

BGer 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020

Bundesgericht, 2020-10-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_468_2020

FR: TF 8C_468/2020 du 27 octobre 2020

IT: TF 8C_468/2020 del 27 ottobre 2020

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), nur die geltend gemachten Vorbringen, falls allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 138 I 274 E. 1.6 S. 280 mit Hinweisen).

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinn von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Einspracheentscheid vom 29. November 2019, mit dem die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 32 Tagen angeordnet wurde, zu Recht aufgehoben hat.

E. 3.1

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 AVIG). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (zum Ganzen: THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Auflage 2016, S. 2511, Rz. 828 mit Hinweisen).

E. 3.2

Sanktioniert werden unter anderem Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. So ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht

oder deren Durchführung durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Soweit Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht die ausdrücklich dort genannten Tatbestände betrifft, hat die Bestimmung die Funktion eines Auffangtatbestands. Als solcher erfasst sie sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt ist (Urteil 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.2; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2520, Rz. 852). Eine solche Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 S. 367 mit Hinweisen; Urteile 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 2.2; 8C_491/2014 vom 23. Dezember 2014 E. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19).

E. 4.1

Nach den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz teilte der zuständige Sachbearbeiter der B._____ AG, C._____, dem Beschwerdegegner mit E-Mail vom 1. April 2019 mit, dass er dessen Angaben vom RAV erhalten habe und gerne mit ihm über seine beruflichen Erfahrungen sprechen würde. Er bitte um Rückruf, da er ihn bisher telefonisch nicht habe erreichen können. In einer weiteren E-Mail vom 1. April 2019 wies C._____ das RAV darauf hin, dass er seit längerem erfolglos versuche, mit dem Beschwerdegegner in Kontakt zu treten. Er würde diesen gerne vermitteln und sei daher froh, wenn das RAV ihn dazu anhalten würde, sich so schnell wie möglich bei ihm zu melden. Der Beschwerdegegner antwortete C._____ noch am gleichen Tag, dass er ihm gerne seinen Lebenslauf mit einer Beschreibung seiner Fähigkeiten zusende. Aufgrund schlechter Erfahrungen in der Gartenbaubranche sei er primär auf der Suche nach einer Tätigkeit im sozialen Bereich. Daraufhin berichtete C._____ dem RAV, dass ihn die E-Mail des Beschwerdegegners etwas irritiere, da er auf der Suche nach einem Landschaftsgärtner sei. Sodann forderte die B._____ AG den Beschwerdegegner mit E-Mail vom 17. April 2019 zum Rückruf auf. Im Rahmen einer E-Mail vom 19. April 2019 an die B._____ AG erkundigte sich der Beschwerdegegner nach einem Termin, den ihm diese "versprochen" habe und ersuchte um Mitteilung, welcher Betrieb an ihm Interesse bekunde. Er hätte hierzu keinerlei Informationen erhalten. Alsdann wünsche er, künftig darüber informiert zu werden, welchem Betrieb seine Unterlagen zugestellt würden. Es gebe Betriebe, bei denen er "für kein Geld der Welt" arbeiten würde. Im Weiteren wünsche er, sobald wie möglich eine Antwort zu erhalten. Er hätte Anrecht auf eine rechtzeitige Terminbekanntgabe, da er noch sieben weitere Vorstellungsgespräche zu koordinieren habe.

E. 4.2

Die Vorinstanz erachtete den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht als erfüllt. Dazu führte sie im Wesentlichen aus, dass die Stellenvermittlerin weder ein näher spezifiziertes Stellenangebot noch einen konkreten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt habe. Mithin mangle es bereits an der tatbestandsmässigen Voraussetzung eines konkreten Stellenangebots. Angesichts des klaren Wortlauts von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erscheine es alsdann äusserst fraglich, ob dieser als Gefährdungstatbestand in einem so weiten Sinn zu verstehen sei, dass der Beschwerdegegner mit seinem Verhalten ein Risiko dafür geschaffen hätte, dass ihm eine konkrete (zumutbare) Stelle schon gar nicht angeboten

