

# FR\_GERICHTE 605 2023 132 vom 24. Juni 2024

FR Kantonsgericht, 2024-06-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2023\\_132](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2023_132)

FR: FR\_GERICHTE 605 2023 132 du 24 juin 2024

IT: FR\_GERICHTE 605 2023 132 del 24 giugno 2024

## Regeste

Urteil des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |  
Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

Die Beschwerde vom 3. Juli 2023 gegen den Einspracheentscheid des AMA vom 1. Juni 2023 ist fristgerecht bei der sachlich und örtlich zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer hat ein schutzwürdiges Interesse, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob das AMA ihn zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit und somit aufgrund von schwerem Verschulden ab dem 9. April 2022 während 35 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

Kantonsgericht KG Seite 3 von 10

### E. 2

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer die massiven Verzögerungen in der Fallbearbeitung bezüglich der Anfrage zur Stellungnahme sowie des Erlasses des Einspracheentscheids. Er macht damit eine Rechtsverzögerung geltend. Aufgrund der nicht nachvollziehbaren Verzögerungen seien ihm Nachteile erwachsen.

### E. 2.1

Gemäss Art. 52 Abs. 2 Satz 1 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1), das hier aufgrund von Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung (AVIG, SR 837.0) zur Anwendung gelangt, sind Einspracheentscheide innert angemessener Frist zu erlassen. Diese Norm nennt indessen keine genaue Zeitspanne. Gemäss den von der Rechtsprechung im Zusammenhang mit ungerechtfertigten Verfahrensverzögerungen entwickelten Grundsätze ist auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls abzustellen, wobei der Umfang und die Schwierigkeit des Falls sowie das Verhalten der versicherten Person berücksichtigt werden (BGE 125 V 188 E. 2a mit Hinweisen; Urteil BGer 8C\_711/2010 vom 14. Januar 2011 E. 3.1 f.; vgl. auch Urteil BGer 9C\_315/2018 vom 5. März 2019 E. 3.2.1 mit Hinweisen). Die Rechtsprechung hat bislang offengelassen, ob an die Entscheidfällung im Einspracheverfahren strengere Anforderungen zu stellen sind als an diejenige im (kantonalen) Gerichtsverfahren (vorgenanntes Urteil BGer 8C\_711/2010 E. 3.1.1 mit Hinweisen). In diesem Urteil liess das Bundesgericht in E. 3.2 auch die Frage der Rechtsverzögerung bei einer Dauer von einem Jahr zwischen Einsprache und

Einspracheentscheid offen, da die Versicherte nicht aufzeigte und dies aus den Unterlagen nicht ersichtlich war, inwiefern ihr aus dem rechtsverzögernden Verhalten ein Rechtsnachteil erwachsen ist. Der Anspruch auf Erledigung innert angemessener Frist entbindet die rechtssuchende Person nicht davon, das ihr Mögliche und Zumutbare zu einer zügigen Verfahrenserledigung beizutragen, wozu im Falle einer vermuteten Rechtsverzögerung auch die Obliegenheit zu zählen ist, die säumige Behörde zunächst auf die Prozessdauer aufmerksam zu machen und um eine raschere Abwicklung des Verfahrens zu ersuchen; allenfalls verbunden mit einer Fristansetzung und Androhung einer Rechtsverzögerungsbeschwerde (Urteil BGer 9C\_463/2009 vom 8. Juli 2009 E. 2 mit Hinweis auf BGE 125 V 373 E. 2b/aa).

### **E. 2.2**

Vorliegend hat das AMA den Einspracheentscheid nach acht Monaten und acht Tagen seit Erhebung der Einsprache gefällt, was weder als schnell noch als übermässig lang zu betrachten ist. Jedoch kann hier die Frage nach der Angemessenheit der Verfahrensdauer offenbleiben. Dies aufgrund der Tatsache, dass der Beschwerdeführer das AMA zwischen Einspracheerhebung und -entscheid nie gemahnt hat und er darüber hinaus weder darlegt noch aus den vorhandenen Unterlagen ersichtlich ist, inwiefern ihm aus der rund achtmonatigen Dauer bis zur Fällung des Einspracheentscheids ein Rechtsnachteil erwachsen sein soll.

