

SO_GERICHTE VSBES.2022.254 vom 2. November 2022

SO Obergericht, 2022-11-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2022.254

FR: SO_GERICHTE VSBES.2022.254 du 2 novembre 2022

IT: SO_GERICHTE VSBES.2022.254 del 2 novembre 2022

Erwägungen

E. 1

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn (fortan: Beschwerdegegnerin) stellte die Versicherte A.____ (fortan: Beschwerdeführerin) mit Verfügung vom 4. Oktober 2022 ab 25. August 2022 für 19 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein. Zur Begründung gab die Beschwerdegegnerin an, die Beschwerdeführerin habe die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt (Akten der Beschwerdegegnerin / AWA S. 31 ff.) . Die da gegen gerichtete Einsprache (AWA S. 17) wies die Beschwerdegegnerin mit Entscheid vom

E. 2

2.1 Die versicherte Person muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede zumutbar Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 und 2 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0). Diese Annahmepflicht gilt sowohl für Arbeit, welche die Arbeitslosigkeit beendet, als auch für Arbeit, welche einen Zwischenverdienst (d.h. ein Einkommen innerhalb einer Kontrollperiode, Art. 24 Abs. 1 AVIG) ermöglicht (s. Boris Rubin in: Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 60).

2.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Damit werden auch Weisungen erfasst, welche die versicherte Person auffordern, sich für eine bestimmte Arbeit zu bewerben (s. Rubin, a.a.O., Art. 30 N 58 + 61). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG stellt einen Auffangtatbestand dar, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, soweit diese nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2 mit Hinweisen). Sanktioniert wird mit anderen Worten grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1). Dazu gehört auch ein Verhalten, welches bewirkt, dass es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber kommt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2), z.B. weil die versicherte Person auf eine Bewerbung verzichtet (Melissa Traber, Die schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3).

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin lässt am 5. Dezember 2022 beim Versicherungsgericht des Kantons Solothurn (fortan: Versicherungsgericht) Beschwerde erheben und folgende Rechtsbegehren stellen (A.S. 5 ff.): 1. Der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom

E. 2.2

Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Damit werden auch Weisungen erfasst, welche die versicherte Person auffordern, sich für eine bestimmte Arbeit zu bewerben (s. Rubin, a.a.O., Art. 30 N 58 + 61). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG stellt einen Auffangtatbestand dar, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, soweit diese nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2 mit Hinweisen). Sanktioniert wird mit anderen Worten grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1). Dazu gehört auch ein Verhalten, welches bewirkt, dass es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber kommt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2), z.B. weil die versicherte Person auf eine Bewerbung verzichtet (Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3).

E. 3

Es sei eine öffentliche Verhandlung nach Art. 6 Ziff. 1 EMRK mit zusätzlicher Partei- und Zeugenbefragung durchzuführen.

E. 3.1

3.1.1 Nachdem die Beschwerdeführerin ihre Ausbildung zur Kauffrau EFZ Profil E im September 2018 erfolgreich abgeschlossen hatte, trat sie im Februar 2021 eine weitere dreijährige Ausbildung zur Betriebswirtschafterin HF an. Daneben war sie als Sachbearbeiterin in den Bereichen Auftragsabwicklung (Februar 2018 bis September 2021) sowie Inventar und Dispo (Oktober 2021 bis Juni 2022) erwerbstätig (s. Lebenslauf unter Beschwerdebeilage / BB-Nr. 4).

3.1.2 Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (fortan: RAV) forderte die Beschwerdeführerin am 22. August 2022 auf, sich bis 23. August 2022 telefonisch bei der B.____ AG für eine Vollzeitstelle als temporäre kaufmännische Aushilfe zu bewerben. Diese Stelle hätte sofort angetreten werden können und wäre bis Ende September, eventuell bis Ende Dezember 2022 befristet gewesen. Als erforderliche Ausbildung wurde «KV Lehrabgänger, kaufmännische Grundbildung oder Studenten» angegeben (AWA S. 71 f.). Nachdem Frau C.____ (fortan: Zeugin) von der B.____ AG sie mit E-Mail vom 24. August 2022 dazu aufgefordert hatte, schickte die Beschwerdeführerin ihr gleichentags die Bewerbungsunterlagen zu (BB-Nr. 4).

