

BGer 8C_469/2024 vom 2. April 2025

Bundesgericht, 2025-04-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_469_2024

FR: TF 8C_469/2024 du 2 avril 2025

IT: TF 8C_469/2024 del 2 aprile 2025

Erwägungen

E. 1.1

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). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 mit Hinweisen).

E. 1.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es 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 und Art. 105 Abs. 2 BGG ; BGE 145 V 57 E. 4).

E. 2

Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 29 Tagen bestätigte. Zur Frage steht, ob der Einstellungsstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit erfüllt sei. Umstritten ist des Weiteren die Dauer der Einstellung.

E. 3

Das kantonale Gericht hat die Bestimmungen und die Rechtsprechung zur Pflicht des Versicherten, eine vermittelte zumutbare Stelle anzunehmen (Art. 16 Abs. 2, Art. 17 Abs. 3 AVIG), und zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei Nichtbefolgen amtlicher Weisungen, insbesondere bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), zutreffend dargelegt. Richtig wiedergegeben werden auch die Bestimmungen und Grundsätze über die dafür vorgesehene Sanktionierung mit einer Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen unter Annahme eines schweren Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV , Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) beziehungsweise zur Unterschreitung dieses Rahmens bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes (ARV 2021 S. 298, 8C_24/2021 E. 3.1 und 3.2 mit Hinweisen). Es wird darauf verwiesen. Anzufügen ist, dass der Begriff des entschuldbaren Grundes gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV ein unbestimmter Rechtsbegriff ist. Die Handhabung unbestimmter Rechtsbegriffe

unterliegt als Rechtsfrage grundsätzlich einer uneingeschränkten Überprüfung durch das Bundesgericht. Die Festlegung der Einstellungsdauer beschlägt hingegen eine typische Ermessensfrage, deren Beantwortung letztinstanzlicher Korrektur nur dort zugänglich ist, wo das kantonale Gericht sein Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat, also bei Ermessensüberschreitung oder -unterschreitung sowie bei Ermessensmissbrauch (ARV 2021 S. 298, 8C_24/2021 E. 3.2.2 mit Hinweisen).

E. 4.1.1

Gemäss Vorinstanz bewarb sich der Beschwerdeführer am 13. Dezember 2022 wie angewiesen bei der B._____ AG auf eine 100 %-Stelle und fand sich dort am 17. Januar 2023 zu einem Vorstellungsgespräch ein. In der Folge habe die B._____ AG den Beschwerdeführer um Rückmeldung bis zum 23. Januar 2023 ersucht, ob er noch Interesse habe an der Stelle. Er würde diesfalls in die engere Wahl genommen. Der Beschwerdeführer habe sich, so das kantonale Gericht weiter, telefonisch mit der B._____ AG in Verbindung gesetzt. Gemäss Angaben der zuständigen HR-Fachperson der B._____ AG mit E-Mail vom 6. Februar 2023 sei ihm mitgeteilt worden, dass er eingestellt würde. Sie hätten dem Beschwerdeführer indessen nochmals eine Bedenkfrist gegeben, da unterschiedliche Lohnvorstellungen bestanden hätten. Der Beschwerdeführer habe sich in der Folge nicht mehr gemeldet. Auf Rückfrage des zuständigen RAV-Beraters vom selben Tag habe die HR-Verantwortliche ergänzt, die Lohnforderung des Beschwerdeführers habe Fr. 95'000.- betragen, ihr eigenes Budget habe bei Fr. 84'000.- gelegen. Der Beschwerdeführer selber sei, so die Vorinstanz, am 24. August 2023 an die B._____ AG gelangt und habe um schriftliche Bestätigung gebeten, dass anlässlich des Vorstellungsgesprächs der von ihm gewünschte Lohn von Fr. 95'000.- jedenfalls nicht ausgeschlossen worden sei. Der damals beim Gespräch anwesende Leiter Infrastrukturbau der B._____ AG habe mit E-Mail vom 1. September 2023 mitgeteilt, man habe die Lohnforderung zwar so entgegengenommen und in Aussicht gestellt, die Frage noch zu besprechen, es handle sich jedoch für einen ungelerten Facharbeiter um einen "Phantasielohn". Er möge sich erinnern, dass beim Telefonat nach dem Vorstellungsgespräch ein Lohn von Fr. 75'000.- im Raum gestanden habe. Der Beschwerdeführer habe auf das Stellenangebot in der Folge nicht mehr reagiert. Den verlangten EFZ-Nachweis habe der Beschwerdeführer nie beigebracht.