### **E. 2.3**

Für die Versendung einer Aufforderung zur Stellungnahme bezüglich eines allenfalls einstellungswürdigen Verhaltens besteht keine gesetzliche Frist. Hier wurde dem Beschwerdeführer die Aufforderung zur Stellungnahme betreffend Ablehnung einer zumutbaren Arbeit von seinem RAV-Berater am 16. Mai 2022 übermittelt (AMA-Akten S. 120). Somit verging über ein Monat seit der Rückmeldung der C.\_\_\_\_\_ GmbH an das AMA sowie deren Übermittlung an seinen RAV-Berater am 12. April 2022. Inwiefern ihm dadurch ein Nachteil erwachsen sein soll, wird nicht substantiiert und ist auch nicht ersichtlich. Aus diesem Grund erübrigen sich diesbezüglich weitere Ausführungen.

Kantonsgericht KG Seite 4 von 10

### **E. 3.1**

Nach Art. 17 AVIG 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). So ist eine Stelle namentlich unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (Bst. b) und wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (Bst. c).

### **E. 3.2**

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). 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). Der Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 Bst. d AVIG ist auch dann gegeben, 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 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 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). Solange die versicherte Person nicht die Sicherheit hat, dass sie eine andere Arbeit antreten kann, muss sie eine ihr 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 die versicherte Person vor Antritt einer Stelle von ihrer Pflicht zur Stellensuche befreit ist. Eine zugewiesene Stelle kann deshalb nicht abgelehnt

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10 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, Art. 30 AVIG N. 64 mit Hinweisen).

### **E. 3.3**

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Die Richterin und der Richter haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen

möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen. Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 138 V 218 E. 6).

#### **E. 4**

In materieller Hinsicht ist streitig, ob das AMA den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab dem 9. April 2022 während 35 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

##### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer bringt vor, es sei von einer Einstellung in seiner Anspruchsberechtigung abzusehen, weil er bereits eine Stelle als Hilfsbademeister in Aussicht gehabt habe und ihm die zugewiesene Stelle unzumutbar gewesen sei. Er habe dem Arbeitsmarkt mit einem Pensum von 80 % zur Verfügung gestanden, was dem RAV bereits seit der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung bekannt gewesen sei. Die C. \_\_\_\_\_ GmbH habe die Stelle als Hauswart hingegen zu einem 100 %-Pensum ausgeschrieben. Weiter falle die Rückmeldung der C. \_\_\_\_\_ GmbH ans RAV insgesamt sehr knapp aus. Es gebe massive Widersprüche zwischen Letzterer und dem Telefongespräch der C. \_\_\_\_\_ GmbH mit ihm. So sei ihm nicht nur eine Stelle als Hauswart, sondern auch eine im Bereich der Spezialreinigung angeboten worden, mit Tätigkeitsgebieten, die überhaupt nicht seinen Erfahrungen entsprechen würden (z. B. Reinigung von Solarzellen auf dem Dach) und auch nicht dem Stellenbeschrieb zu entnehmen seien. Aufgrund seiner gesundheitlichen Situation – namentlich der dem AMA bekannten Tatsache, dass er einen Zwischenverdienst für eine Metallfirma im Januar 2022 aus gesundheitlichen Gründen habe abbrechen müssen – seien an die Zumutbarkeit für eine geeignete Arbeitsstelle höhere Anforderungen zu stellen. Das AMA könne sich in diesem Kontext nicht ausschliesslich auf die Rückmeldung der C. \_\_\_\_\_ GmbH abstützen, die keine Hinweise auf Bedenken zu seiner körperlichen Verfassung enthalte und die jegliche Arbeiten als zumutbar betrachte. Das AMA habe nicht rechtsgenügend nachgewiesen, dass das Tätigkeitsgebiet keine Arbeiten auf dem Dach beinhaltet hätte bzw. dass die Stelle zumutbar gewesen wäre.

