

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/53 vom 1. Dezember 2010

Sg Versicherungsgericht, 2010-12-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2011_53

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/53 du 1 décembre 2010

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/53 del 1 dicembre 2010

Regeste

Art. 16 Abs. 1 und Art. 30 Abs. 3 AVIG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen unterlassener Bewerbung um eine zugewiesene Stelle (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 20. März 2012, AVI 2011/53).Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterin Marie Löhner, a.o. Versicherungsrichter Christian Zingg; a.o. Gerichtsschreiberin Annina BaltisserEntscheid vom 20. März 2012in SachenA.____,Beschwerdeführer,gegenRAV St. Gallen, Unterstrasse 4, Postfach, 9001 St. Gallen,Beschwerdegegner,vertreten durch Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen,betreffendEinstellung in der Anspruchsberechtigung (zumutbare Arbeit)Sachverhalt:

Erwägungen

E. 1

Strittig und vorliegend zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Anspruchsberechtigung für 16 Tage eingestellt hat.

E. 2

2.1 Eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie muss zur Schadenminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG). Nach Art. 30 Abs.1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person sodann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgt, namentlich eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit nicht annimmt. Dieser Einstellungstatbestand ist auch dann erfüllt, wenn sie die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit einem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 38 E. 3b). Eine Ablehnung einer zumutbaren Arbeit liegt zudem vor, wenn der Versicherte der Aufforderung des RAV, sich bei einer bestimmten Firma um eine Stelle zu bewerben, nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt (ARV 1986 Nr. 5 S. 22 f. E. 1a). 2.2 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen (BGE 126 V 130 E. 1). Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern

können. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 3.2 mit Hinweisen).

E. 3

3.1 Der Beschwerdeführer gibt an, er habe sich nicht beworben, da er nicht in das Anforderungsprofil der zugewiesenen Stelle gepasst habe, ihm die zugewiesene Arbeitsstelle mithin nicht zumutbar gewesen sei. 3.2 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG ist eine Arbeit dann unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Die gesetzliche Forderung nach angemessener Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten zielt auch darauf hin, dass die versicherte Person in der Lage sein muss, die angebotene Arbeit sachgerecht ausführen zu können, weil sich die Arbeitgebenden andernfalls getäuscht sehen und das Arbeitsverhältnis wieder auflösen könnten. Die Arbeit darf das Fähigkeits- und Fertigniveau der versicherten Person unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern. Ein hohes Fähigkeitsniveau erweitert die Möglichkeiten der Vermittlung von zumutbarer Arbeit (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 6. Februar 2004, C 130/03, E. 2.3 mit Hinweis auf: Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, N 15b zu Art. 16). Sowohl bezüglich der konkreten Fähigkeiten als auch hinsichtlich der an die Ausbildung und die Berufserfahrung zu stellenden Erfordernisse gilt grundsätzlich, dass im Bewerbungsverfahren zu prüfen ist, ob die betreffende Person die Anforderungen für die zugewiesene Stelle erfüllt, oder ob sie sie unter- oder überschreitet (vgl. Urteil des EVG vom 6. Februar 2004, C 130/03., E. 2.4). Die geforderte Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit soll schliesslich verhindern, dass die versicherte Person ihre bereits vorhandenen beruflichen Qualifikationen verliert, weil ihr eine ausserberufliche Arbeit zugewiesen wird. Besonders bedeutsam ist dies bei hoch qualifizierten Berufsleuten (Gerhards, a.a.O., N 18 zu Art. 16) sowie in Berufen mit schnell änderndem Fachwissen (Urteil des EVG vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.3). 3.3 Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer nach einer Mechanikerlehre hauptsächlich als "Sachbearbeiter AVOR" bei verschiedenen Unternehmungen tätig war (vgl. den Lebenslauf, act. G 3/A33). Dass sich die zugewiesene Stelle "Disponent/Sachbearbeiter" an einen kaufmännischen Angestellten mit Grundausbildung in einem technischen Betrieb, vorteilhafterweise mit Erfahrung in der Bau- oder Baunebenbranche, richtet (vgl. den Stellenbeschrieb, act. G 3/A42) und somit nicht ganz mit seinen früheren Tätigkeiten übereinstimmt, befreit den Versicherten aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht allerdings nicht von einer Bewerbung. Er hat vielmehr den Entscheid des potentiellen Arbeitgebers abzuwarten und nicht von vornherein einzuwenden, er sei für diese Stelle per se nicht geeignet. Es müsste in objektiver Hinsicht nachgewiesen sein, dass der Beschwerdeführer für die zugewiesene Stelle ungeeignet gewesen wäre. Daran fehlt es vorliegend, zumal sich viele der im Stellenbeschrieb aufgeführten Tätigkeiten mit den Aufgaben überschneiden, welche der Beschwerdeführer bei früheren Arbeitgebern in gleicher oder ähnlicher Weise erledigte, wie zum Beispiel das Erstellen von technischen Berichten, und er darüber hinaus auch schon einmal eine vergleichbare Tätigkeit als Disponent inne hatte. Dass sich die zugewiesene Stelle gemäss den Angaben des Beschwerdeführers eher für einen Lehrabgänger ohne langjährige

Erfahrung in AVOR eigne und nicht im Maschinenbau sondern in der Baubranche angesiedelt sei, hat keine Unzumutbarkeit zur Folge.

