

BGer 8C_35/2025 vom 30. Oktober 2025

Bundesgericht, 2025-10-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_35_2025

FR: TF 8C_35/2025 du 30 octobre 2025

IT: TF 8C_35/2025 del 30 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG).

E. 1.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann ihre Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG ; zum Ganzen: BGE 145 V 57 E. 4).

E. 1.3

Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Diese Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete Beweiswürdigung; in diese greift das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur bei Willkür ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt (BGE 144 V 50 E. 4.2 mit Hinweisen).

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 2. Mai 2024 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit als unrechtmässig beurteilte.

E. 3

Das kantonale Gericht legte die vorliegend massgebenden rechtlichen Grundlagen über die Pflichten der versicherten Person, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 AVIG), die andernfalls drohende Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) und deren Funktion (BGE 141 V 365 E. 2.1; SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 14, 8C_468/2020 E. 3.1; je mit Hinweisen) zutreffend dar. Korrekt wiedergegeben hat es namentlich die Voraussetzungen für den Einstellungstatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d

AVIG ; BGE 122 V 34 E. 3b; SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 14, 8C_468/2020 E. 5.2), wobei eine zugewiesene Arbeit, die nicht zumutbar ist, ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen abgelehnt werden darf (BGE 114 V 345 E. 1). Des Weiteren ist richtig, dass sich die Frage der Zumutbarkeit nach Art. 16 AVIG richtet, dass eine Arbeit etwa dann als unzumutbar gilt, wenn der Lohn geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, es werden Kompensationsleistungen ausgerichtet (Art. 24 AVIG), und dass sich die finanzielle Zumutbarkeit nach dem versicherten Verdienst (Art. 23 AVIG), dem angebotenen Bruttolohn (BGE 120 V 233 E. 3b) sowie mit Blick auf die berufs- und ortsüblichen, insbesondere die gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen beurteilt (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG). Zutreffend sind schliesslich die vorinstanzlichen Ausführungen zum Untersuchungsgrundsatz (Art. 43 Abs. 1 ATSG ; BGE 146 V 240 E. 8.1; 138 V 218 E. 6), zum Grundsatz der freien Beweiswürdigung (Art. 61 lit. c ATSG), zum Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (BGE 144 V 427 E. 3.2; 138 V 218 E. 6) und zur Beweisregel, wonach die Parteien die Folgen einer Beweislosigkeit zu tragen haben, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund der Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Darauf wird verwiesen.

E. 4

In sachverhaltlicher Hinsicht steht fest, dass die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 5. Januar 2023 vom zuständigen RAV aufgefordert wurde, sich bei der Advokatur C._____ D._____ E._____ als Anwaltssekretärin in einem Beschäftigungsgrad von 50 - 60 % zu bewerben. Die Beschwerdegegnerin bewarb sich auf die Stelle. Es folgten zwei Bewerbungsgespräche. Im Rahmen des zweiten Gesprächs wurden erstmals Lohnvorstellungen besprochen. Am Morgen des 13. Februar 2023 sagte die Beschwerdegegnerin den für den gleichen Tag vereinbarten Probetag mit der Begründung ab, die Stelle rechne sich für die Familie aufgrund des tiefen Lohnes nicht. Damit beendete sie den Bewerbungsprozess.

E. 4.1

Die Vorinstanz hat im Wesentlichen erwogen, der versicherte Verdienst der Beschwerdegegnerin sei von der zuständigen Arbeitslosenkasse auf Fr. 3'997.- festgelegt worden. Als grundsätzlich unzumutbar sei somit ein Lohn unter Fr. 2'797.90 (70 % von Fr. 3'997.-). Der Medianlohn einer Anwaltssekretärin (kaufmännische Angestellte mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis) im Alter von 30 bis 39 Jahren betrage 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). Um die finanzielle Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle zu beurteilen, sei folglich der angebotene Lohn festzulegen.