E. 4.1.2

Die Zumutbarkeit der Tätigkeit bei der B._____ AG war im vorinstanzlichen Verfahren nicht mehr umstritten. Das kantonale Gericht erachtete auch die lohnmassige Zumutbarkeit als erstellt. Der angebotene Lohn von Fr. 75'000.- habe mehr als 70 % des versicherten Verdienstes des Beschwerdeführers betragen und habe auch über dem massgeblichen GAV-Lohn gelegen.

E. 4.2

Die Vorinstanz stellte weiter fest, dass zwar über den Ablauf und Inhalt der Lohnverhandlungen nicht ausführlich Beweis erhoben worden sei. Sie erkannte indessen keinerlei Zweifel daran, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Vorstellungsgesprächs den Betrag von Fr. 95'000.- eingebracht habe, was aber von der B._____ AG nicht akzeptiert worden sei. Selbst wenn die potentielle Arbeitgeberin den vom Beschwerdeführer gewünschten Lohn beim Vorstellungsgespräch nicht ausdrücklich verworfen haben sollte, sei es dem Verhalten des Beschwerdeführers nach dem

Vorstellungsgespräch zuzuschreiben, dass es nicht zum Vertragsabschluss gekommen sei. Die B._____ AG habe eine Anstellung in Betracht gezogen. Indem der Beschwerdeführer auf die ihm nach dem Vorstellungsgespräch eingeräumte Bedenkfrist hin nicht mehr geantwortet habe, habe er keine Bereitschaft zum Vertragsabschluss gezeigt und eine zumutbare Arbeit abgelehnt oder zumindest in Kauf genommen, dass die Stelle anderweitig besetzt werde. Daran könne auch nichts ändern, dass er damals möglicherweise bereits mit seiner späteren Arbeitgeberin in Vertragsverhandlung gestanden habe, zumal der entsprechende Arbeitsvertrag erst am 27. Februar abgeschlossen worden sei. Die Einstellung ab 24. Januar 2023 sei damit zu Recht erfolgt.

E. 4.3

Schliesslich war gemäss Vorinstanz auch die Dauer der verfügten Einstellung von 29 Tagen nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegnerin sei damit zu Gunsten des Beschwerdeführers vom Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden abgewichen und habe damit hinreichend berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer per 6. März 2023 eine andere Anstellung gefunden habe.

E. 5

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe zunächst eine Lehre als Caroseriespengler (2009) und danach diejenige zum Maurer mit Abschluss im Juni 2021 absolviert. Zudem habe er im Januar 2022 noch eine Zusatzausbildung zum Kranführer (Kategorie B) gemacht. In der Folge habe er bei zwei verschiedenen Baugeschäften gearbeitet, in beiden durch Vermittlung der C._____ AG. Diese sei im November 2022 in Konkurs gefallen und er, der Beschwerdeführer, in der Folge durch die D._____ AG angestellt, per 7. Dezember 2022 jedoch gekündigt worden. Er habe zuletzt Fr. 80'628.- verdient. Der Beschwerdeführer hält weiter daran fest, dass er nicht selber eine überrissene Lohnforderung gestellt habe, sondern dass ihm anlässlich des Vorstellungsgesprächs bei der B._____ AG am 17. Januar 2023 tatsächlich ein Gehalt von Fr. 95'000.- offeriert worden sei. Die vorinstanzliche Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei durch ihn verschuldet nicht zustande gekommen, sei willkürlich. Dass nach den späteren "Recherchen" des RAV-Beraters gemäss Angaben der B._____ AG ein Lohn von Fr. 95'000.- für einen ungelerten Mitarbeiter Phantasie sei, beweise, dass man dort keine Ahnung vom Inhalt des Vorstellungsgesprächs mehr gehabt habe. Das angeblich angebotene Gehalt von Fr. 75'000.- liege im Übrigen unter dem Mindestlohn gemäss GAV. Schliesslich habe er, so der Beschwerdeführer weiter, lediglich drei Arbeitstage, nachdem er bei der B._____ AG hätte anfangen können, eine neue Stelle angetreten, sodass sich eine Einstelldauer von 29 Tagen nicht rechtfertige.