3.1.3 Die Zeugin teilte der Beschwerdegegnerin am 24. August 2022 mit, sie habe die Beschwerdeführerin nach mehreren Versuchen erreicht, diese «möchte» aber eine Festanstellung (AWA S. 64 unten).

3.1.4 Die Beschwerdeführerin kreuzte im Formular «Meldung über das Ergebnis der Bewerbungsaufforderung» am 24. August 2022 das Feld «Ich habe mich nicht beworben» an. Dazu führte sie aus, sie sei mit der Zeugin zum Entscheid gekommen, dass sie für die temporäre Stelle überqualifiziert sei (AWA S. 60).

3.1.5 Die Zeugin erklärte am 28. September 2022, dass die Beschwerdeführerin, mit der sie im August telefoniert habe, eine Festanstellung bevorzuge. Die genaue Dauer der temporären Anstellung sei noch offen (AWA S. 27 f.).

3.1.6 Die Beschwerdeführerin brachte in ihrer Einsprache vom 12. Oktober 2022 vor, sie sei für die Stelle «viel zu» überqualifiziert gewesen, denn diese hätte sich eher für Lehrabgänger geeignet. Die Beraterin der B.____ AG, welche ihre Bewerbungsunterlagen erhalten habe, sei abgeneigt gewesen, diese weiterzuleiten (AWA S. 17).

3.1.7 Der Vertreter der Beschwerdeführerin erkundigte sich bei der Zeugin mit E-Mail vom 5. Dezember 2022, ob sie gegenüber der Beschwerdeführerin erklärt habe, diese sei wohl überqualifiziert und man sei abgeneigt, ihre Bewerbungsunterlagen weiterzuleiten (BB-Nr. 5). Darauf antwortete die Zeugin gleichentags, für die fragliche Stelle habe man eher einen Lehrabgänger gesucht, da es um Aufgaben einfacher Natur gegangen sei. Die Beschwerdeführerin wäre höchstwahrscheinlich, da überqualifiziert, sowieso ausgeschieden. Sie hätten dann auch eine genügende Auswahl an noch passenderen Kandidaten gehabt (BB-Nr. 6).

3.1.8 In der Beschwerdeschrift bekräftigt die Beschwerdeführerin (A.S. 7 Ziff. 4), die Zeugin habe sie als eindeutig überqualifiziert bezeichnet und erklärt, sie möchte das Bewerbungsdossier deshalb nicht an den Einsatzbetrieb weiterleiten.

3.2 An der Verhandlung vom 26. Juni 2023 werden zusammengefasst folgende Aussagen zu Protokoll gegeben:

3.2.1 Die Beschwerdeführerin erklärte anlässlich ihrer Beweisaussage (A.S. 39 ff.), sie habe wie abgesprochen ihre Bewerbungsunterlagen eingereicht und sich anschliessend mit der Zeugin unterhalten. Diese habe darauf hingewiesen, dass die Stelle mehr für Lehrabgänger gedacht sei und für sie, die Beschwerdeführerin, mit ihrer Berufserfahrung und Weiterbildung nicht so richtig passe. Die Zeugin habe sie als überqualifiziert betrachtet und die Bewerbungsunterlagen nicht an den Arbeitgeber weitergeleitet. Sie, die Beschwerdeführerin, habe es dann sein lassen. Durch die Zusendung der Bewerbung an die B.____ AG und das Gespräch mit der Zeugin habe sie ihre Pflichten gegenüber dem RAV vollumfänglich erfüllt. Seitens der Zeugin habe es geheissen, dass es bessere Leute für die besagte Stelle gebe. Sie habe nicht um die Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen an den Arbeitgeber gebettelt; wenn sie darum gebeten hätte, hätte die Zeugin es getan. Natürlich würde sie eine Festanstellung bevorzugen, aber sie habe nicht gesagt, dass sie keine Temporärstelle wolle.