Den Akten seien hierzu verschiedene und teilweise widersprüchliche Angaben zu entnehmen. So habe die Beschwerdegegnerin zunächst gegenüber ihrem Personalberater angegeben, der angebotene Bruttolohn habe Fr. 5'000.- x 12 Monate (entsprechend einem 100 %-Pensum) betragen. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs habe die Beschwerdegegnerin ausgeführt, Advokatin C._____ habe ihr einen Grundlohn von Fr. 5'000.- sowie "mehr" aus eigener Tasche angeboten, ihre Lohnvorstellung liege indes bei Fr. 6'000.-. Während sie in ihrer Einsprache die von Advokatin C._____ selbst zu

zahlende Erhöhung auf Fr. 500.- beziffert habe, sodass ihr ein Lohn von Fr. 5'500.- x 13 Monate angeboten worden sei, habe sie in ihrer Beschwerde vor der Vorinstanz den angebotenen Lohn von Fr. 5'000.- mit Aussicht auf eine Lohnerhöhung von Fr. 250.- nach einem Jahr bekräftigt. Demgegenüber seien auch die Lohnangaben der potentiellen Arbeitgeberin uneinheitlich. In ihrem ersten E-Mail vom 13. Februar 2023 an den Beschwerdeführer habe Advokatin C. _____ ausgeführt, sie habe sich für einen Lohn in der Höhe von Fr. 5'500.- ab Juni eingesetzt. Aufgrund dieser Wortwahl stehe einerseits fest, dass es sich dabei nicht um den Anfangslohn gehandelt haben konnte, da die Stelle im Februar 2023 (recte: Januar 2023) mit einem sofortigen Stellenantritt ausgeschrieben gewesen sei. Andererseits bestünden aufgrund der Formulierung auch gewichtige Hinweise dafür, dass der Lohn in dieser Höhe nicht festgestanden habe, sondern tiefer und eine Erhöhung zwar angestrebt, aber nicht gesichert gewesen sei. In der Stellungnahme vom 14. März 2023 werde jedoch ein gesicherter Lohn von Fr. 5'500.- festgehalten, was der Formulierung im E-Mail vom 13. Februar 2023 zuwiderlaufe. Festzuhalten sei, dass Advokatin C. _____ auf eine weitere Anfrage des Beschwerdeführers lediglich angegeben habe, die Stelle sei nunmehr besetzt, jedoch trotz Frage zum Lohn keine Angaben gemacht habe. Zu berücksichtigen seien schliesslich die Ausführungen des zuständigen Personalberaters. Ihm gegenüber habe die Beschwerdegegnerin angegeben, dass sich der Lohn auf Fr. 5'000.- x 12 Monate belaufe. In seiner Stellungnahme gegenüber der Einspracheinstanz habe er ausgeführt, dass eine weitere von ihm betreute Stellensuchende, die sich auf dieselbe Stelle beworben habe, Lohnangaben im gleichen Umfang geschildert habe.

Dem Gesagten nach sei festzuhalten, dass sich den Akten keine gesicherten Angaben zur angebotenen Lohnhöhe fänden. Der Beschwerdeführer habe sämtliche notwendigen Abklärungen getätigt, weshalb von erneuten Untersuchungen keine neuen Erkenntnisse zu erwarten seien. In pflichtgemässer Würdigung der Akten könne kein Sachverhalt erstellt werden, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich habe, der Wirklichkeit zu entsprechen. Damit liege Beweislosigkeit vor. Diese sei vom Beschwerdeführer zu tragen, da es sich bei der Einstellung in der Anspruchsberechtigung um eine anspruchshindernde Tatsache handle. Da somit nicht hinreichend nachgewiesen sei, dass der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt sei, erweise sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung als unrechtmässig. In Gutheissung der Beschwerde sei der Einspracheentscheid vom 2. Mai 2024 aufzuheben.

E. 4.2

Der Beschwerdeführer bringt zunächst vor, die vorinstanzlichen Ausführungen seien dahingehend zu präzisieren, dass die Beschwerdegegnerin im Schriftverkehr eingebracht habe, die angebotene monatliche Entschädigung werde dreizehnmal ausgerichtet. Darüber hinaus rügt er im Wesentlichen, entgegen der Vorinstanz erweise es sich gerade nicht als überwiegend unwahrscheinlich oder unmöglich, ein Lohnangebot zu ermitteln, welches für die Beurteilung der Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle ausschlaggebend sei. So lasse sich aus den Angaben und Stellungnahmen der Parteien im Bewerbungsprozess ohne Weiteres auf das zwischen den Verhandlungspartnern unstrittige minimalste Lohnangebot von Fr. 5'000.- x 12 Monate abstellen. Dieses wäre sodann der sachverhaltlichen Prüfung der finanziellen Zumutbarkeit zu Grunde zu legen gewesen. Die sachverhaltliche Würdigung der Vorinstanz, dass in einem solchen Fall Beweislosigkeit hinsichtlich einer essentiellen Tatbestandsfrage vorliege, sei aus Sicht der öffentlichen Arbeitsvermittlung