Kantonsgericht KG Seite 6 von 10 Ferner habe er nach Treu und Glauben davon ausgehen dürfen, dass er die Stelle als Hilfsbademeister zu Saisonbeginn antreten könne. Die Verzögerung seitens der Personalabteilung dürfe ihm mangels Verschuldens nicht zu seinem Nachteil angelastet werden. Die Stelle beim Schwimmbad D. \_\_\_\_\_ habe er nach ordentlichem Gemeinderatsbeschluss angetreten. Ausserdem sei er der Verpflichtung, Nachweise zu seinen Arbeitsbemühungen zu erbringen, stets nachgekommen.

##### **E. 4.2**

Das AMA bejahte die Zumutbarkeit der Stelle als Hauswart und liess die Frage in Bezug auf die Stelle im Bereich der Spezialreinigung offen. Es sei in erster Linie gemäss dem auf der Plattform Job-Room veröffentlichten Stellenbeschrieb um die Besetzung der Stelle des Hauswarts gegangen und nicht um diejenige im Bereich der Spezialreinigung. Die vorgebrachte Unzumutbarkeit des Stellenangebots beziehe sich ausschliesslich auf die zweite Stelle "Spezialreinigung ganze Schweiz", für die der Beschwerdeführer ebenfalls in Betracht gezogen worden sei. Ferner habe die Rückmeldung der C.\_\_\_\_\_ GmbH keine vom Beschwerdeführer geäusserten Bedenken in Bezug auf seine körperliche Verfassung enthalten. Überdies habe die C.\_\_\_\_\_ GmbH Bereitschaft gezeigt, auch ein Arbeitspensum von 80 % zu akzeptieren. Betreffend die Anstellung als Hilfsbademeister beim Schwimmbad D.\_\_\_\_\_ habe sich der Beschwerdeführer nicht gewiss sein können, die Stelle tatsächlich zu erhalten, da zum Zeitpunkt der Ablehnung der Hauswartstelle zu viele Voraussetzungen noch ungeklärt gewesen seien. Die Tatsache, dass am 23. Juni 2022 ein Arbeitsvertrag mit der Gemeinde E.\_\_\_\_\_ unterzeichnet worden sei, ändere daran nichts.

#### **E. 4.3**

Bei der Stellenausschreibung (AMA-Akten S. 7) der C.\_\_\_\_\_ GmbH ging es um eine Stelle als Hauswart mit folgenden Aufgabengebieten: Selbständiges Erledigen von Arbeiten im Innenbereich (Treppenhausreinigung usw.), Ablesen von Ölständen und Betreuung von Waschkarten- und Waschkassensystemen. Das Anforderungsprofil verlangte u. a. eine handwerkliche Begabung und eine Grundausbildung (Hauswart oder sonstige handwerkliche Ausbildung) mit EFZ. Der Rückmeldung vom 8. April 2022 der C.\_\_\_\_\_ GmbH an das RAV (AMA-Akten S. 120 f.) ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer Anfang Woche anlässlich eines Telefongesprächs mitgeteilt habe, er werde im Herbst 2023 in den Kanton Aargau ziehen und habe noch eine Bewerbung offen, auf deren Antwort er warte. Für ihn seien momentan 80 % möglich, da er am Mittwoch immer Kinder hüte. Er sei darauf hingewiesen worden, dass es sich zwar um eine Stelle zu 100 % handle, 80 % aber auch möglich seien. Ihm sei ein Probetag vorgeschlagen worden. Ferner sei ihm mitgeteilt worden, dass die Hauswartsstelle in der Region Bern sei, er aber auch für die Stelle Spezialreinigung ganze Schweiz (Fassaden usw.) in Frage kommen würde. Wie vereinbart, habe er heute zurückgerufen und darüber informiert, dass er voraussichtlich ab Mai die andere Stelle erhalte, weshalb er der C.\_\_\_\_\_ GmbH absagen müsse. Dem Informationsschreiben des Projektleiters der Gemeinde E.\_\_\_\_\_ vom 20. Mai 2022 (Datum der Ablage im Dossier des Versicherten; AMA-Akten S. 117) ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer bei der Saisonplanung als Hilfsbademeister vom 20. Mai bis 18. September 2022 mit einem Pensum von 100 % vorgesehen war. Der bisherige geschützte Arbeitsplatz solle zugunsten einer neuen, befristeten Saisonstelle in der Funktion Hilfsbademeister (vorgesehen für den Beschwerdeführer) aufgehoben werden. Dazu brauche es einen entsprechenden Gemeinderatsantrag. Der Personalabteilung sei es nicht möglich gewesen, diesen Antrag termingerecht zu bearbeiten (Krankheitsausfall). Deshalb sei es leider nicht möglich, die Stelle auf den Saisonstart am 21. Mai 2022 zu besetzen. Weil die Gemeinde E.\_\_\_\_\_ ohne Budget dastehe, sei es auch nicht möglich, eine vorgezogene Aushilfestelle oder dergleichen zu schaffen. Es müsse der Beschluss des Gemeinderats abgewartet werden. Das Geschäft werde am 23. Mai 2023 ordentlich traktandiert; die Beschlussfassung finde am 1. Juni 2022 statt. Da sie zuversichtlich seien, dass die Stelle bewilligt

