf die Darstellung des Empfängers abgestellt werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_262/2012 vom 8. Juni 2012 E.3 m.w.H.). cc) Vorliegend wurde das fragliche Zuweisungsschreiben vom 13. Juni 2012 - wie bereits eingangs erwähnt - der Beschwerdeführerin nicht eingeschrieben zugestellt. Sie hat dieses jedoch unbestrittenermassen erhalten. Hinsichtlich des Eingangsdatums des

Zuweisungsschreibens liegt von Seiten der Beschwerdeführerin lediglich eine rudimentäre Darstellung vor, die sich zugleich widerspricht. Einerseits führt die Beschwerdeführerin in der Beschwerde aus, ihre Bewerbung vom 30. Juni 2012 auf die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin sei nur wenige Tage nach Eingang des Zuweisungsschreibens erfolgt (vgl. Beschwerdeschrift IV.3) und macht andererseits geltend, durch die zugewiesene Stelle seien alte Wunden aufgerissen worden und sie habe mehrere Tage benötigt, bis sie sich schliesslich „contre cœur“ dafür entschieden habe, sich bei der E._____ AG zu bewerben (vgl. Beschwerdeschrift IV.4). Ausführungen bezüglich einer verspäteten Zustellung des Zuweisungsschreibens durch die Post finden sich denn auch nicht in der Einsprache vom 31. August 2012 an den Beschwerdegegner. Der Grund für die verspätete Bewerbung liegt gemäss Ausführungen der Beschwerdeführerin anlässlich der Einsprache im Umstand, dass sie beim vormaligen Arbeitgeber einer gravierenden Mobbing-Situation ausgesetzt gewesen sei und dieser eng mit der potenziell neuen Arbeitgeberin zusammenarbeite. Auf Anfrage des

- 13 - Rechtsdienstes des KIGA hin führte das RAV in der E-Mail vom 23. Oktober 2012 aus, weil die Frist zwischen Zuweisung und Bewerbung äusserst kurz seien, würden Stellenzuweisungen ausnahmslos per A-Post zugestellt. Per B-Post würden nur Schreiben geschickt, für welche die Termine weit in Zukunft lägen. Gestützt auf diese klare Aussage kann nach Überzeugung des Gerichts davon ausgegangen werden, dass vorliegend die Zustellung des Zuweisungsschreibens an die Beschwerdegegner per A-Post erfolgte. Ferner ist davon auszugehen, dass das RAV in der Regel die Postaufgabe am selben oder am darauf folgenden Tag vornimmt. Sodann erfolgt die postalische Zustellung von A-Post-Sendungen in der Regel am folgenden (Arbeits-)Tag. Somit ist mit einer grossen Wahrscheinlichkeit von der Zustellung des Zuweisungsschreibens an die Beschwerdeführerin am 14. oder 15. Juni 2012, spätestens aber – zugunsten der Beschwerdeführerin – am Montag,

E. 18

Juni 2012, auszugehen. Hinweise für eine aussergewöhnliche Verzögerung gibt es keine und die Beschwerdeführerin macht konkret auch keine solchen geltend. Sodann bleibt anzumerken, dass der Hinweis des Beschwerdegegners auf Art. 21 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) korrekt ist, wonach die versicherte Person innert Tagesfrist von der Amtsstelle erreichbar sein muss, was auch für Stellenzuweisungen Geltung hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 171/05 vom 16. September 2005 E.3.3). Folglich hätte sich die Beschwerdeführerin, um die Frist von zwei Arbeitstagen einzuhalten, am 18. Juni 2012, spätestens aber am 20. Juni 2012, auf die ihr am 13. Juni 2012 zugewiesene Stelle als kaufmännische Angestellte bei der E._____ AG bewerben müssen. Die Beschwerdeführerin ist dieser Verpflichtung unbestrittenermassen nicht nachgekommen. Sie selber legte dar, dass sie „mehrere“ Tage gebraucht habe, bis sie sich zur Bewerbung habe durchringen können respektive erfolgte die Bewerbung

