

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/27 vom 11. September 2023

Sg Versicherungsgericht, 2023-09-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2022_27

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/27 du 11 septembre 2023

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2022/27 del 11 settembre 2023

Regeste

Art. 16, 17 und Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG: Ablehnung einer zumutbaren Arbeit. Keine Unzumutbarkeit trotz Betreuungspflichten gegenüber dem 12-jährigen Sohn. Die verfükten 23 Einstelltage muten jedoch als unverhältnismässig hoch an. Insgesamt erscheint eine Einstellung von 15 Tagen als verschuldensangemessen. Teilweise Gutheissung (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 11. September 2023, AVI 2022/27).

Volltext

Entscheid vom 11. September 2023 Besetzung Versicherungsrichterinnen Corinne Schambeck (Vorsitz), Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Tanja Petrik-Haltinner; Gerichtsschreiberin Julia Dillier Geschäftsnr. AVI 2022/27 Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Marcel Strehler, S-E-K Advokaten, Zürcherstrasse 96, 8500 Frauenfeld, gegen RAV B.____, Beschwerdegegner, vertreten durch Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rechtsdienst, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (zumutbare Arbeit) Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherter) meldete sich im Oktober 2020 während einer bereits eröffneten Rahmenfrist erneut beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B.____ zur Arbeitsvermittlung an (Wiederanmeldung; act. G3.1/A14). In der ab 1. Mai 2019 eröffneten Rahmenfrist für den Leistungsbezug (vgl. act. G3.1/A25) war der Versicherte immer wieder temporär angestellt (vgl. beispielhaft act. G3.1/A2, A27 und A39). Diese Erwerbstätigkeiten wurden entsprechend bei der Berechnung der Beitragszeit berücksichtigt und eine Folgerahmenfrist ab 1. Mai 2021 eröffnet (Verfügung vom 21. Juni 2021, act. G3.1/A41; Einspracheentscheid vom 22. November 2021, act. G3.1/A65). Am 20. April 2022 teilte eine Mitarbeiterin der Stellenvermittlung C.____AG D.____ (nachfolgend: Arbeitgeberin) dem RAV per E-Mail mit, dass der Versicherte gleichentags und tags darauf in einem Einsatzbetrieb als Staplerfahrer hätte in der Nachmittagschicht arbeiten können. Er habe zunächst telefonisch bestätigt, dass die Nachmittagschicht ausnahmsweise möglich sei. Per Whats-App und auch telefonisch habe er daraufhin jedoch mitgeteilt, dass er diese Stelle nicht antreten werde, da er als Elektromonteur eine Stelle suche, er zudem zu wenig verdienen würde und er nur in der Morgenschicht arbeiten könne (act. G3.1/A93). Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten (act. G3.1/A94). Mit Verfügung vom 25. April 2022 stellte das RAV den Versicherten wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 20. April 2022 für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung wurde vorgebracht, dass die Anstellung zumutbar gewesen sei, da der Lohn orts- und branchenüblich und der Arbeitsweg akzeptabel gewesen sei. Zudem hätte die Tätigkeit seinen Fähigkeiten entsprochen (act. G3.1/A99). Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 4. Mai 2022 Einsprache