3.2.2 Die Zeugin führte aus (A.S. 41 ff.), es sei um einen langjährigen Kunden der B.____ AG gegangen, für den man hauptsächlich Lehrabgänger und Studenten berücksichtigt habe. Die Beschwerdeführerin, welche sich in einer Weiterbildung befunden habe, sei eher überqualifiziert gewesen. Das sei ihr mit einer Wahrscheinlichkeit von 90 % beim Gespräch so gesagt worden. Sie, die Zeugin, habe für die fragliche Stelle sehr viele Leute rekrutiert und eine entsprechende Auswahl gehabt. Bevor sie die Bewerbungsunterlagen an den Kunden weiterleite, treffe sie eine Vorauswahl. Wenn sie zwei andere Kandidaten gehabt

hätte, hätte sie nicht die Beschwerdeführerin vorgeschlagen. Hätte diese die Weiterleitung der Unterlagen verlangt, so hätte sie, die Zeugin, weiter rekrutiert und eine Auswahl getroffen, bei der die Beschwerdeführerin nicht die erste Wahl gewesen wäre. Wenn diese etwas anderes gefunden hätte, dann hätte sie die temporäre Stelle wieder verlassen und man hätte für die verbleibenden Wochen noch jemanden suchen müssen, was suboptimal gewesen wäre. Es sei nicht notwendig, einer Kandidatin mitzuteilen, dass man auf die Weiterleitung der Unterlagen verzichte, weil sie überqualifiziert sei. Sie sei sicher, dass sie nicht gesagt habe, sie sei «abgeneigt», die Unterlagen weiterzuleiten. Die Beschwerdeführerin habe eine Festanstellung bevorzugt, sich aber nicht geweigert, die angebotene Temporärstelle anzunehmen. Was die Stellungnahmen gegenüber dem RAV angehe, so hätten sie keine Kapazität, sich für jedes Formular so viel Zeit zur Beantwortung zu nehmen. Die Anfragen von Ämtern würden nach bestem Wissen und Gewissen behandelt; wenn jemand mehr wissen wolle, bekomme er die Informationen.

E. 3.1.7

+ 3.2.2 hiervor). Der sog. Aussage der ersten Stunde kommt zwar bei der Sachverhaltsfeststellung grundsätzlich ein besonderer Stellenwert zu, sofern sie im Gesamtkontext plausibel erscheint (Urteil des Bundesgerichts 9C_261/2021 vom 8. Juli 2021 E. 3.2.3). Im vorliegenden Fall kann jedoch die lapidare Bemerkung der Zeugin in der ersten Stellungnahme vom 24. August 2022, dass die Beschwerdeführerin eine Festanstellung möchte (E. II. 3.1.3 hiervor), nicht den gleichen Beweiswert beanspruchen wie die eingehende Zeugenbefragung vom 26. Juni 2023 unter Ermahnung zur Wahrheit und Hinweis auf die Straffolgen bei wissentlicher falscher Aussage. Dies muss umso mehr gelten, als die Zeugin schon in der zweiten schriftlichen Stellungnahme vom 28. September 2022 präzisiert hatte, die Beschwerdeführerin bevorzuge eine Festanstellung (E. II. 3.1.5 hiervor). Damit rückte die Zeugin bereits damals in die Nähe ihrer späteren Aussage vor Gericht, wonach die Beschwerdeführerin sich nicht geweigert habe, eine temporäre Anstellung anzutreten (E. II. 3.2.2 hiervor). Andererseits erscheint es durchaus plausibel, dass die Beschwerdeführerin mit ihrer Berufserfahrung und laufenden Weiterbildung (s. dazu E. II. 3.1.1 hiervor) für eine Stelle, welche erklärtermassen auf Lehrgänger oder Studenten zugeschnitten war (E. II. 3.1.2 hiervor), als überqualifiziert betrachtet wurde.