- 14 - am 30. Juni 2012 – und damit verspätet – bei der möglichen Arbeitgeberin, jedoch auf eine andere als die zugewiesene Stelle. An dem Erfordernis, dass die Bewerbung innert zwei Arbeitstagen zu erfolgen hat, ändert der Umstand, dass die Stellenausschreibung für die zugewiesene Stelle bis 13. Juli 2012 offen war, nichts. Ein Arbeitgeber ist schliesslich nicht zwingend verpflichtet, mit der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle mit einer geeigneten Bewerberin oder einem geeigneten Bewerber bis zum Ende der von ihm

angesetzten Bewerbungsfrist zuzuwarten. c) Sodann ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin sich entgegen der Weisung des RAV bei der E._____ AG nicht für die zugewiesene Stelle als kaufmännische Angestellte, sondern für die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin beworben hat. Wohl hält die Beschwerdeführerin korrekt fest, sie habe im Zeitpunkt der Bewerbung den Lehrgang „Management Jahreskurs NbW“ absolviert (Bf-act. 9), jedoch verfügte sie – wie in der Stellenausschreibung gefordert – zu diesem Zeitpunkt noch über keinen entsprechenden Abschluss. Die Frage, ob die Beschwerdeführerin für die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin qualifiziert gewesen wäre oder nicht, kann offen bleiben, denn die Bewerbung erfolgte – wie unter Erwägung 5b dargelegt – in jedem Fall verspätet. Schliesslich war die Bewerbung für die nicht zugewiesene Stelle geeignet, bei der möglichen neuen Arbeitgeberin den Eindruck zu hinterlassen, die Beschwerdeführerin interessiere sich nur für die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin, nicht aber für die ihr zugewiesene Stelle als kaufmännische Angestellte. d) Von der beantragten Zeugenbefragung von B._____ sind keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten, weshalb darauf verzichtet wird (antizipierte

- 15 - Beweiswürdigung; BGE 127 V 491 E.1b, 124 V 90 E.4b, 122 V 157 E.1d; RKUV 2006 Nr. U 578 S. 176 E.3.6). e) Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die Beschwerdeführerin vorliegend nicht weisungsgemäss auf die ihr am 13. Juni 2012 zugewiesene Stelle beworben und es damit unterlassen hat, der möglichen Arbeitgeberin gegenüber ihre Bereitschaft bezüglich eines Stellenantritts klar und eindeutig zu bekunden. Eine weisungswidrige Nichtbewerbung auf eine zugewiesene Stelle kommt der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit gleich, die mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren ist. Selbst wenn – trotz Bewerbung der Beschwerdeführerin auf eine andere als die ihr zugewiesene Stelle, nämlich die einer Management-Assistentin und Projektleiterin anstelle derjenigen als kaufmännische Angestellte – von einer erfolgten Bewerbung auf die der Beschwerdeführerin zugewiesene Stelle ausgegangen würde, so wäre diese dennoch als verspätet zu qualifizieren, was einer faktischen Ablehnung einer Stelle gleichkommt und mit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren ist (Urteil des Bundesgerichts C 30/06 vom 8. Januar 2007 E.5). Verspätet ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine Bewerbung, die zehn respektive 14 Tage nachdem eine Stelle zugewiesen wird, erfolgt (Urteil des Bundesgerichts C 30/06 vom 8. Januar 2007 E.4.2). 6. a) Die Beschwerdeführerin macht sodann geltend, sie hätte die Stelle als kaufmännische Angestellte ohnehin nicht erhalten. Aufgrund von Problemen beim vormaligen Arbeitgeber, der mit der potenziell neuen Arbeitgeberin zusammenarbeite, müsse davon ausgegangen werden, dass auch ein Stellengesuch ihrerseits als kaufmännische Angestellte kaum Erfolg gehabt hätte. Damit versucht die Beschwerdeführerin darzutun, dass eine allfällige Verletzung der Schadenminderungspflicht