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 werde und sie vom Beschwerdeführer als Verstärkung überzeugt seien, werde gebeten, diesen Termin abzuwarten.

#### **E. 4.4**

Aus den dargestellten Akten ergibt sich klar, dass es bei der abgelehnten Arbeit offensichtlich in erster Linie um die Stelle als Hauswart ging. Diese entsprach gemäss den Angaben im CV des Beschwerdeführers (AMA-Akten S. 127 ff.) ohne Weiteres seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. So kann er auf beinahe dreissig Jahre Berufserfahrung als Fachmann Betriebsunterhalt zurückgreifen. Er nahm in dieser Tätigkeit ähnliche Aufgaben, wie in der Ausschreibung beschrieben, wahr, nämlich die Hauptverantwortung der technischen Anlagen und deren Sicherheit, den Unterhalt der Aussen- und Innenanlagen und nahm selbstständig Unterhaltsarbeiten vor. Zudem absolvierte er u. a. handwerkliche Ausbildungskurse und Fortbildungen zum gezielten Gebrauch von technischen Geräten. Er weist mit seiner handwerklichen Begabung, der bereits genannten Arbeitserfahrung daher ein passendes Profil für die zugewiesene Stelle aus. Falls anlässlich des Gesprächs mit der C. \_\_\_\_\_ GmbH tatsächlich auch von der Reinigung von Solarzellen auf dem Dach die Rede war, so bezieht sich dies eindeutig auf die ebenfalls vorgestellte Tätigkeit der Spezialreinigung, da der Stellenbeschrieb der Hauswartzstelle diese Aufgabe nicht umfasste, sondern vielmehr explizit nur Arbeiten im Innenbereich vorsah. Ferner lässt sich weder der Beschwerdeschrift noch dem eingereichten ärztlichen Zeugnis vom 17. Januar 2022 (Beschwerdebeilage 4), das im Kontext der von Mai 2021 bis Februar 2022 ausgeübten Arbeit in der Metallproduktion ausgestellt wurde, entnehmen, aus welchen gesundheitlichen Gründen ihm die beschriebenen Aufgaben bei der Stelle als Hauswart nicht zumutbar wären. Aus dem besagten ärztlichen Zeugnis ergibt sich einzig, dass er aus gesundheitlichen Gründen die Fortführung der aktuellen Arbeit abbrechen müsse, er jedoch für eine leichtere Arbeit eingesetzt werden könne. Aus den vorgenannten Gründen ist die Stelle als Hauswart deshalb als zumutbar anzusehen. Der Umstand, dass er daneben auch für die Stelle Spezialreinigung mit Einsätzen in der ganzen Schweiz in Frage gekommen wäre, führt zu keiner anderen Einschätzung und war für die Einstellung nicht erheblich, weshalb sich Ausführungen zur Zumutbarkeit dieser Stelle erübrigen. Dieses alternative Jobangebot ist ausserdem im Kontext mit seinen Ausführungen gegenüber der C. \_\_\_\_\_ GmbH während des ersten Telefongesprächs zu sehen: Im Zusammenhang mit dem erwähnten geplanten Umzug in den Kanton Aargau die noch offene Stelle "Spezialreinigung ganze Schweiz" zu erwähnen, erscheint einleuchtend und nachvollziehbar. Überdies ist hinsichtlich der geltend gemachten Unzumutbarkeit darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer dieses Argument anlässlich der Ablehnung der Stelle gerade nicht vorgebracht hat. Vielmehr nannte er gegenüber der Mitarbeiterin der C. \_\_\_\_\_ GmbH den Umzug in den Kanton Aargau, die noch offene Bewerbung und das zu hohe Pensum als Gründe für die Absage. Im Anschluss meldete er sich ferner weder beim AMA, um sich zu erkundigen, weshalb ihm eine gemäss seiner Einschätzung unzumutbare Stelle zugewiesen werde, noch brachte er die Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle in seiner Stellungnahme vom 17. Mai 2022 (AMA-Akten S. 118) vor. Weiter wäre die Tatsache, dass der Beschwerdeführer im April 2022 einen Umzug im Herbst 2023 in den Kanton Aargau in Aussicht stellte (AMA-Akten S. 120 und 132) und schliesslich angab, der Umzug sei auf Anfang 2024 geplant (AMA-Akten S. 65), der Annahme der Stelle als Hauswart in der Region Bern/Solothurn (AMA-Akten S. 7) nicht im Weg gestanden. Dasselbe gilt hinsichtlich des Pensums. Dieses betrug gemäss der Stellenausschreibung zwar 100 %, jedoch wäre gemäss der Rückmeldung der C. \_\_\_\_\_