Vor diesem Hintergrund ist mit dem massgeblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (s. dazu BGE 117 V 194 f. E. 3b) erstellt, dass sich bei der B.____ AG eine ausreichende Anzahl von Kandidaten bewarb, welche für die Stelle besser geeignet waren als die überqualifizierte Beschwerdeführerin, weshalb deren Unterlagen nicht an den Arbeitgeber weitergeleitet wurden. Die Beschwerdeführerin räumt ein, dass sie gegenüber der Zeugin nicht auf einer Weiterleitung beharrte. Hätte sie dies getan, so wäre sie seitens der Zeugin nicht die erste Wahl für einen Vorschlag an den Arbeitgeber gewesen und höchstwahrscheinlich ausgeschieden.

3.3.2 Die Beschwerdeführerin wäre zwar nach dem Beweisergebnis für die ausgeschriebene Stelle überqualifiziert gewesen, woraus sich jedoch nichts zu ihren Gunsten ergibt. Zumutbar sind auch Arbeiten, welche die versicherte Person unterfordern (Traber, a.a.O., S. 157 lit. c/aa). Die Beschwerdeführerin war daher gehalten, sich um die fragliche Stelle zu bemühen, dies umso mehr, als es sich nur um eine kurzfristige Beschäftigung gehandelt hätte (vgl. a.a.O., S. 158 lit. c/ee).

Was die Erfolgsaussichten der Bewerbung angeht, so sind diese unerheblich (s. Traber, a.a.O., S. 159 Ziff. 4 in fine). Die Beschwerdeführerin wäre zwar für den Vorschlag an den Arbeitgeber nicht die erste Wahl gewesen resp. höchstwahrscheinlich ausgeschieden (s. E. II.

E. 3.3.1

in fine hiervor). Die Zeugin sagte jedoch nicht, es habe von Beginn weg festgestanden, dass die Beschwerdeführerin die Stelle auf nicht bekommen würde. Dies bedeutet aber, dass die Bewerbung nicht schlechthin aussichtslos war, sondern doch eine, wenn auch recht geringe, Chance bestand, bei der Stellenvergabe berücksichtigt zu werden. Indem die Beschwerdeführerin in dieser Situation nicht ausdrücklich darauf bestand, die Zeugin solle dem Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen übermitteln, nahm sie in Kauf, dass die ausgeschriebene Stelle anderweitig besetzt wurde, und liess so eine potentielle Gelegenheit, zu Arbeit zu kommen, ungenutzt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.5.3). Oder anders ausgedrückt: Die Beschwerdeführerin versäumte es, stets Interesse an der offenen Stelle zu bekunden (vgl. Traber, a.a.O., S. 158 Ziff. 3), wozu sie wie gesagt auch im Falle von Temporärarbeit verpflichtet war. Im Übrigen lag der Entscheid darüber, wer die Stelle erhält, letztlich beim Arbeitgeber, was ebenfalls gebot, von der Zeugin die Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen zu verlangen. Ausserdem ist festzuhalten, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der Beschwerdeführerin und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden, voraussetzt. Es genügt bereits, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko eines möglichen Schadens herbeiführte, ohne dass das Ausmass des Schadenrisikos entscheidend wäre (Traber, a.a.O., S. 159 Ziff.

E. 3.4

3.4.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIV, SR 837.02):

-leichtes Verschulden: 1 ■ 15 Tage

-mittelschweres Verschulden: 16 ■ 30 Tage

-schweres Verschulden: 31 ■ 60 Tage

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit ablehnt (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Entschuldbare Gründe sind Umstände, die das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können die subjektive Situation der betroffenen Person (z.B. gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung einer Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131). Die Verwaltungsweisung des SECO sieht in diesem Sinne bei der erstmaligen Ablehnung einer befristeten Stelle resp. eines Zwischenverdienstes zwischen vier Wochen und zwei Monaten eine Einstelldauer von lediglich 15 bis 20 Tagen vor (s. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.A/4).

Die Festlegung der Einstelldauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.6). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle

desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (s. Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110).

