

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/67 vom 6. Februar 2008

Sg Versicherungsgericht, 2008-02-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2007_67

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/67 du 6 février 2008

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/67 del 6 febbraio 2008

Regeste

Art. 17 Abs. 1 und Art 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Ablehnung einer zumutbaren Arbeit. Die versicherte Person hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht eine ihr angebotene zumutbare Stelle unverzüglich anzunehmen, auch wenn es sich nur um eine befristete Stelle handelt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 6. Februar 2008, AVI 2007/67).

Erwägungen

E. 1

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine ihr angebotene zumutbare Arbeit ablehnt. Es handelt sich dabei um eine Folge der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadenminderungspflicht (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer (Hrsg.), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Basel 2007, Rz 841). Im Rahmen dieser Schadenminderungspflicht muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie hat dabei alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten voll auszuschöpfen (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, Bern/Stuttgart 1987, Art. 17 N. 12). 1.2 Die Nichtannahme zumutbarer Arbeit betrifft neben der von der Arbeitsstelle zugewiesenen Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen Stelle oder einer von Dritten vermittelten bzw. angebotenen Arbeitsgelegenheit (Nussbaumer, a.a.O., Rz 842). Weiter liegt eine Nichtannahme im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern dieser Einstellungstatbestand erfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt. Gemäss Rechtsprechung ist dieser Einstellungstatbestand auch dann erfüllt, wenn der Versicherte die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch sein Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber ist klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 38 E. 3b; Nussbaumer, a.a.O., Rz 844). Gleichfalls bildet eine vom Versicherten provozierte Absage durch den Arbeitgeber in Folge überhöhter Lohnansprüche eine Ablehnung zumutbarer Arbeit (ARV 1982 Nr. 5, S. 42f. E. 3a). 1.3 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 unbewiesenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweis).

E. 2

Unbestritten ist im vorliegenden Fall, dass die A.____ dem Beschwerdeführer am 9. Mai 2007 telefonisch eine befristete Stelle per sofort angeboten und der Beschwerdeführer sich im Rahmen des Telefongesprächs nicht zur Annahme des Angebotes bereit erklärt hat, woraufhin der Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen ist. Die Zumutbarkeit der Stelle wurde von Seiten des Beschwerdeführers nicht bestritten. Auch eine von einem privaten Arbeitsvermittler telefonisch angebotene Stelle gilt als angebotene Arbeit in dem Sinne, dass im Falle einer Ablehnung ohne entschuldbaren Grund die Sanktionen nach Art 30 Abs. 1 lit. d AVIG zur Anwendung gelangen. Streitig ist, ob ein entschuldbarer Grund für das Verhalten des Beschwerdeführers vorliegt. Der Beschwerdeführer begründet die nicht sofortige Annahme des Arbeitseinsatzes damit, dass es sich um einen Kurzeinsatz gehandelt habe und ihm von Seiten der Kursleitung mitgeteilt worden sei, dass ein Kursunterbruch für einen kurzen Arbeitseinsatz mit der Kursleitung abgesprochen werden müsste. 2.1 Vorliegend muss geklärt werden, ob der Beschwerdeführer davon ausgehen konnte, dass es sich um einen kurzen Arbeitseinsatz gehandelt habe. 2.1.1 Bezüglich des Einwandes eines kurzen Arbeitseinsatzes ist die Mailkorrespondenz zwischen D.____, Personalberaterin beim RAV Sargans, und C.____ von der A.____ von Bedeutung. Am 9. Mai 2007 um 14.45 Uhr erkundigte sich C.____, ob der Beschwerdeführer den Kurs für einen Arbeitseinsatz, der voraussichtlich bis August/September 2007 dauern würde, unterbrechen könnte. Die für den Beschwerdeführer zuständige Personalberaterin des RAV antwortete, dass der Beschwerdeführer den Kurs unterbrechen könne, wenn der Einsatz wirklich bis August/September 2007 dauere. C.____ schrieb gleichentags um 15.27 Uhr, dass der Beschwerdeführer die Stelle aus verschiedenen Gründen nicht wolle (act. G 3.1/A 4). Auf Nachfrage des RAV Sargans bestätigte C.____ per Mail am 11. Mai 2007, dass er dem Beschwerdeführer die Dauer der Stelle bis August/September 2007 mitgeteilt habe (act. G 3.1/A 6). Die Aussagen von C.____ zur Dauer des Arbeitseinsatzes sind widerspruchsfrei und in sich stimmig. Es besteht kein Anlass, an deren Glaubhaftigkeit zu zweifeln. 2.1.2 Im Telefongespräch vom 10. Mai 2007 um 16.16 Uhr mit E.____ vom RAV Sargans führte der Beschwerdeführer aus, dass er nicht von heute auf morgen einen Kurs abbrechen könne. Ein Hinweis, dass man ihm nur einen kurzen Arbeitseinsatz angeboten hätte, kann dem Gesprächsprotokoll nicht entnommen werden (act. G 3.1/A 7). In der Aufforderung zur Stellungnahme vom 9. Mai 2007 wurde die abgelehnte Stelle mit "ab sofort bis Ende September 2007" beschrieben. In seiner Stellungnahme vom 12. Mai 2007 wies der

