

FR_GERICHTE 605 2015 148 vom 19. Januar 2017

FR Kantonsgericht, 2017-01-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2015_148

FR: FR_GERICHTE 605 2015 148 du 19 janvier 2017

IT: FR_GERICHTE 605 2015 148 del 19 gennaio 2017

Regeste

Entscheidung des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde vom 13. Juli 2015 ist form- und fristgerecht durch eine ordentlich bevollmächtigte Vertreterin bei der sachlich und örtlich zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Die Beschwerdeführerin ist zur Einreichung der Beschwerde befugt, da sie vom angefochtenen Einspracheentscheid unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse hat, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob sie das AMA zu Recht während 35 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder eingestellt hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

Kantonsgericht KG Seite 3 von 7

E. 2

a) Nach Art. 17 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können (Abs. 1). Der Versicherte muss eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen (Abs. 3 erster Satz). Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Art. 16 Abs. 2 Bst. a–i AVIG bestimmt, unter welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe. Diese müssen kumulativ ausgeschlossen werden können, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann (BGE 124 V 62 E. 3b). Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG 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. Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie der Arbeitslosenversicherung durch ihr Verhalten in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 126 V 523, 124 V 277 E. 2b). Eine der Einstellung vorangehende Mahnung ist nicht erforderlich (Urteil EVG C 6/04 vom 16. Februar 2005 E. 2 mit Hinweis auf BGE 124 V 233 E. 5b). Die Einstellung muss verhältnismässig sein (BGE 130 V 385 E. 3.1.1) und bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (ARV

1999 Nr. 32 S. 184 E. 4 a/aa). Zu ergänzen ist, dass der Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG auch dann gegeben ist, wenn der Versicherte der arbeitsamtlichen Aufforderung, sich bei einer bestimmten Firma um eine Stelle zu bewerben, keine Folge leistet. Grundsätzlich gilt jedes das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages (ver-)hindernde Verhalten des Versicherten als (verschuldete) Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit. Entsprechend gilt nach der Praxis eine zumutbare Arbeit auch als abgelehnt, wenn der Arbeitslose sich gar nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertrags- verhandlungen, insbesondere um ein Vorstellungsgespräch bemüht oder bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeer- klärung unterlässt (Urteil EVG 251/00 vom 9. November 2000 E. 1 mit Hinweisen). Ebenso ins Ge- wicht fallen liederliche Bewerbungsunterlagen oder das Auftreten, Verhalten und Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (Urteil BGer 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlänge- rung 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 (vorerwähntes Urteil 8C_339/2016 E. 2.2). b) Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderun- gen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen mög- lichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (Urteil BGer 8C_307/2016 vom 17. August 2016 E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 138 V 218 E. 6). Andererseits dürfen die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht eine Tatsache nur dann als be- wiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Der Nachweis des Zustellungs- datums kann auch auf Grund von Indizien oder gestützt auf die gesamten Umstände erbracht

Kantonsgericht KG Seite 4 von 7 werden (Urteil EVG C 285/03 vom 5. Juli 2004 E. 4.3 mit Hinweisen). Wird die Tatsache oder das Datum der Aufgabe einer Postsendung ohne Ausstellnachweis bestritten, muss im Zweifel auf die Darstellung des Empfängers abgestellt werden (Urteil BGer 9C_830/2015 vom 6. April 2016 E. 5.3.2 mit Hinweisen).