- 16 - keine Folge nach sich gezogen hätte, weil es ohnehin (kaum) zu einer Anstellung gekommen wäre. Die Beschwerdeführerin rügt in diesem Zusammenhang, der Beschwerdegegner habe es im angefochtenen Entscheid unterlassen, diesen Aspekt abzuklären. b) Diese Argumentation der Beschwerdeführerin erscheint dem Gericht als nicht stichhaltig und geht fehl. Einerseits verfügte die Beschwerdeführerin als gelernte kaufmännische Angestellte bereits über Berufserfahrung, zumal sie in ihrer zuletzt ausgeübten Tätigkeit bei D._____ ebenfalls als kaufmännische Angestellte tätig war. Damit konnte sie sich durchaus gewisse Chancen für eine Anstellung bei der ihr vom RAV am 13.

Juni 2012 zugewiesenen Stelle ausrechnen. Andererseits kann nicht aufgrund der Mobbingsituation beim vormaligen Arbeitgeber, die denn auch vom Beschwerdegegner nicht bestritten wird, darauf geschlossen werden, dass die Bewerbung der Beschwerdeführerin bei der E. _____ AG keinen Erfolg gehabt hätte. Dafür gibt es sodann keine konkreten Hinweise. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beschwerdeführerin stellen reine Mutmassungen dar, die weder belegt sind, noch belegt werden können. Letztlich kann die Frage in vorliegender Angelegenheit aber ohnehin offen bleiben, denn erwiesenermassen erfolgte durch die Beschwerdeführerin keine respektive eine verspätete Bewerbung (vgl. vorne Erwägung 5). Ein solches Fehlverhalten im Bewerbungsverfahren rechtfertigt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung für sich alleine schon eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Urteil des Bundesgerichts C 30/06 vom 8. Januar 2007 E.5). Vor diesem Hintergrund sind denn auch keine weiteren Abklärungen des Beschwerdegegners notwendig gewesen und es bleibt festzuhalten, dass er diesbezüglich seiner Abklärungspflicht genügend nachgekommen ist.

- 17 - c) Schliesslich kann auf die von der Beschwerdeführerin beantragten Edition der Stellenbeschreibungen der ausgeschriebenen Stellen als kaufmännische Angestellte sowie Management-Assistentin und Projektleiterin verzichtet werden, da davon keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten sind (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. Hinweise auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung unter E.5d). 7. a) Wie bereits in Erwägung 5 dargelegt hat die Beschwerdeführerin vorliegend die ihr zugewiesene Stelle faktisch abgelehnt. Somit bleibt zu prüfen, ob Unzumutbarkeitsgründe im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG gegeben sind beziehungsweise Rechtfertigungsgründe für die verspätet erfolgte Bewerbung auf eine andere als die der Beschwerdeführerin zugewiesene Stelle vorliegen. Die Beschwerdeführerin macht persönliche und gesundheitliche Gründe (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) geltend und führt aus, die vormalige Stelle habe sie aufgrund von Mobbing aufgegeben, was denn auch vom Beschwerdegegner nicht bestritten wird. Die Beschwerdeführerin legt ferner dar, es bestünden direkte Schnittstellen zwischen dem vormaligen Arbeitgeber (D. _____) und der potenziell neuen Arbeitgeberin (E. _____ AG), was dazu führen würde, dass sie bei der ihr zugewiesenen Stelle weiterhin in unmittelbarem und mittelbarem Kontakt mit ihrem früheren Vorgesetzten stünde. Eine Anstellung in diesem Umfeld sei ihr daher nicht zumutbar. Abschliessend rügt sie, der Beschwerdegegner hätte weitere Abklärungen tätigen müssen. b) Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person zur Schadenminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Dabei müssen die Unzumutbarkeitsgründe gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG kumulativ ausgeschlossen sein, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann. Umgekehrt liegt keine zumutbare Arbeit vor, wenn einer der in Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG genannten Tatbestände

