

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2006/160 vom 12. September 2007

Sg Versicherungsgericht, 2007-09-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2006_160

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2006/160 du 12 septembre 2007

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2006/160 del 12 settembre 2007

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Ablehnung einer zumutbaren Stelle; Aufhebung der Einstellung, wenn Sachverhalt zufolge Zeitablaufs nicht mehr genau ermittelt werden kann und keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für einstellungsrelevantes Verhalten besteht (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 12. September 2007, AVI 2006/160).

Erwägungen

E. 1

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) muss die versicherte Person mit der Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Das persönliche Bemühen um Arbeit stellt eine unmittelbare Verpflichtung der Versicherten dar. Insbesondere haben sie grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Wenn die versicherte Person die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgt, namentlich eine ihr zumutbare Arbeit nicht annimmt, ist sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Gemäss Rechtsprechung ist dieser Einstellungsstatbestand auch dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (BGE 122 V 38 E. 3b). Bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber hat sie deshalb klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 38 E. 3b).

E. 2

a) Im vorliegenden Fall steht fest, dass der Beschwerdeführer am 18. September 2006 bei Herrn B.____ von der A.____ ein Vorstellungsgespräch hatte. Unbestrittenermassen wurde dabei dem Beschwerdeführer eine lohnmässig zumutbare Stelle angeboten. Bei einem Stundenlohn von Fr. 24.-- inklusive Ferienentschädigung (vgl. act. G 10 und G 13) und einer normalen Wochenarbeitszeit von 42,5 Stunden hätte der Beschwerdeführer monatlich durchschnittlich mehr als Fr. 3'900.-- verdient. Der versicherte Verdienst betrug demgegenüber Fr. 4'170.-- (act. G 3.1/A9). Ebenso steht fest, dass der Beschwerdeführer die angebotene Stelle nicht ausdrücklich abgelehnt hat. Streitig und zu prüfen ist daher, ob der Beschwerdeführer durch sein Verhalten in Kauf genommen hat, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. b) Mit E-Mail vom 18. September 2006 erläuterte D.____ von der A.____ den Verlauf des Vorstellungsgesprächs wie folgt: Der Beschwerdeführer sei 20

Minuten zu spät zum Gespräch bei Herrn B.____ erschienen. Das Stellenangebot in H.____ habe er zurückgewiesen mit der Aussage, Fr. 24.-- Stundenlohn sei ihm zu wenig, für dieses Geld würde er nicht arbeiten gehen. Auf den Hinweis von Herrn B.____, dass er bei mehr Stunden natürlich auch dementsprechend mehr Gehalt verdienen könne, habe der Beschwerdeführer geantwortet, dass er sicher nicht mehr als die gesetzlichen Arbeitsstunden arbeiten gehen würde, er habe ja schliesslich auch noch Kinder zu Hause (act. G 3.1/A1). Demgegenüber machte der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 22. September 2006 geltend, von sich aus den Termin bei der Arbeitsvermittlungsfirma vereinbart und im Gespräch speziell sein Interesse an einer Stelle bei der Firma in H.____ bekundet zu haben. Der Vertreter der Arbeitsvermittlungsfirma habe ihm einen Stundenlohn von Fr. 24.-- sowie die Möglichkeit, bis 220 Stunden pro Monat zu arbeiten, offeriert. Daraufhin habe er nach der normalen Arbeitszeit gefragt. Bezüglich des offerierten Stundenlohnes habe er darauf hingewiesen, dass dies sehr wenig sei, um durchzukommen, falls einmal keine Überstunden anfallen würden, denn er habe eine Familie und Kinder. Darauf sei der Vertreter der Arbeitsvermittlungsfirma ärgerlich geworden und habe ihn weggeschickt. Er habe keine Chance mehr gehabt, sich zu äussern. Er hätte die Stelle auf jeden Fall angenommen und habe sogar extra noch einmal bei der Arbeitsvermittlungsfirma deswegen vorgesprochen (act. G 3.1/A6). Im Einspracheentscheid vom 14. November 2006 machte der Beschwerdegegner geltend, die Vertragsbedingungen seien dem Beschwerdeführer klar mitgeteilt worden. Deshalb hätte er seine Zustimmung ausdrücklich und uneingeschränkt erklären müssen. Stattdessen habe er mitgeteilt, dass ein Stundenlohn von Fr. 24.-- für eine Familie mit Kindern eher gering sei. Mit seinen Äusserungen habe er den Eindruck erweckt, dass er mit dem Lohn in der angegebenen Grössenordnung nicht zufrieden sei. Damit habe er in Kauf genommen, dass von einer Anstellung abgesehen wurde (act. G 3.1/A12). In der Beschwerdeantwort führte der Vertreter des Beschwerdegegners schliesslich aus, gemäss Rückmeldung der Arbeitsvermittlungsfirma sei der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen, für den offerierten Stundenlohn zu arbeiten, und habe zudem erklärt, nicht mehr als die gesetzlichen Arbeitsstunden zu arbeiten. Durch dieses Verhalten habe der Beschwerdeführer eine Anstellung vereitelt (act. G 3). c) 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. Das Gericht hat seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a). Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Dieser schliesst die Beweislast im Sinn einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Wenn es sich jedoch als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen, greift die Beweisregel Platz, dass die Parteien eine Beweislast insofern tragen, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweis). d) Auf entsprechende Nachfrage des Gerichts konnte sich Herr B.____ nicht mehr erinnern, wie es zum Vorstellungsgespräch vom 18. September 2006 gekommen ist. Ebenso wenig konnte er Angaben dazu machen, ob der Beschwerdeführer die Leistung von Überstunden