werde. Mangels eines konkreten Angebots lasse sich zudem nicht überprüfen, ob eine allfällige Stelle überhaupt zumutbar gewesen wäre.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer anerkennt, dass seitens des Stellenvermittlungsbüros kein konkretes Stellenangebot vorlag. Er wirft der Vorinstanz jedoch vor, Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG falsch ausgelegt und damit Bundesrecht verletzt zu haben. Denn nach der Rechtsprechung sei die Bestimmung als Auffangtatbestand konzipiert und erfasse grundsätzlich jedes Verhalten, mit dem eine versicherte Person in Kauf nehme, dass die Stelle anderweitig besetzt werde. Dies solle nicht nur im Hinblick auf die Ablehnung eines konkret in Aussicht stehenden Stellenangebots oder Arbeitsvertrags gelten, sondern auch im Kontakt mit einem Temporärbüro oder Stellenvermittler, insbesondere in Branchen, in denen - oftmals saisonal bedingt - eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften bestehe. Denn hinter jeder Kontaktaufnahme durch einen Stellenvermittler stehe immer und nur das Ziel des Abschlusses eines Arbeitsvertrags, weshalb eine vergleichbare Situation wie bei laufenden Vertragsverhandlungen oder einem Vorstellungsgespräch mit einem Arbeitgeber vorliege. Trete eine versicherte Person bereits anlässlich der ersten Kontakte des potenziellen Stellenanbieters ungehörlich auf oder drücke sie explizit oder implizit die Ablehnung der Stellenvermittlung aus, vereitle sie die weitere Berücksichtigung für allenfalls mehrere künftige Arbeitsgelegenheiten. Durch sein fragwürdiges Verhalten habe der Beschwerdegegner das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags massiv erschwert und zumindest den Gefährdungstatbestand erfüllt.

E. 5.1

Nach dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist der Versicherte namentlich dann in der Anstellungsberechtigung einzustellen, wenn er eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (französisch: "refuse un travail convenable", italienisch: "non accetta un'occupazione adeguata"). Diese Bestimmung regelt die Sanktionen bei Verletzungen der Kontrollvorschriften des Art. 17 AVIG, unter anderem der Obliegenheit des Versicherten, eine vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 1. Satz AVIG; BORIS RUBIN, a.a.O., N. 47 zu Art. 30 AVIG). Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG : Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d S. 41). Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen 31 und 60 Tagen nach sich zieht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. b AVIG). Das Gesetz selbst setzt somit voraus, dass dem Versicherten eine zumutbare Arbeitsstelle im Sinn von Art. 16 AVIG angeboten wird. Daher ist vor der Verhängung der Sanktion grundsätzlich die Zumutbarkeit der fraglichen Stelle zu prüfen (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, N. 60 zu Art. 30 AVIG ; vgl. GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I [Art. 1-58], 1988, N. 25 zu Art. 30 AVIG).

E. 5.2

Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung

unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist 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 S. 38; Urteile 8C_750/2019 vom 10. Februar 2020 E. 4.1, in: ARV 2020 S. 90; 8C_491/2014 vom 23. Dezember 2014 E. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19; BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl. 2013, S. 226). Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (Urteil 8C_337/2008 vom 1. Juli 2008 E. 3.3.2; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 850 mit weiteren Hinweisen). Ins Gewicht fallen sodann liederliche Bewerbungsunterlagen oder das Auftreten, das Verhalten und die Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (Urteil 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2529 f., Rz. 850 Fn. 1903). Die Rechtsprechung umschreibt das verpönte Verhalten somit sehr weit. Immerhin hat sie diese Prinzipien (soweit ersichtlich) aber stets mit Blick auf ein jeweils vorhandenes, konkretes und zumutbares Stellenangebot angewandt und weiterentwickelt.