E. 6.1

Auch wenn letztlich ungeklärt blieb, was bezüglich der gegenseitigen Lohnvorstellungen besprochen wurde, lässt sich auch unter der Annahme, dass das Angebot der B._____ AG lediglich Fr. 75'000.- betragen habe, keine Unzumutbarkeit der Stelle begründen. Gemäss kantonalem Gericht wurde mit diesem Betrag die massgebliche Schwelle von 70 % des versicherten Verdienstes gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG nicht unterschritten, was insoweit beschwerdeweise nicht bestritten wird. Entgegen dem Beschwerdeführer lag er auch nicht unter dem GAV-Mindestlohn, sodass die Stelle praxisgemäss ebenfalls als unzumutbar zu qualifizieren wäre (BGE 124 V 62). Inwiefern die vorinstanzliche Ermittlung des entsprechenden Jahresgehalts von Fr. 66'842.10 mittels der Datenbank der

Gesamtarbeitsverträge (www.gav-service.ch) offensichtlich unrichtig sein sollte, lässt sich nicht erkennen. Dabei ist neben dem Alter und der für gelernte Bau-Facharbeiter anzuwendenden Lohnklasse Q insbesondere auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer seine Berufslehre erst kurz zuvor, im Jahr 2021, abgeschlossen hatte, was unbestritten ist. Nach Art. 43 des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrags für das Bauhauptgewerbe vom 10. November 1998 (abrufbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Bauhauptgewerbe.html; besucht am 26. März 2025) kann der Basislohn im 2. Jahr nach Lehrabschluss zulässigerweise um maximal 10 % gesenkt werden. Damit lässt sich insgesamt nicht beanstanden, dass die Vorinstanz trotz eines unter dem bisherigen Verdienst liegenden Angebots der potentiellen neuen Arbeitgeberin von der Zumutbarkeit der Stelle ausging und den Einstellungsstatbestand mangels Zusage des Beschwerdeführers als erfüllt erachtete.

E. 6.2

Was die Dauer der Einstellung betrifft, schützte die Vorinstanz die von der Beschwerdegegnerin getroffene Annahme eines entschuldbaren Grundes, der ein Abweichen von dem für den vorliegenden Einstellungsstatbestand gesetzlich vorgesehenen Sanktionsrahmen zulässt. Sie berücksichtigte, dass der Beschwerdeführer statt nach Vereinbarung beziehungsweise per 1. März 2023 bei der B._____ AG die von ihm gewählte Stelle am 6. März 2023 antrat. Mit Blick auf den bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit grundsätzlich geltenden Mittelwert von 45 Einstelltagen (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) lässt sich die hier auf 29 Tage angesetzte Sanktionierung nicht als rechtsfehlerhaft, insbesondere auch im Sinne einer Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, qualifizieren. Eine Angemessenheitskontrolle ist dem Bundesgericht verwehrt (oben E. 3 a.E.).

E. 6.3

Das angefochtene Urteil lässt sich damit insgesamt nicht beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 7

Die Gerichtskosten werden dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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