GmbH auch ein Pensum von 80 % möglich gewesen. Diesbezüglich ist es ferner von Interesse, dass es sich bei der vom Beschwerdeführer bevorzugten Stelle beim

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 Schwimmbad D.\_\_\_\_\_ gemäss den Angaben der Gemeinde im Schreiben vom 20. Mai 2022 ebenfalls um eine Stelle im Vollpensum gehandelt hatte und er sich überdies nicht ausschliesslich für Teilzeitstellen, sondern im Rahmen seiner Arbeitsbemühungen auch regelmässig für Vollzeitstellen beworben hatte (vgl. z. B. die Nachweise der Arbeitsbemühungen für die Monate Juni, September, November und Dezember 2021, März bis Mai und August 2022, Februar 2023; AMA-Akten S. 34, 95, 111, 123, 125, 151, 158, 167 und 182). Schliesslich war zum Zeitpunkt der Absage gegenüber der C.\_\_\_\_\_ GmbH der Stellenantritt beim Schwimmbad D.\_\_\_\_\_, entgegen der Angabe des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 17. Mai 2022, noch überhaupt nicht gesichert, wie es sich aus dem über einen Monat nach der Ablehnung der Hauswartstelle erstellten Informationsschreibens der Gemeinde E.\_\_\_\_\_ ergibt. Auch wenn ihm allenfalls eine mündliche Zusage betreffend die Saisonstelle gemacht worden ist, konnte er hierfür anlässlich der Ablehnung der Hauswartsstelle am 8. April 2022 keinen schriftlichen Nachweis vorbringen. Ein solcher lag offensichtlich selbst am 20. Mai 2022 noch nicht vor, wie es dem Schreiben der Gemeinde E.\_\_\_\_\_ zu entnehmen ist. Der Arbeitsvertrag datiert erst vom 21. Juni 2023 (AMA-Akten S. 109 f.) und sieht einen Stellenantritt per 1. Juni 2022 und nicht per 21. Mai 2022, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, vor. Der Umstand, dass er vom 1. Juni 2022 bis zum 30. November 2022 effektiv beim Schwimmbad D.\_\_\_\_\_ zu 65 % als Hilfsbademeister angestellt wurde, kann deshalb nicht zu seinen Gunsten berücksichtigt werden. So kann nach der dargestellten Rechtslage (vgl. E. 3.2), eine andere Stelle nur insoweit berücksichtigt werden, wenn eine Anstellung unmittelbar bzw. maximal in einem Monat bevorsteht. Damit wäre selbst bei schriftlicher Zusicherung für einen Stellenantritt auf den 21. Mai 2022, sprich ohne Verzögerungen seitens der Gemeinde, von einem einstellungswürdigen Verhalten auszugehen gewesen, weshalb er aus den seinerseits unverschuldeten Verzögerungen gleichwohl nichts für sich ableiten kann. Der Beschwerdeführer ist daran zu erinnern, dass bereits von der Ablehnung einer zugewiesenen Stelle auszugehen ist, wenn sich die versicherte Person nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht, wie es hier der Fall gewesen ist. So hätte er aufgrund der Schadenminderungspflicht zwingend in Vertragsverhandlungen mit der C.\_\_\_\_\_ GmbH treten müssen, zumal einer unbefristeten Tätigkeit grundsätzlich der Vorzug zu geben ist. Er verletzte somit seine Pflichten, wenn er die zugewiesene zumutbare Stelle aufgrund einer in Aussicht gestellten (nicht zugesicherten) Tätigkeit ablehnte. Unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falls ging das AMA zu Recht von einem einstellungswürdigen Verhalten aus.