- 18 - erfüllt ist, selbst wenn die anderen Tatbestände ausscheiden (KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage 2012, Art. 16 Abs. 2). In Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG ist bestimmt, dass eine Arbeit, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist, unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Mobbingsituation am vormaligen Arbeitsplatz ergibt sich vorliegend aus dem Arztbericht von Dr. med. C. _____ vom 18. Juni 2012 (Bg-act. 22). Dr. med. C. _____ diagnostizierte eine psychische Dekompensation anfangs

Januar 2012 aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz sowie Insuffizienz mit multiplen psycho-somatischen Beschwerden und der Unmöglichkeit am gleichen Arbeitsplatz weiter zu bleiben. Er ergänzte, der Patientin sei bereits am 25. Januar 2012 angeraten worden, die Arbeitsstelle zu kündigen respektive aufzugeben, da ein Weiterarbeiten in dieser Arbeitsstelle aus medizinischen Gründen nicht mehr zumutbar sei. Dr. med. C. _____ attestierte der Beschwerdeführerin in diesem Arztbericht – nach entsprechenden Therapien – aber auch einen Neueinstieg ins Berufsleben mit voller Arbeitsfähigkeit und Arbeitsvermittlungsmöglichkeit ab dem 1. Mai 2012. Weitere medizinische Abklärungen, wie dies die Beschwerdeführerin anlässlich ihrer Replik verlangte (vorsorglicher Beweisantrag bezüglich des gesundheitlichen Zustands der Beschwerdeführerin weitere sachbezogene medizinische Abklärungen zu veranlassen), waren und sind gestützt auf den Arztbericht von Dr. med. C. _____ nicht erforderlich. Sodann kann festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin ihre Argumentation hinsichtlich Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle infolge ihres Gesundheitszustandes sowie aufgrund personeller Verflechtungen und Geschäftsbeziehungen zwischen

- 19 - vormaligem Arbeitgeber und potenziell neuer Arbeitgeberin dadurch, dass sie sich dennoch – wenn auch verspätet am 30. Juni 2012 – bei der gleichen potenziell neuen Arbeitgeberin auf eine andere als die ihr zugewiesene Stelle beworben hat, gleich selbst entkräftet. Des Weiteren kann aufgrund gewisser personeller Verflechtungen und Geschäftsbeziehungen zwischen dem vormaligen Arbeitgeber und der potenziell neuen Arbeitgeberin, die vorliegend nicht ausgeschlossen werden können und vom Beschwerdegegner auch nicht in Zweifel gezogen werden, nicht auf Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle geschlossen werden. Einerseits steht der ehemalige Vorgesetzte der Beschwerdeführerin bei der potenziell neuen Arbeitgeberin nicht in einem Anstellungsverhältnis. Andererseits ist die Mobbing-Situation mit Auflösung des Arbeitsvertrages zwischen der Beschwerdeführerin und dem vormaligen Arbeitgeber D. _____ weggefallen. Ferner hätte sich die Beschwerdeführerin – wie der Beschwerdegegner denn auch richtig festgehalten hat – auf die Fürsorgepflicht ihrer potenziell neuen Arbeitgeberin verlassen können. Durch die in Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) statuierte Fürsorgepflicht wird eine Arbeitgeberin verpflichtet, den Arbeitnehmern Schutz und Fürsorge zu gewähren sowie dafür zu sorgen, dass keine Situation eintritt, die den Gesundheitszustand und die Persönlichkeit der Arbeitnehmer gefährdet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362, 7. Auflage 2012, Art. 328 N. 3f.). Somit bleibt festzuhalten, dass die der Beschwerdeführerin zugewiesene Stelle insgesamt als zumutbar zu qualifizieren ist. c) Schliesslich sind von der beantragten Zeugenbefragung von B. _____ keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten, weshalb darauf zu verzichten ist (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. Hinweise auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung unter E.5.d).

