

FR_GERICHTE 605 2015 279 vom 15. Februar 2017

FR Kantonsgericht, 2017-02-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2015_279

FR: FR_GERICHTE 605 2015 279 du 15 février 2017

IT: FR_GERICHTE 605 2015 279 del 15 febbraio 2017

Regeste

Entscheidung des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde vom 23. November 2015 ist form- und fristgerecht 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.

E. 2

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 Einstellungstatbestand von Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG auch dann gegeben ist, wenn der Versicherte der arbeitsamtlichen

Aufforderung, sich bei einem bestimmten Unternehmen 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 Vertragsverhandlungen, insbesondere um ein Vorstellungsgespräch bemüht oder bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt (Urteil EVG 251/00 vom 9. November 2000 E. 1 mit Hinweisen). Ebenso ins Gewicht fallen liederliche Bewerbungsunterlagen oder das Auftreten, Verhalten und Äußerungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (Urteil BGer 8C_339/2016

Kantonsgericht KG Seite 4 von 8 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 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 (vorerwähntes Urteil 8C_339/2016 E. 2.2). So lange der Versicherte nicht die Sicherheit hat, dass er eine andere Arbeit antreten kann, muss er eine ihm zugewiesene Stelle annehmen. Eine Anstellung muss somit unmittelbar bevorstehen. Dies ist der Fall, wenn der Stellenantritt maximal in einem Monat stattfindet. Diese maximale Frist entspricht dem Zeitraum, während welchem der Versicherte vor Antritt einer Stelle von seiner Pflicht zur Stellensuche befreit ist. Eine zugewiesene Stelle kann deshalb nicht abgelehnt werden, weil bereits eine Zusage für eine andere Arbeit gemacht wurde, bei welcher der Stellenantritt erst in einigen Monaten ist (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Rz. 64 zu Art. 30 AVIG mit Hinweisen).

E. 3

Vorliegend ist streitig, ob das AMA zu Recht die Beschwerdeführerin während 35 Tagen in ihrer Berechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen Ablehnung einer zugewiesenen Stelle eingestellt hat. a) Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe bei der Arbeitgeberin am 10. Juni sowie am 18. Juni 2015 ein Vorstellungsgespräch gehabt. Weiter sei für den 29. Juni 2015 ein Schnuppertag mit eventueller Vertragsunterzeichnung vorgesehen gewesen. Ebenfalls am 18. Juni 2015 habe sie sich bei der D. _____ vorstellen können. Diese habe ihr am selben Tag eine Zusage für eine befristete Stelle vom 17. August bis 31. Dezember 2015 (Pensum 40%) gegeben, mit möglicher Festanstellung ab dem 1. Januar 2016 bei Eignung für die Stelle. Weil nicht klar gewesen sei, ob sie die Stelle bei der Arbeitgeberin erhalten würde, habe sie bei der D. _____ zugesagt. Dennoch sei sie an den Schnuppertag gegangen und habe sich sogar überlegt, gleichzeitig sowohl bei der D. _____ als auch bei der Arbeitgeberin zu arbeiten, obwohl dies aus persönlichen Umständen für sie nicht möglich gewesen wäre. Angesichts des Arbeitsantritts bei der D. _____ am 17. August 2015 habe sie sich erlaubt, ab dem 7. Juli 2015 zwei Wochen Ferien zu buchen, wovon sie das AMA umgehend unterrichtet habe. Die von der Arbeitgeberin erhobenen Vorwürfe bestreite sie vollumfänglich. Die Arbeitgeberin habe nie eine klare Zusage für die Stelle erteilt, der Arbeitsbeginn sei unklar gewesen (tendenziell Anfang August) und eine allfällige Vertragsunterzeichnung sei zeitlich immer mehr hinausgezögert worden. Weil sie sich ihrer Schadenminderungspflicht bewusst gewesen sei,

habe sie sich für die Stelle bei der D. _____ entschieden. Allenfalls könne ihr ein leichtes Verschulden vorgeworfen werden, da sie es unterlassen habe, beim AMA die Erlaubnis betreffend die Zusage bei der D. _____ einzuholen. b) Das AMA seinerseits ist der Ansicht, die Beschwerdeführerin hätte die Stelle bei der Arbeitgeberin erhalten. Durch spezielle Anfragen seitens der Beschwerdeführerin habe die Arbeitgeberin das Vertrauen verloren. Die Beschwerdeführerin habe zwar eine andere Stelle gefunden, der Arbeitsantritt sei aber viel später gewesen. Auch sei die Stelle bis Ende 2015 befristet und eine Festanstellung durch die D. _____ nicht gesichert gewesen. Die Beschwerdeführerin habe damit ihre Schadenminderungspflicht verletzt, da sie ihre Arbeitslosigkeit nicht so schnell wie möglich beendet habe. Indem die Beschwerdeführerin zudem genau zum Zeitpunkt des möglichen Stellenantritts bei der Arbeitgeberin Ferien plante, habe sie die Chance auf eine Anstellung