## **E. 5**

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 Einstellungsdauer von 35 Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

### **E. 5.1**

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG und Rz. D59 der AVIG-Praxis 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

Kantonsgericht KG Seite 9 von 10 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). Dem klaren Wortlaut der gesetzlichen Regelung (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) nach ist das Verschulden einziges Kriterium für die Bemessung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Massgebend ist somit das Verhalten der versicherten Person, das zum Eintritt der Arbeitslosigkeit, mithin des Versicherungsfalles führt und nicht die zufallsbehaftete Zeitspanne bis zum Finden einer anderen, die Arbeitslosigkeit beendenden Erwerbstätigkeit. Der Einstellung kommt denn auch vorab präventiver Charakter zu, indem mit dieser Sanktion die missbräuchliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung verhindert werden soll. Deshalb sind die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit und der tatsächlich entstandene Schaden für die Beurteilung des Verschuldens und der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht massgeblich (Urteil EVG 73/03 vom 28. Dezember 2005 E. 3.1 f.). Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalles 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) und irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt (z. B. betreffend Zusicherung einer Neuanstellung) (AVIG-Praxis Rz. D64). Gemäss AVIG-Praxis Rz. D79 Ziff. 2.B.1 wird das Verschulden der versicherten Person 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. Das Sozialversicherungsgericht 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).

## **E. 5.2**

In Würdigung aller relevanten Umstände des vorliegenden Falles hat das AMA das ihm zustehende Ermessen weder fehlerhaft noch unangemessen ausgeübt, indem es ein schweres Verschulden angenommen und die Einstelldauer – entsprechend der AVIG-Praxis – auf 35 Tage festgesetzt hat. Es ist insbesondere unter Berücksichtigung der Ausführungen in E. 4.3 f. kein entschuldbarer Grund 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

Kantonsgericht KG Seite 10 von 10 liegt die vom AMA verfügte Einstellungsdauer von 35 Tagen im unteren Bereich des im Einstellraster vorgesehenen Rahmens von 31–45 Tagen und ist nicht zu beanstanden.

## **E. 6**

Zusammenfassend hat das AMA den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle für 35 Tage in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt. Der Einspracheentscheid vom 1. Juni 2023 ist zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben, da hier das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens gestützt auf Art. 61 Bst. fbis ATSG in seiner Fassung seit dem 1. Januar 2021 weiter zur Anwendung kommt. Der mit seinen Anträgen unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A.\_\_\_\_\_ wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Es besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung. IV. 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, 24. Juni 2024/bis Der Präsident Die Gerichtsschreiberin-Praktikantin

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