E. 3

Vorliegend ist streitig, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Ablehnung einer zuge- wiesenen Stelle während 35 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt worden ist. a) Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihr könne nicht vorgeworfen werden, sie habe sich nicht an die Weisungen des RAV gehalten, weshalb auch nicht von einem schweren Verschulden auszugehen sei. Fakt sei, dass sie sich beworben habe und auch ein telefonischer Kontakt stattge- funden habe. Ferner sei sie zu 50% bei C._____ tätig gewesen und während der Arbeitszeit sei es ihr verboten, ihr Mobiltelefon zu benutzen. Der Vorgesetzte bei D._____ habe ihr einmal während der Arbeitszeit telefoniert. Sie habe in der Folge mehrmals erfolglos versucht, ihn zurückzurufen. Die Aussage des Vorgesetzten, "in der Regel" werde auf Anrufe in Abwesenheit mit einem Rückruf reagiert, genüge wohl kaum als Beweis für einen von ihr angeblich nicht getätigten Rückruf. b) Das AMA seinerseits ist der Ansicht, die Beschwerdeführerin habe wegen ihres Ver- haltens die Stelle nicht erhalten. Sie hätte sich mehr um diese bemühen und namentlich den Kon- takt mit dem Vorgesetzten herstellen müssen. c) Aus dem Dossier ergibt sich, dass der Beschwerdeführerin am 15. Mai 2014 eine

Stelle bei D. _____ (Anstellungsdatum Juni 2014, Beschäftigungsgrad 50–70%, Arbeitsort F. _____) zugewiesen wurde, mit der Aufforderung, dem Arbeitgeber bis spätestens am 20. Mai 2014 das vollständige Bewerbungsdossier zu senden. Gemäss der Antwort des Arbeitgebers vom 12. Juni 2014 hat sich die Beschwerdeführerin erst nach über einer Woche beworben. Der Eindruck aus dem Lebenslauf sei gut gewesen. Die Beschwerdeführerin sei angerufen worden, sie habe aber nicht zurückgerufen, weshalb sie nicht an- gestellt worden sei. Ebenfalls am 12. Juni 2014 wurde die Beschwerdeführerin vom RAV dazu aufgefordert, zu diesem Sachverhalt Stellung zu nehmen. In ihrer Antwort (eingegangen beim RAV am 16. Juni 2014), erklärte sie, sie habe die Zuweisung erst am Samstag, 17. Mai 2014, erhalten und habe daraufhin am folgenden Montag die Unterlagen per A-Post geschickt. Zudem habe sie mit dem Filialleiter telefonisch Kontakt aufgenommen. Als D. _____ sie telefonisch erreichen wollte, habe sie gearbeitet. Später habe sie mehrere Male erfolglos versucht zurückzurufen. In der Verfügung vom 29. Juli 2014 warf ihr das AMA vor, nicht alles unternommen zu haben, um die Stelle zu erhalten. Sie hätte versuchen müssen, mit dem Arbeitgeber, falls dieser telefonisch nicht erreichbar sei, per E-Mail (Adresse ebenfalls auf der Zuweisung vermerkt) oder sonst wie Kontakt herzustellen. Sie trage diesbezüglich die Beweislast. In ihrer Einsprache vom 11. September 2014, bereits vertreten durch Impuls, brachte sie vor, bei ihrer Arbeit müsse sie die Weisungen von C. _____ befolgen. So sei es ihr namentlich untersagt, während der Arbeitszeit ihr Mobiltelefon zu benutzen. D. _____ habe einmal versucht sie zu erreichen, als sie am Arbeiten gewesen sei. Umgehend, bei nächster Gelegenheit, habe sie mehrmals erfolglos versucht zurückzurufen.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 7 Das AMA nahm weitere Abklärungen vor und forderte sie am 30. September 2014 dazu auf, innert 10 Tagen die Beweise vorzulegen, dass sie mit dem Abteilungsleiter gesprochen sowie mehrmals versucht habe, den Arbeitgeber zu kontaktieren. Am 9. Oktober 2014 antwortete sie, sie habe mit dem Abteilungsleiter Kontakt aufgenommen. Gerne könne das AMA auch beim Regionalverkaufsleiter nachfragen. Das AMA verlangte in der Folge am 23. Januar 2015, sie solle sich die Kontakte mit dem Abteilungsleiter sowie dem Regionalverkaufsleiter von D. _____ bestätigen lassen. Aus dieser Bestätigung müsse auch ersichtlich sein, dass es sich dabei um die Bewerbung von Mai 2014 gehandelt habe. Gemäss der Bestätigung von D. _____ vom 17. Februar 2015 reichte die Beschwerdeführerin im Februar und Mai 2014 ihre Bewerbungen ein. Im August 2014 habe sie sich diesbezüglich erkundigt und im Oktober 2014 habe ein telefonischer Kontakt mit dem Regionalverkaufsleiter stattgefunden. Ferner forderte das AMA am 30. September 2014 ebenfalls D. _____ dazu auf, zum Fall Stellung zu nehmen. Der Antwort vom 3. Oktober 2014 ist zu entnehmen, dass sich die Beschwerdeführerin zweimal für eine Stelle beworben und beide Male eine Absage erhalten habe. Es habe sich um eine unbefristete Stelle gehandelt. Leider könne der Sachverhalt nicht mehr genau nachvollzogen werden. In der Regel sei es so, dass ein Vorgesetzter immer zurückrufe. d) Die erste Problematik besteht darin, dass die Beschwerdeführerin ihre Bewerbung offenbar zu spät eingereicht hat. Diese sei gemäss D. _____ erst über einer Woche nach Erhalt der Zuweisungsinformation eingetroffen. Die Beschwerdeführerin erklärte zwar, sie habe ihre Bewerbung pünktlich abgeschickt, sie kann diesen Umstand aber nicht beweisen. Wie dargestellt, muss bei einer Postsendung ohne Ausstellnachweis im Zweifel auf die Darstellung des Empfängers abgestellt werden, weshalb hier davon auszugehen ist, dass die Bewerbung zu spät eingetroffen ist. Es wäre der Beschwerdeführerin durchaus möglich gewesen, ihre Bewerbungsunterlagen per