3.4.2 Die Beschwerdeführerin lehnte eine Beschäftigung ab, welche vom 23. August bis 30. September 2022, d.h. mehr als vier Wochen gedauert hätte, wobei eine Verlängerung noch offen war (s. E. II. 3.1.2 hiervor). Die Beschwerdegegnerin ordnete dieses Verhalten der Beschwerdeführerin mit 19 Einstelltagen im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens ein, womit sie im Rahmen blieb, den die SECO-Weisung für die vorliegende Konstellation vorgibt (s. E. II. 3.4.1 hiervor). Milderungsgründe liegen nicht vor. Es sind keine Umstände ersichtlich, welche verständlich machen könnten, warum die Beschwerdeführer ihre Pflichten gegenüber der Arbeitslosenversicherung vernachlässigte und davon absah, eine Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen an den Arbeitgeber zu verlangen, was ihr keine besonderen Mühen abverlangt hätte. Als Erklärung drängt sich auf, dass es der Beschwerdeführerin an Interesse an der fraglichen Stelle fehlte; von einem blossen Missverständnis, wie in der Beschwerde vorgebracht wird, kann keine Rede sein. Andererseits bietet auch der Umstand, dass die Beschwerdeführerin später, am 11. / 12. Oktober 2022, einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Stellenantritt per 1. November 2022 abschliessen konnte (AWA S. 16), keinen Grund für eine Reduktion der Einstelldauer (Traber, a.a.O., S. 160). Die Beschwerdegegnerin hielt sich somit innerhalb des ihr zustehenden Ermessensspielraums, den das Versicherungsgericht zu respektieren hat.

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, da es nur um einen Zwischenverdienst gegangen sei, hätte die Beschwerdegegnerin das entsprechende Einstelltaggeld berechnen müssen. Richtig ist, dass bei der Ablehnung resp. Vereitelung einer Zwischenverdienstarbeit eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur in dem Umfang erfolgt, in dem der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung den Anspruch auf Differenzausgleich übersteigt, der bestanden hätte, wenn es zum Zwischenverdienst gekommen wäre (s. Barbara Kupfer Bucher: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 232). Dies ändert aber nichts daran, dass bei der Bemessung der Einstelldauer der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen ist wie im Falle einer Ablehnung einer zumutbaren Stelle (AVIG-Praxis D68). Steht sodann auf dieser Grundlage die Anzahl der verfügbaren Einstelltage fest, so hat die Berechnung des Einstelltaggeldes durch die Arbeitslosenkasse im Rahmen der Taggeldabrechnungen zu erfolgen (AVIG-Praxis D69). Bei Einwänden gegen diese Abrechnungen steht wiederum der Rechtsweg offen. Man kann der Beschwerdegegnerin daher nicht vorwerfen, sie habe es versäumt, das Einstelltaggeld zu berechnen.

3.5 Zusammenfassend stellt sich die Beschwerde als unbegründet heraus und ist abzuweisen.

4. Bei diesem Ausgang des Verfahrens steht der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu.

5. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht interessierenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrens-

kosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (s. Art. 61 lit. fbis Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

Demnach widerkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

4. Je eine Kopie des Protokolls der Verhandlung vom 26. Juni 2023 geht zur Kenntnisnahme an die Parteien.

5. Das Doppel der Kostennote des Vertreters der Beschwerdeführerin vom 26. Juni 2023 geht zur Kenntnisnahme an die Beschwerdegegnerin.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb von 30 Tagen seit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheidungen (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Präsidentin	Der Gerichtsschreiber
Weber-Probst	Haldemann

E. 4

mit Hinweis; Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.5.3).

3.3.3 Die Beschwerdeführerin kam somit zwar der Aufforderung des RAV nach, ihre Unterlagen der B. ___ AG zu schicken, unterliess es aber in der Folge, sich bei der Zeugin für die Weiterleitung der Bewerbung an den Arbeitgeber einzusetzen, obwohl sie dies ohne weiteres hätte tun können. Liegt aber in diesem Sinne ein vorwerfbares und vermeidbares Verhalten vor, welches den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt, so hat die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

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