E. 5.3

Bei der Vermittlung durch einen Stellenvermittler oder ein Temporärbüro schliessen der Arbeitnehmer bzw. Stellensuchende und der Vermittler, als formeller Arbeitgeber (BGE 145 III 63 E. 2.2.1 S. 66; 117 V 248 E. 3b/aa S. 252 mit Hinweis), in der Regel zunächst einen Vermittlungsvertrag ab. Dieser bildet einen Rahmenvertrag (als genereller Arbeitsvertrag), innerhalb dessen in der Folge für die einzelnen Einsätze je individuelle Arbeitsverträge (Einsatzverträge) zwischen diesen Parteien abgeschlossen werden (vgl. Art. 8 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih [Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG]; BGE 137 V 114 E. 4.2.2 S. 117; 119 V 357 E. 2a S. 359). Bei solchen Rahmenarbeitsverträgen besteht die Lohnzahlungspflicht des Temporärbüros ohne Zusicherung einer bestimmten Einsatzdauer regelmässig nur für die Zeit des jeweiligen Arbeitseinsatzes (BGE 114 V 336 E. 5a; vgl. auch BGE 137 V 114 E. 4.2.2 S. 117). Dies schliesst im Fall einer Einsatzlücke nach Ablauf eines individuellen Einsatzvertrags die Annahme einer Arbeitslosigkeit im Sinn von Art. 10 AVIG und damit einer Grundvoraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nicht aus (Urteil C 87/91 vom 29. Dezember 1992 E. 4b, in: ARV 1993 Nr. 9 S. 84). Gleiches gilt selbstredend, falls nach Abschluss eines Vermittlungsvertrags noch kein Einsatz vermittelt werden konnte. Das bedeutet, dass eine vorbestehende Arbeitslosigkeit einzig durch den Abschluss eines Vermittlungsvertrags nicht beendet wird und der Entschädigungsanspruch grundsätzlich weiter besteht. Die Kontaktaufnahme mit einem Stellenvermittler kann zwar im Einzelfall eine sinnvolle und geeignete Vorkehr zur Stellensuche darstellen und zur Verkürzung der Arbeitslosigkeit beitragen. Allerdings weist die Vorinstanz zu Recht darauf hin, dass die blossе Anmeldung bei Stellenvermittlungsbüros nach der Rechtsprechung keine genügende persönliche Arbeitsbemühung darstellt, sofern sie nicht von zusätzlichen persönlichen Anstrengungen begleitet ist (grundlegend: Urteil C 37/79 vom 18. Juni 1979, in: ARV 1979 Nr. 28 S. 144; s. auch Urteile C 296/02 vom 20. Mai 2003 E. 3.2; C 266/01 vom 2. Mai 2003 E. 2; C 171/93 vom 21. November 1994 E. 3b in: ARV 1994 Nr. 30 S. 212; Urteil C 52/90 vom 28. Dezember 1990 E. 2a, in: ARV 1990 Nr. 20 S. 132; vgl. zudem Urteil 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 4). Zudem hält der Beschwerdeführer selbst fest, dass Vermittlungsbemühungen eines Stellenvermittlers nicht als persönliche

Arbeitsbemühungen des Versicherten gelten (vgl. Art. 26 Abs. 1 AVIV ; RUBIN, a.a.O., N. 7 zu Art. 17 AVIV).

E. 5.4

Aufgrund dieser Überlegungen ist die in Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erwähnte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit nicht in einem so weiten Sinn zu verstehen, dass davon auch Kontakte zwischen einer versicherten Person und einem Stellenvermittler, der noch keine konkrete Arbeitsstelle anbietet, erfasst würden. Eine derartige Ausdehnung findet im Gesetzeswortlaut keine Stütze mehr und wäre auch angesichts der einschneidenden Sanktion von mindestens 31 Einstelltagen (Art. 45 Abs. 3 und 4 lit. b AVIV) nicht angebracht.

E. 6.1

Immerhin bleibt zu prüfen, ob Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in seiner Funktion als Auffangtatbestand für Verletzungen der Schadenminderungspflicht, die von keinem andern Einstellungstatbestand erfasst werden (s. vorne E. 3.2), anzuwenden ist. Nach dem Beschwerdeführer ist eine darauf gestützte Sanktion gerechtfertigt, zumal die Norm auch als Gefährdungstatbestand ausgestaltet sei, so dass die Schaffung eines blossen Schadensrisikos genüge. Der Beschwerdegegner habe mit seinem Verhalten und seinen Äusserungen gegenüber dem Stellenvermittler zum Ausdruck gebracht, dass er kein wirkliches Interesse an einer Stelle im Gartenbau habe, obwohl ihm habe bewusst sein müssen, dass seine Wiedereingliederungschancen aufgrund seiner beruflichen Qualifikationen gerade im Frühling und Sommer gut seien. Damit habe er nicht alles Zumutbare getan, um seine Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Im Übrigen habe die Vorinstanz die E-Mail vom 19. April 2019 übergangen, in der der Beschwerdegegner eine unangebrachte Tonalität angeschlagen habe, was dem Zustandekommen eines Arbeits- und/oder Vermittlungsvertrags abträglich gewesen sei. Zudem verkenne sie, dass es nicht zu einer Stellenvermittlung gekommen sei. Damit habe sie den Sachverhalt unvollständig ermittelt.