Einschreiben zuzustellen. Weiter ergibt sich aus den dargestellten Unterlagen kein gesicherter Kontakt mit dem Arbeitgeber. Letzterer bestätigte einzig einen telefonischen Kontakt im Oktober 2014, was für den vorliegenden Fall nicht relevant ist. Die Beschwerdeführerin bringt zwar zu Recht vor, dass sie während ihrer Arbeit bei C._____ die Weisungen von C._____ zu befolgen habe und sie deswegen auf einen Anruf von D._____ während ihrer Arbeitszeit, wie es hier unbestritten geschehen ist, nicht direkt antworten konnte. Demgegenüber steht aber nicht fest, ob sie wirklich zurückgerufen hat. Zum einen gibt D._____ wieder, in der Regel werde bei einem Anruf in Abwesenheit immer zurückgerufen. Dass dies hier auch der Fall gewesen wäre, ist wahrscheinlich, da der Lebenslauf der Beschwerdeführerin bei D._____ einen guten Eindruck hinterlassen hatte. Zum anderen kann sie weder belegen, dass sie versuchte zurückzurufen, noch dass es einen Kontakt mit dem Filialleiter gegeben hat. So reichte sie nicht, wie vom AMA gefordert, einen Auszug mit den getätigten Anrufen ein, was gemäss den Angaben des AMA im Einspracheentscheid bei ihrem Netzanbieter auch bei einem Prepaid-Handy für die letzten sechs Monate möglich gewesen wäre. Doch auch wenn sie tatsächlich zurückgerufen hat, so erstaunt es, dass die Beschwerdeführerin nach diesen mehrmaligen erfolglosen Rückrufversuchen ihre Bemühungen für die zugewiesene Stelle einfach aufgegeben hat, namentlich da es sich dabei um eine unbefristete Stelle gehandelt hat. Da die Stelle bei D._____ bereits ab Juni 2014 verfügbar war, musste sie sich klar bewusst sein, dass das Auswahlverfahren schnell voranschreiten würde. Ihr wäre es deshalb durchaus zumutbar gewesen, entweder eine E-Mail zu schicken oder aber persönlich bei der fraglichen Filiale von D._____ in F._____ und mithin nur rund 2 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt, persönlich vorbeizugehen. Dies namentlich auch unter dem Aspekt, dass sie bei