unhaltbar. Denn diesfalls sei es vermittlungsunwilligen versicherten Personen oder bei aus persönlichen Gründen unpassenden Stellenvermittlungen der Arbeitslosenversicherung leichthin möglich, im Rahmen einer allfälligen Sanktionsprüfung Dissens in Bezug auf Lohnangebote im Bewerbungsprozess vorzubringen und alleine damit eine drohende Leistungssanktion zu vermeiden. Was des Weiteren den im Schweizerischen Lohnbuch festgelegten Medianlohn von Fr. 5'690.53 monatlich betreffe, so handle es sich dabei um die mathematische Mitte aller erhobenen Löhne und nicht um den minimalen betriebs- und ortsüblichen oder den gesamt- oder normalarbeitsvertraglich festgelegten Minimallohn. Es komme deshalb ein Toleranzschwellenabzug von 20 % zur Anwendung, weshalb für die ausgeschriebene Stelle die Untergrenze für den orts- und branchenüblichen Lohn bei Fr. 4'506.45 (recte: Fr. 4'552.42) festzulegen sei. Selbst das aktenkundig minimalste Lohnangebot von Fr. 5'000.- x 12 Monate sei folglich als orts- und branchenüblich zu bezeichnen. Angesichts des bestehenden Anspruchs der Beschwerdegegnerin auf Kompensationsleistungen wäre diese verpflichtet gewesen, das ihr zugewiesene Stellenangebot als Zwischenverdienstarbeit auch dann anzunehmen, wenn sie mit Annahme dieser Anstellung ein Erwerbseinkommen von weniger als Fr. 2'797.90 (70 % ihres versicherten Verdienstes von Fr. 3'997.-) erzielt hätte.

E. 5.1

Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt. Die versicherte Person hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstauffalls (Art. 24 Abs. 1 AVIG). Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst (Art. 24 Abs. 3 AVIG ; BGE 150 V 235 E. 4.2).

E. 5.2

Wie die Vorinstanz zu Recht feststellte, stand ein Zwischenverdienst vorliegend nicht zur Debatte, da es sich um eine unbefristete Stelle handelte. Darauf durfte die Beschwerdegegnerin vertrauen, weshalb ihr im vorliegenden Verfahren vor Bundesgericht die Nichtannahme der zugewiesenen Stelle als Zwischenverdienstarbeit nicht als Verstoß gegen die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht vorgehalten werden kann. Vor diesem Hintergrund ändert sich am Ausgang des vorliegenden Verfahrens auch dann nichts, wenn mit dem Beschwerdeführer der Prüfung der finanziellen Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle das minimalste Lohnangebot von Fr. 5'000.- x 12 Monate zu Grunde gelegt wird. Denn wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, wäre tatsächlich bloss ein Lohn in der Höhe von Fr. 5'500.- x 13 Monate finanziell zumutbar gewesen. Diesbezüglich besteht jedoch Beweislosigkeit, was auch der Beschwerdeführer nicht bestreitet. Die Frage, ob die Zugrundelegung des minimalsten Lohnangebots aus Sicht der öffentlichen Arbeitsvermittlung geboten gewesen wäre, um die Umgehung von drohenden Leistungssanktionen zu vermeiden, kann bei diesem Verfahrensausgang offen bleiben.

E. 5.3

Demnach ist die vorinstanzliche Beweiswürdigung weder offensichtlich unrichtig noch sonst wie bundesrechtswidrig. Die Vorinstanz hat mithin kein Bundesrecht verletzt, indem sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung als unrechtmässig beurteilte und den Einspracheentscheid vom 2. Mai 2024 aufhob. Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 6

Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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