Beschwerdeführer darauf hin, dass er zu einem Abschluss gedrängt worden sei. Er erwähnte jedoch nicht, dass es sich nur um einen kurzen Arbeitseinsatz gehandelt hätte (act. G 3.1/A 9). In der Verfügung wurde die Stelle wieder mit einer Dauer bis Ende September 2007 beschrieben (act. G 3.1/A 11). Erst in seiner Einsprache gegen die Verfügung vom 16. Mai 2007 und in den nachfolgenden Rechtsschriften macht der Beschwerdeführer geltend, dass ihm nur ein kurzer Arbeitseinsatz angeboten worden sei und er sich deshalb mit der Kursleitung habe absprechen wollen (act. G 3.1/A 12). Spätestens seit der Aufforderung zur Stellungnahme wusste der Beschwerdeführer, dass das RAV von einem Einsatz bis August/September 2007 ausging. In seiner ersten schriftlichen Stellungnahme äusserte er sich diesbezüglich aber nicht, erst in der Einsprache sah er darin einen Widerspruch zum Geschehensablauf. Die Stellungnahme der Kursleitung vom 29. November 2007 hält fest, der Beschwerdeführer habe die Kursleitung informiert, dass er am 9. Mai 2007 im Auto ein Telefon auf sein Natel von der Firma A.____ erhalten habe. Wegen des hohen Verkehrsaufkommens habe er nicht ganz verstanden, um was es gehe. Er habe nicht verstanden, um welche Stelle es sich gehandelt habe, ob um eine Festanstellung oder eben nur um einen sehr kurzen, zeitlich begrenzten Temporäreinsatz (act. G 7). Der Beschwerdeführer bestätigte in seinem Schreiben vom 13. Dezember 2007 die Aussagen der Kursleitung (act. G 9). Einerseits spricht der Beschwerdeführer davon, dass ihm nur ein kurzer Arbeitseinsatz angeboten worden sei. Andererseits habe er aber nicht verstanden, ob es sich um einen kurzen Einsatz oder eine Festanstellung handle. Insgesamt wirken die Aussagen des Beschwerdeführers zur Frage, wie lange der Einsatz gedauert hätte, widersprüchlich und sind damit nicht überzeugend.

2.1.3 Als einen der Ablehnungsgründe für die Stelle nannte C.____ die Absicht des Beschwerdeführers, im August 2007 Ferien zu beziehen (act. G 3.1/A 4). Auch in der Aufforderung zur Stellungnahme vom 9. Mai 2007 wurde die Ferienabsicht im August als Ablehnungsgrund aufgeführt (act. G 3.1/A 5). In seiner Stellungnahme vom 12. Mai 2007 ging der Beschwerdeführer nicht auf die genannte Ferienabsicht ein (act. G 3.1/A 9), erst in der Einsprache erwähnte er, dass es sich beim Abstellen auf seine Ferienabsicht im August um eine aus dem Zusammenhang gerissene Schutzbehauptung handle. Er habe seinen Ferienwunsch beim RAV auch noch nicht angemeldet. Ferien hätten ihn nicht daran gehindert, eine gute Arbeit anzunehmen (act. G 3.1/A 12). Diesen Äusserungen kann entnommen werden, dass die gewünschten Ferien im August 2007 während des Gesprächs zwischen C.____ und dem Beschwerdeführer zumindest zur Sprache kamen. Daher musste dem Beschwerdeführer klar sein, dass - wenn Ferien im August 2007 im Rahmen des Stellenangebots ein Thema waren - es sich bei der angebotenen Stelle bei B.____ um einen Einsatz handelte, der mindestens bis zum August 2007 gedauert hätte.

2.1.4 Gesamthaft ist es bei dieser Aktenlage mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwiesen, dass im Telefongespräch vom 9. Mai 2007 nicht über ein kurzes Stellenangebot, sondern über einen befristeten Einsatz per sofort bis mindestens August 2007 gesprochen wurde. Der Behauptung des Beschwerdeführers, dass man ihm nur einen kurzen Arbeitseinsatz angeboten habe, kann deshalb nicht geglaubt werden.