abgelehnt hatte. Dagegen bestätigte er, dass der Beschwerdeführer versucht hatte, über den Stundenlohn zu verhandeln (vgl. act. G 9 und 13). Das E-Mail vom 18. September 2006 wurde demgegenüber nicht von Herrn B.____, sondern von einer Drittperson geschrieben, welche selbst am Vorstellungsgespräch nicht anwesend war. Der Beweiswert dieses E-Mails ist folglich sehr eingeschränkt. Aufgrund der Akten erscheint überwiegend wahrscheinlich, dass das Vorstellungsgespräch vom 18. September 2006 auf Initiative des Beschwerdeführers zu Stande gekommen ist. Eine Zuweisung befindet sich jedenfalls nicht in den Vorakten. Ebenso erscheint glaubhaft, dass der Beschwerdeführer sich speziell für die angebotene Stelle bei der Firma in H.____ interessiert hatte. Die Behauptung des Vertreters des Beschwerdegegners, wonach der Beschwerdeführer die Leistung von Überstunden abgelehnt hätte, hat sich dagegen bei einer konkreten Nachfrage bei Herrn B.____ nicht bestätigt. Ebenso wenig kann der schriftlichen Auskunft von Herrn B.____ entnommen werden, dass der Beschwerdeführer den angebotenen Stundenlohn abgelehnt hätte. Vielmehr hat der Beschwerdeführer offensichtlich versucht, über die Höhe des Stundenlohns zu verhandeln. Es stellt sich damit die Frage, ob dieses Verhalten einer Ablehnung einer Stelle gleichgesetzt werden kann. Dazu ist erforderlich, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten das Nichtzustandekommen seiner Anstellung entweder bewusst provoziert oder in einem solchen Masse grobfahrlässig gehandelt hat, dass er ohne weiteres mit dem Scheitern der Anstellung rechnen musste (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 148 mit Hinweisen). Einer versicherten Person darf nicht schon zur Last gelegt werden, dass sie auf eine entsprechende Frage hin oder von sich aus ihre Lohnvorstellungen, die nicht deckungsgleich mit denjenigen des Arbeitgebers sind, bekannt gibt oder Angaben über ihr früheres höheres Einkommen macht (J. CHOPARD, a.a.O., S. 149; ARV 1982 Nr. 5 S. 43). Allein der Umstand, dass der Beschwerdeführer versucht hat, mit dem Vertreter des Temporärbüros über die Höhe des Stundenlohns zu verhandeln, stellt daher kein einstellungsrelevantes Verhalten dar. Zwar ist es möglich, dass der Beschwerdeführer ein Nichtzustandekommen einer Anstellung provoziert hat, überwiegend wahrscheinlich erscheint dies jedoch aufgrund der gesamten Umstände nicht. Insbesondere ist nicht auszuschliessen, dass allein der Umstand, dass der Beschwerdeführer über die Höhe des Stundenlohns verhandeln wollte, bei seinem Gesprächspartner zur Verärgerung und zu einem Abbruch des Gesprächs geführt hat. Da sich der Sachverhalt infolge Zeitablaufs nicht mehr genau ermitteln lässt, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

E. 3

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 14. November 2006 aufzuheben. Gerichtskosten sind keine zu erheben. Demgemäss hat das Versicherungsgericht entschieden: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 14. November 2006 aufgehoben. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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