Kantonsgericht KG Seite 5 von 8 verspielt. Ferner habe sie die Ferien dem RAV nicht gemeldet, sondern diesem gegenüber einzig erklärt, sie sei wegen eines Todesfalls in der Familie schwer erreichbar. c) Mit Schreiben vom 3. Juni 2015 wurde der Beschwerdeführerin eine unbefristete Stelle mit einem Pensum von 40% bei der Arbeitgeberin zugewiesen. Gemäss dem Arbeitsvertrag zwischen der D. _____ und der Beschwerdeführerin vom 19. Juni 2015 begann der Einsatz bei der Einsatzfirma E. _____ AG am 17. August 2015 und dauerte längstens bis am 31. Dezember 2015, mit der Möglichkeit einer Festanstellung ab dem 1. Januar 2016, falls die Beschwerdeführerin für die Arbeit geeignet sei. Am 29. Juni 2015 hatte die Beschwerdeführerin ein Beratungsgespräch beim RAV. Anlässlich dessen erklärte sie, sie habe am Folgetag ein drittes Gespräch bei der Arbeitgeberin und hoffe, einen guten Entscheid zu erhalten. Sie habe zudem ein zweites Angebot, bei welchem es ebenfalls gut aussehe (vgl. Gesprächsprotokoll vom 29. Juni 2015). Dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juli 2015 ist zu entnehmen, bei einem Telefongespräch vom 30. Juni 2015 mit der Beschwerdeführerin habe sich herausgestellt, dass diese bei den Vorstellungsgesprächen bezüglich ihrer Ferienabwesenheit und der damit verbundenen Abwesenheit beim Französischkurs und der Situation gegenüber dem RAV nicht korrekt informiert hatte. Zudem habe die Beschwerdeführerin die Arbeitgeberin gebeten, ihre Abwesenheiten dem RAV bei den Verhandlungen für die Beantragung von Einarbeitungszuschüssen zu verschweigen, wozu die Arbeitgeberin nicht bereit sei. Unter diesen Umständen sei es der Arbeitgeberin nicht mehr möglich, der Beschwerdeführerin ihr Vertrauen entgegenzubringen und eine Anstellung anzubieten. Mit Schreiben vom 18. November 2015 bestätigte die D. _____, die Beschwerdeführerin habe sich am 18. Juni 2015 bei ihrem Auftraggeber vorgestellt. Die Beschwerdeführerin habe sich anschliessend kurzfristig entscheiden müssen, ob sie die bis Ende 2015 befristete Stelle annehmen wolle. Sie habe den Vertrag am 19. Juni 2015 unterschrieben und falls alles gut gehe, werde sie ab dem 1. Januar 2016 fest übernommen. Am 15. Dezember 2015 erklärte die Beschwerdeführerin, bei der Unterzeichnung des befristeten Vertrags habe sie mit einer realen Chance damit rechnen können, unbefristet angestellt zu werden. Beigelegt war ein Arbeitsvertrag vom 9. Dezember 2015 für eine unbefristete Anstellung zu 50% ab dem 1. Januar 2016 bei der E. _____. d) Es mag zwar sein, dass die Beschwerdeführerin Mitte Juni 2015 nicht in einer einfachen Situation war. Auf der einen Seite hatte sie trotz zwei Bewerbungsgesprächen von der Arbeitgeberin offenbar noch keine Zusage erhalten. Auf der anderen Seite musste sie sich gegenüber der D. _____ kurzfristig entscheiden. Dennoch erstaunt die Vorgehensweise der Beschwerdeführerin. Es wäre von ihr zu

erwarten gewesen, dass sie ihren RAV-Berater über die Situation informiert und mit ihm abklärt, ob sie trotz der zugewiesenen Stelle das Angebot bei der D. _____ annehmen könne, wie sie es selber einräumt. Weiter ist nicht erklärbar, wieso sie anlässlich des Beratungsgesprächs vom 29. Juni 2015 ihren RAV-Berater weder über die Vertragsunterzeichnung bei der D. _____ vom 19. Juni 2015 noch hinsichtlich ihres zweiwöchigen Ferientaufenthalts ab dem 7. Juli 2015 in Kenntnis setzte. Auch musste sich die Beschwerdeführerin bewusst sein, dass sie mit diesen Ferien für die Stelle bei der Arbeitgeberin, welche am 1. Juli 2015 begonnen hätte, nicht mehr in Frage kam. Auch erstaunt, dass sie noch an den Schnuppertag bei der Arbeitgeberin ging, da ab der Vertragsunterzeichnung bei der

Kantonsgericht KG Seite 6 von 8 D. _____ für sie die Annahme der Stelle bei der Arbeitgeberin gar nicht mehr möglich war, wie sie selber angibt. Die Beschwerdeführerin legte weder gegenüber der Arbeitgeberin, noch gegenüber dem RAV alle Fakten offen, was klar zu kritisieren ist. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist es nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin das Vertrauen in die Beschwerdeführerin verlor und das Stellenangebot zurückzog. 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 der Beschwerdeführerin aus, da diese die Nichtanstellung bei der Arbeitgeberin zu verantworten hat.