- 20 - 8. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Beschwerdeführerin auf die ihr am 13. Juni 2012 vom RAV zugewiesene Stelle als kaufmännische Angestellte nicht respektive – für den Fall, dass man ihre Bewerbung vom 30. Juni 2012 auf die Stelle als Management-Assistentin und Projektleiterin berücksichtigt – verspätet beworben hat. Die weisungswidrige Nichtbewerbung auf eine zugewiesene Stelle kommt der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit gleich und auch eine verspätete Bewerbung ist als faktische Ablehnung einer Stelle zu qualifizieren, wobei beide Tatbestände mit der Einstellung in der

Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG zu sanktionieren sind. Das Gericht ist sodann zur Überzeugung gelangt, dass - entgegen der Darlegung der Beschwerdeführerin - ihr ablehnendes Verhalten im Bewerbungsverfahren auf die ihr zugewiesene Stelle als kausal für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses mit der E._____ AG zu qualifizieren ist. Schliesslich ist der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Unzumutbarkeitstatbestand im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG nicht erfüllt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin durch den Beschwerdegegner ist somit zu Recht erfolgt und ist nicht zu beanstanden. 9. a) Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Entscheid auch hinsichtlich der Einstelldauer von 37 Tagen rechtens ist. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstelldauer durch das Verwaltungsgericht als Sozialversicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist beziehungsweise

- 21 - es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (Urteil des Bundesgerichts 8C_285/2011 vom

E. 22

August 2011 E.3.1 m.w.H.; VGU S 11 167 E.3c). Es bleibt somit vorliegend zu prüfen, ob Gründe gegeben sind, die ein Abweichen vom schweren Verschulden rechtfertigen könnten (Art. 45 Abs. 4 AVIV). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung handelt es sich dabei um Gründe, welche das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen (BGE 130 V 125). b) Vorliegend wurde die Beschwerdeführerin für 37 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt, was einer Sanktion im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens entspricht. Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldigen Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar. Gesundheitliche Einschränkungen der Beschwerdeführerin, die ein Abweichen vom schweren Verschulden rechtfertigen würden, lagen im relevanten Zeitpunkt keine vor. Die Zuweisung der Stelle als kaufmännische Angestellte durch das RAV erfolgte am 13. Juni 2012. Gemäss Arztbericht von Dr. med. C._____ wurde der Beschwerdeführerin ab dem 1. Mai 2012 ein Neueinstieg ins Arbeitsleben mit voller Arbeitsfähigkeit und Arbeitsvermittlungsmöglichkeit attestiert (Bg-act. 22). Sodann rechtfertigt auch die unbestrittenermassen vorgelegene Mobbing-situation beim vormaligen Arbeitgeber in casu kein Abweichen vom schweren Verschulden. Einerseits handelt es sich bei der zugewiesenen Stelle um eine Stelle bei einer anderen Arbeitgeberin. Andererseits lassen die teilweise personellen Verflechtungen und damit verbundenen Geschäftsbeziehungen zwischen dem ehemaligen Arbeitgeber und der potenziell neuen Arbeitgeberin keine abweichende Beurteilung des Verschuldens zu. Unter Berücksichtigung aller Umstände des konkreten Falles sowie in Anlehnung an die AVIG-Praxis des Staatssekretariats für

- 22 - Wirtschaft (SECO) vom Oktober 2011 (030-AVIG-Praxis; vgl. D72 2.B Ziff. 1) ist die Dauer der Einstellung in der verfügbaren Höhe somit nicht zu beanstanden und dem Verschulden der Beschwerdeführerin angemessen. 10. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben

werden. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Demnach erkennt das Gericht:

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