2.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, man habe ihn zur Annahme der Arbeitsstelle gedrängt und ihm sein Recht auf Bedenkzeit verwehrt. In Art. 16 Abs. 1 AVIG hat der Gesetzgeber demgegenüber ausdrücklich festgelegt, dass der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen muss (BGE 125 V 63 E 3b). Unverzügliche Annahme bedeutet die Annahme innert nützlicher Frist. Für die Bestimmung der Dauer einer nützlichen Frist ist entscheidend, dass durch ein allfälliges Zuwarten mit der Annahme das Zustandekommen einer Anstellung nicht gefährdet würde. Die konkrete

Dauer ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der Umstände zu beurteilen. Erfordern es die Umstände, so kann sich die Dauer der nützlichen Frist zur Annahme auch auf den Zeitraum eines Gesprächs mit einem Stellenvermittler reduzieren. Dies wird dann der Fall sein, wenn erkennbar ist, dass bei einer Nichtannahme während des Gesprächs das Zustandekommen einer Anstellung scheitern würde. Vorliegend gilt es zu berücksichtigen, dass die Anstellung "per sofort" hätte erfolgen sollen, wobei in diesen Fällen regelmässig auch ein gewisser Zeitdruck bei der Vergabe der Stelle bestehen wird. Entscheidend ist, ob für den Beschwerdeführer erkennbar war, dass ohne unverzügliche Annahme bzw. durch das Ausbedingen einer Bedenkfrist das Zustandekommen einer Anstellung scheitern würde. Der Beschwerdeführer gab an, dass er während des Telefongesprächs mit dem Stellenvermittler wiederholt gefragt worden sei, ob er die Stelle nun annehme oder nicht. Es war für den Beschwerdeführer demnach erkennbar, dass eine Nichtannahme während des Gesprächs beziehungsweise das Ausbedingen einer Bedenkfrist das Zustandekommen dieser Anstellung per sofort scheitern lassen würde.

2.3 Weiter muss geklärt werden, ob der Beschwerdeführer davon ausgehen konnte, dass die Annahme eines Stellenangebots vorgängig der Zustimmung der Kursleitung bedarf. In der Anweisung zum kollektiven Kursbesuch des RAV Sargans wurde vermerkt, dass falls der Kursteilnehmer aus wichtigen Gründen (Arbeitsstelle, Krankheit, Unfall) an der Massnahme nicht teilnehmen könne, er um sofortige Benachrichtigung der verfügenden Stelle gebeten werde. Weiter wird darauf aufmerksam gemacht, dass Nichtantritt oder Abbruch der Massnahmen rechtliche und finanzielle Konsequenzen habe (act. G 3.1/B 1). Dies besagt jedoch lediglich, dass eine angenommene Arbeitsstelle der Kursleitung kundgegeben werden muss, nicht dass diesbezüglich eine Zustimmung erforderlich wäre. Von Seiten der Kursleitung wurde dem Gericht mitgeteilt, dass im Rahmen des Kurses alle Teilnehmer aufgefordert würden, auf jeden Fall jede zumutbare Stelle anzunehmen. Die Teilnehmer müssten zudem eine schriftliche Vereinbarung oder einen Arbeitsvertrag vorweisen, um vom OKP Kurs befreit zu sein. Weiter hält die Kursleitung fest, dass eintägige Arbeitseinsätze ohne schriftlichen Arbeitsvertrag sowie Arbeit auf Abruf für das Kursgeschehen störend und einer nachhaltigen Eingliederung nur bedingt dienlich seien (act. G 7). Aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht sind die Kursteilnehmer verpflichtet, grundsätzlich jede Arbeitsgelegenheit wahrzunehmen. Sie dürfen somit auch Beschäftigungsmöglichkeiten nicht ausser Acht lassen oder Stellenangebote ausschlagen, nur weil die betreffende Tätigkeit an wenigen Tagen auszuüben ist (BGE 125 V 491 E. 4c/dd; BGE 124 V 63 E. 3b). Eine anders lautende Weisung der Kursleitung wäre demnach nicht zulässig. Aufgrund der Stellungnahme der Kursleitung kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass eine Weisung, wie die vom Beschwerdeführer geltend gemachte, für kurzfristige, eintägige Arbeitseinsätze ohne schriftlichen Arbeitsvertrag, von der Kursleitung ergangen ist. Selbst wenn eine derartige Weisung mitgeteilt wurde, stellt dies keinen entschuldbaren Grund für die Nichtannahme der angebotenen Stelle dar, da es sich nicht um einen Kurzeinsatz, sondern um eine Stelle per sofort (9. Mai 2007) bis mindestens August 2007 handelte.

2.4 Mit seinem Zuwarten hat der Beschwerdeführer in Kauf genommen, dass die Stelle anderweitig vergeben wurde. Der Tatbestand der Nichtannahme zumutbarer Arbeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist, wie in Erwägung 1b dargelegt, nicht erst bei ausdrücklicher Ablehnung, sondern auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Es liegt kein entschuldbarer Grund für die Nichtannahme dieser befristeten Stelle vor. Der Versicherte ist daher gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in seiner Anspruchsberechtigung einzustellen.

E. 3

Die Dauer der Einstellung ist gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG nach dem Grad des Verschuldens zu bemessen und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Beschwerdegegnerin hat das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer beurteilt und ihn ab dem 9. Mai 2007 für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Damit hat sie in angemessener Weise berücksichtigt, dass es sich bei der abgelehnten Stelle um einen befristeten Zwischenverdienst handelte.

E. 4

Im Sinne der oben stehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG entschieden: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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