E. 4

Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d. h. ob das AMA mit der Einstellungs- dauer 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). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 Bst. b AVIV). Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes ist auch bei Ablehnung einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen. Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z. B. befristete Stelle) beschlagen (Urteil BGer 8C_38/2012 vom 10. April 2012 E. 3.3 mit Hinweisen, namentlich auf BGE 130 V 125). 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 Einstel- lung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder von 31–45 Tagen zur Folge. Der Sozialversicherungsrichter darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle des- jenigen 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

Kantonsgericht KG Seite 7 von 8 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 rechtungleicher Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (BGE 123 V 150 E. 2 mit Hin- weisen). b) Das AMA ging vorliegend von einem schweren Verschulden aus und setzte die Einstel- lung in der Anspruchsberechtigung – entsprechend der AVIG-Praxis – auf 35 Tage fest. Zwar ist vorliegend auch das Verhalten der Arbeitgeberin zu kritisieren. Diese wollte sich auch nach dem zweiten Vorstellungsgespräch immer noch nicht festlegen und gab keine Zusage, son- dern sah vielmehr einen Schnuppertag für Ende Juni 2015 vor und verzögerte damit unnötig das Anstellungsverfahren. Was der Grund für diese Verzögerungen war, ergibt sich nicht aus den Unterlagen. Der Grund des Rückzugs des Stellenangebots der Arbeitgeberin war offenbar erst das Telefonat mit der Beschwerdeführerin vom 30. Juni 2015. Dennoch ist hier klar von einem schweren Verschulden der Beschwerdeführerin auszugehen. So hat diese, wie es das AMA zu Recht festhält, einer befristeten Stelle gegenüber der zugewiesenen unbefristeten Stelle bei der Arbeitgeberin den Vorzug gegeben. Mit dem Stellenantritt bei der D. _____ am 17. August 2015, welcher gemäss den anwendbaren dargestellten Regeln nicht unmittelbar bevorstand, hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit schuldhaft verlängert. Die Angabe der Beschwerdeführerin, wonach eine Anstellung bei der Arbeitgeberin voraussichtlich erst auf August 2015 erfolgt wäre, findet keine Bestätigung im Dossier und die Beschwerdeführerin be- legt dies auch nicht, weshalb von einem Arbeitsbeginn per 1. Juli 2015 auszugehen ist. Es ist zwar positiv, dass die Beschwerdeführerin per 1. Januar 2016 bei der E. _____ im Anschluss an den durch die D. _____ vermittelten befristeten Auftrag eine unbefristete Stelle in einem Pensum von 50% antreten konnte. Dies kann hier aber nicht berücksichtigt werden, da diese Festanstellung im Moment der Vertragsunterzeichnung bei der D. _____ eben gerade nicht gesichert war. Die Beschwerdeführerin nahm damit bewusst in Kauf, ab dem 1. Januar 2016 erneut arbeitslos zu sein. Zudem ist festzuhalten, dass die ganze Problematik auch entstanden ist, da die Beschwerdeführerin weder gegenüber dem RAV noch gegenüber der Arbeitgeberin alle Fakten offen legte. Zudem ist kein entschuldbarer Grund im Sinne der dargelegten Rechtsprechung ersichtlich, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen liesse und es erlauben würde, vom Regelfall des schweren Verschuldens nach Art. 45 Abs. 4 Bst. b AVIV abzuweichen. Vielmehr liegt die vom AMA verfügte Einstellungsdauer von 35 Tagen im unteren Bereich des schweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 2 Bst. c AVIV), und sie ist unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgabe, wonach die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund als schweres Verschulden zu qualifizieren ist (Art. 30 Abs. 3 AVIG i. V. m. Art. 45 Abs. 4 AVIV), nicht zu beanstanden

(vgl. Urteil BGer 8C_337/2008 vom 1. Juli 2008 E. 4.2).

E. 5

Zusammenfassend hat das AMA die Beschwerdeführerin zu Recht während 35 Tagen in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder eingestellt, So hat die Beschwerdeführerin bewusst eine zugewiesene (unbefristete) Stelle abgelehnt und damit ihre Arbeitslosigkeit bis zum 17. August 2015 schuldhaft verlängert. Es rechtfertigt sich daher, sie in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengelder einzustellen. Der Einspracheentscheid vom 28. Oktober 2015 ist zu bestätigen und die Beschwerde wird abgewiesen.

Kantonsgericht KG Seite 8 von 8 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, 15. Februar 2017/bsc Präsident Gerichtsschreiber-Berichterstatter

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