E. 6.2

Zwar schliesst es die Ausgestaltung der Bestimmung als Auffangtatbestand nicht grundsätzlich aus, auch das Auftreten einer versicherten Person gegenüber Stellenvermittlungs- oder Temporärbüros zu sanktionieren. Vorliegend erweist sich dies allerdings nicht als angebracht: Als die Vorinstanz das Verhalten des Beschwerdegegners angesichts der in der Korrespondenz gewählten Ausdrucksweise als fragwürdig bewertete, nahm sie unter anderem auch auf die E-Mail vom 19. April 2019 Bezug. Einen Grund für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung konnte sie in der Wortwahl und im Verhalten des Beschwerdegegners allerdings nicht erkennen. Denn obwohl er in der E-Mail vom 1. April 2019 eine Präferenz für eine Anstellung im sozialen Bereich geäussert habe, habe er eine Stelle in seinem erlernten Beruf als Landschaftsgärtner nicht ausgeschlossen. Auch habe er die Zusendung seines Lebenslaufs und die Beschreibung seiner Fähigkeiten in Aussicht gestellt sowie weiterhin eine Stelle als Landschaftsgärtner gesucht und schliesslich auch gefunden. Sodann habe die B. _____ AG das Verhalten des Beschwerdegegners offenbar nicht als Desinteresse an einer weiteren Vermittlung gewertet, weil sie den Kontakt danach aufrecht erhalten und ihm einen Termin in Aussicht gestellt habe. Ein konkretes Stellenangebot oder nähere Informationen seien aber auch der darauf folgenden Korrespondenz nicht zu entnehmen.

Zwar trifft es zu, dass die Vorinstanz die E-Mail vom 19. April 2019 nicht ausdrücklich würdigte. Ihre Beweiswürdigung erscheint deswegen aber nicht offensichtlich unrichtig oder unvollständig, lässt sich doch auch diesem Schreiben, trotz der schroffen Wortwahl, kein Desinteresse an einer Vermittlung durch die B. _____ AG entnehmen. Vielmehr erkundigte sich der Beschwerdegegner darin eindringlich nach einem Termin, den ihm diese - allerdings ohne weitere Angaben zum potenziellen Arbeitgeber und zum Zeitpunkt - für die kommenden Tage angekündigt hatte. Dass die Stellenvermittlung in der Folge nicht zustande kam, ändert daran nichts. Schliesslich kann auch aus der pauschalen Aussage des Beschwerdegegners, bei gewissen (nicht näher bezeichneten) Betrieben nicht arbeiten zu wollen, keine Ablehnung einer zumutbaren Arbeit abgeleitet werden, da konkrete Angaben zum potenziellen Einsatzbetrieb, wie gesagt, fehlten. Dass die Vorinstanz vor diesem Hintergrund weder den Auffang- noch den Gefährdungstatbestand als erfüllt ansah, erweist sich somit nicht als bundesrechtswidrig.

E. 7

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, dass von ungenügenden Arbeitsbemühungen gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG auszugehen sei, falls Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG die Anwendung versagt würde. Nach der zutreffenden Feststellung der Vorinstanz bestehen allerdings keinerlei Hinweise dafür, dass der Beschwerdegegner im Monat April 2019 in quantitativer oder qualitativer Hinsicht unzureichende Arbeitsbemühungen erbracht oder durch sein Vorgehen gegen Kontrollvorschriften oder Weisungen verstossen hätte.

Die Beschwerde ist damit als unbegründet abzuweisen.

E. 8

Das Verfahren ist grundsätzlich kostenpflichtig (Art. 62 BGG), doch sind dem in seinem amtlichen Wirkungskreis und nicht in seinem eigenen Vermögensinteresse handelnden KIGA keine Gerichtskosten aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 4 BGG ; BGE 133 V 640 E. 4 S. 640 ff.; Urteil 8C_761/2016 vom 6. Juli 2017 E. 4). Aufgrund des Verfahrensausgangs hat der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner eine Parteientschädigung auszurichten.

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