Kantonsgericht KG Seite 6 von 7 C._____ nur in einem Pensum von 50% arbeitete und deshalb über genügend Zeit verfügte, um den Kontakt mit D._____ herzustellen. Es ergibt sich der Eindruck, dass die Beschwerdeführerin nicht sonderlich interessiert an der zugewiesenen Stelle war. So finden sich in den Gesprächsprotokollen mit der RAV-Mitarbeiterin regelmässig Einträge betreffend fehlende Motivation der Beschwerdeführerin für die Stellensuche. So gab sie am 16. Juni 2014 offenbar wieder, dass sie nicht bereit wäre, für den Sommer 2014 gebuchte Ferien zu stornieren, falls ihr eine 100% Stelle angeboten würde. Dem Protokoll vom Folgegespräch ist zu entnehmen, in zwei Jahren werde die Filiale von C._____ vergrössert und sie könne dann sicher ihr Pensum erhöhen. Schliesslich macht die Beschwerdeführerin auch nicht geltend, die zugewiesene Stelle sei nicht zumutbar gewesen. Insgesamt ging damit das AMA zu Recht von einem einstellungswürdigen Verhalten aus.

E. 4

Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid ebenso hinsichtlich der Dauer der Einstellung rechtmässig ist, d. h. ob das AMA mit der Einstellungsdauer von 35 Tagen dem Verschulden der Beschwerdeführerin angemessen Rechnung getragen hat. a) Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG und Rz. D59 der AVIG-Praxis ALE (nachfolgend: AVIG-Praxis) des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Art. 45 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) unterscheidet zwischen leichtem (1–15 Tage), mittlerem (16–30 Tage) und schwerem

Verschulden (31–60 Tage). Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen, wie z. B. Beweggründe, persönliche Verhältnisse wie Alter, Zivilstand, Gesundheitszustand, Suchtverhalten, soziales Umfeld, Bildungsgrad, Sprachkenntnisse, Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen, Betriebsklima (z. B. belastende Umstände am Arbeitsplatz) usw. und irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, z. B. betreffend Zusicherung einer Neuanstellung (AVIG-Praxis Rz. D64). Gemäss AVIG-Praxis Rz. D72 wird das Verschulden des Versicherten bei erstmaliger Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle als schwer eingestuft und hat eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder von 31–45 Tagen zur Folge. Der Sozialversicherungsrichter darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, das Gericht muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen. Auch ist den Bestrebungen der Verwaltung bzw. der Versicherer Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten. Ermessensmissbrauch ist gegeben, wenn die Behörde zwar im Rahmen des ihr eingeräumten Ermessens bleibt, sich aber von unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Erwägungen leiten lässt oder allgemeine Rechtsprinzipien, wie das Verbot von Willkür und von rechtsungleicher Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (BGE 123 V 150 E. 2 mit Hinweisen). b) Das AMA ging vorliegend von einem schweren Verschulden aus und setzte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung – entsprechend der AVIG-Praxis – auf 35 Tage fest.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 7 Dabei kann nicht von einem Ermessensmissbrauch seitens des AMA ausgegangen werden und die Einstelldauer ist als verhältnismässig zu betrachten. So ist namentlich die Tatsache zu berücksichtigen, dass es sich nicht um die erste Einstellung der Beschwerdeführerin handelt. Wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen vor der Arbeitslosigkeit und während der Kontrollperioden August und Oktober 2013 sowie Mai 2014 wurde sie bereits während insgesamt 21 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Deshalb ist festzuhalten, dass das AMA das ihm zustehende Ermessen weder fehlerhaft noch unangemessen ausgeübt (vgl. BGE 123 V 152 E. 2) hat, und die Einstelldauer von 35 Tagen ist zu bestätigen, wobei das AMA im unteren Bereich der möglichen Einstelldauer blieb.

E. 5

Zusammenfassend hat das AMA die Beschwerdeführerin zu Recht während 35 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder eingestellt, weshalb der Einspracheentscheid vom 17. Juni 2015 zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen ist. Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens werden keine Gerichtskosten erhoben. Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die

verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 19. Januar 2017/bsc Präsident Gerichtsschreiber-Berichterstatter

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