E. 4

4.1 Der Beschwerdeführer macht im Weiteren geltend, seine Beraterin habe ihre Auskunftspflicht verletzt, indem sie nicht auf seine Anrufe reagiert und ihn auch im späteren Beratungsgespräch nicht auf die möglichen Rechtsfolgen hinsichtlich seiner Nichtbewerbung aufmerksam gemacht habe. 4.2 Dem Beschwerdegegner ist grundsätzlich beizupflichten, dass die Rechtsfolgen bei Verzicht auf eine Bewerbung bereits im Zuweisungsschreiben aufgezeigt werden und diese dem Beschwerdeführer somit auch ohne nochmaligen Hinweis seiner Beraterin als bekannt vorausgesetzt werden durften. Dennoch ist in diesem Zusammenhang fraglich, ob ein Rückruf seitens der Beraterin vor dem Hintergrund ihrer Beratungspflichten nicht angezeigt gewesen wäre, zumal der Beschwerdeführer mehrmals versucht hatte, diese zu erreichen (vgl. die Verbindungsnachweise, act. G 5.1). Das durchaus als fragwürdig zu bezeichnende Verhalten der Beraterin befreit den Beschwerdeführer jedoch nicht vom Vorwurf, sich durch den Verzicht auf eine Bewerbung fehlerhaft verhalten zu haben, zumal er, wie vom Beschwerdegegner geltend gemacht, aus dem Umstand, dass seine Beraterin nicht zurückrief, nicht ableiten konnte, sich nicht auf die zugewiesene Stelle bewerben zu müssen. 4.3 Was die zwischen den Parteien strittige Frage betrifft, wann dem Beschwerdeführer das Zuweisungsschreiben vom 14. Februar 2011 zugestellt wurde, so gilt es zu berücksichtigen, dass der Ablauf der Frist die versicherte Person nicht ohne Weiteres von einer Bewerbung entbindet. Mit dem Setzen einer Bewerbungsfrist soll vielmehr zum Ausdruck gebracht werden, dass sich der Versicherte so rasch als möglich zu bewerben hat und bei Fristablauf entsprechende Rechtsfolgen in Kauf nimmt. Ein Verzicht auf eine Bewerbung wäre lediglich dann angezeigt, wenn die Stelle zum fraglichen Datum bereits vergeben gewesen wäre. Entsprechende Anhaltspunkte, dass die zugewiesene Stelle am 18. Februar 2011 nicht mehr zur Verfügung gestanden haben könnte, sind den Akten nicht zu entnehmen. Der Beschwerdeführer hätte sich somit, auch wenn er die Zuweisung, wie von ihm dargelegt, erst am 18. Februar 2011 erhalten hat, auf die Stelle bewerben müssen. 4.4 Nach dem Gesagten ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten die Schadenminderungspflicht verletzt und im Sinne der Rechtsprechung die Annahme einer zumutbaren Stelle vereitelt hat, indem er sich gar nicht erst dafür beworben hat. Damit ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgt.

E. 5

Zu prüfen bleibt, ob die vom Beschwerdegegner verhängten 16 Einstelltage angemessen sind. 5.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02] in der hier anwendbaren, bis zum 31. März 2011 geltenden Fassung). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer wegen nicht erfolgter Bewerbung für eine Anstellung ist rechtsprechungsgemäss der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Fall der Ablehnung einer nach Art. 16 Abs. 1 AVIG zumutbaren Arbeit (BGE 122 V 38 E. 3b). In dieser Hinsicht sieht Art. 45 Abs. 3 AVIV vor, dass die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit - und somit auch das Nichtbewerben auf eine konkrete Stelle - grundsätzlich ein schweres Verschulden darstellt. Die Rechtsprechung hat jedoch entschieden, dass im konkreten Fall

Gründe vorliegen können, die das schwere Verschulden als leichter erscheinen lassen (BGE 130 V 130 E. 3.4.3), wobei hinsichtlich der subjektiven Situation der betroffenen Person etwa gesundheitliche Probleme, auf der objektiven Seite etwa die Befristung einer Stelle berücksichtigt wurde (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 6.1). 5.2 Der Beschwerdegegner hat bei der Bemessung der Einstelltage einerseits berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer bereits einmal auf eine Bewerbung verzichtete und dies keine Rechtsfolgen nach sich gezogen hatte und dass er andererseits bei einem Rückruf seiner Beraterin am 18. Februar 2011 möglicherweise noch eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch gehabt hätte. Dies rechtfertigt eine Reduktion der Einstelldauer auf 16 Tage (act. G 3/A93). Damit wurden insbesondere das zumindest fragwürdige Verhalten der Beraterin berücksichtigt und zudem dem Umstand Rechnung getragen, dass schon einmal eine Nichtbewerbung toleriert und der Beschwerdeführer bei der Zuweisung vom 14. Februar 2011 von einer Fehlzweisung ausgegangen ist. Weitere verschuldensmindernde Gründe sind keine ersichtlich, weshalb kein Anlass besteht, in den Ermessensbereich der Verwaltung einzugreifen.

E. 6

6.1 Im Sinne der obigen Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. 6.2 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 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.