mit der Begründung, er habe am 1. April 2021 [richtig: 1. April 2022] einen Arbeitsvertrag mit der Arbeitgeberin unterzeichnet. Mit Herrn E.____ [Mitarbeiter der Arbeitgeberin] sei vereinbart worden, dass er nur in der Morgenschicht arbeiten müsse. Am 4. April 2022 habe er die Arbeit aufgenommen. Am 7. April 2022 sei ihm mitgeteilt worden, dass er nur noch bis 8. April 2022 arbeiten müsse. Er habe dies als Kündigung verstanden. Für ihn sei dies seltsam gewesen, da seine Ferien ab 11. April 2022 genehmigt worden seien. Am 19. April 2022 habe er Herrn E.____ versucht zu kontaktieren, sei jedoch mit Frau F.____ [Mitarbeiterin der Arbeitgeberin] verbunden worden. Dieser habe er mitgeteilt, dass er ab 25. April 2022 zur Verfügung stünde. Daraufhin habe ihn diese informiert, dass er am 21. April 2022 einen Einsatz beginnen könne. Er habe ihr mitgeteilt, dass er noch in den Ferien sei und er lieber in der Morgenschicht arbeite, da er seinen Sohn betreuen müsse. Am 20. April 2022 habe sie ihn nochmals kontaktiert und gefragt, ob er am gleichen Tag um 13.15 Uhr arbeiten könne. Er habe dies akzeptiert. Er habe sie nochmals daran erinnert, dass er in der Morgenschicht arbeiten müsse. Es sei vereinbart worden, dass er die Bestätigung per Whats-App erhalten werde. Im ihm zugestellten Arbeitsplan sei dann ersichtlich gewesen, dass er auch tags darauf in der Nachmittagschicht eingeteilt worden sei. Er habe nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er nur die Morgenschicht übernehmen könne, da er sich um seinen Sohn kümmern müsse. Etwas später habe ihm Herr E.____ schliesslich erklärt, dass es zu einem Missverständnis gekommen sei (act. G3.1/A104). Am 11. Mai 2022 erkundigte sich der Rechtsdienst des RAV bei Herrn E.____, worin das Missverständnis bestanden habe und ersuchte um Zustellung der Whats-App-Korrespondenzen (act. G3.1/A106). Mit E-Mail vom 11. Mai 2022 stellte Frau F.____ die Whats-App-Korrespondenzen zu (act. G3.1/A112). Mit Schreiben vom 16. Mai 2022 wurde dem Versicherten Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt. Der Rechtsdienst des RAV führte aus, Abklärungen bei der Arbeitgeberin hätten ergeben, dass es zwar zu Sprachproblemen gekommen sei, was auch der Grund gewesen sei, ihn in eine andere Abteilung zu versetzen. Er habe jedoch auf die Morgenschicht bestanden. Am 20. April 2022 habe er schliesslich um 9.41 Uhr mitgeteilt, dass er die Stelle nicht antreten könne und eine Anstellung als Elektromonteur suche (act. G3.1/A111). Mit E-Mail vom 25. Mai 2022 nahm der Versicherte Stellung und führte (sinngemäss) aus, er sei zu jener Zeit in den Ferien gewesen. Es sei für ihn nicht nachvollziehbar, weshalb er in seinen Ferien arbeiten müsse (act. G3.1/A117). Am 30. Mai 2022 erkundigte sich der Rechtsdienst des RAV nochmals bei der Arbeitgeberin, ob die Ferien des Versicherten vermerkt gewesen seien (act. G3.1/A119). Frau F.____ teilte daraufhin gleichentags mit, sie hätte nur Kenntnis von einer Woche Ferien gehabt. Am 18. April 2022 habe sich der Versicherte gemeldet und mitgeteilt, dass er per sofort verfügbar sei (act. G3.1/A120). Die Einsprache des Versicherten wurde mit Entscheid vom 7. Juni 2022 abgewiesen. Der Rechtsdienst des RAV begründete seinen Entscheid damit, der Versicherte sei bei Antritt der Ferien in Kenntnis gewesen, dass das Arbeitsverhältnis im Einsatzbetrieb in einer anderen Form weitergehen würde. Zwar habe er die Ferienabsichten vom 11. bis 22. April 2022 ordnungsgemäss beim RAV gemeldet. Gegenüber der Arbeitgeberin habe er jedoch angegeben, vom 11. bis zum 15. April 2022 in den Ferien zu sein. Am 19. April 2022 habe er der Arbeitgeberin zudem seine Einsatzbereitschaft signalisiert. Dies sei vorliegend massgebend. Dem Versicherten sei somit bereits am 19. April 2022 klar gewesen, dass es allenfalls kurzfristig zu einem Einsatz kommen würde, weshalb er genügend Zeit gehabt habe, die Obhut seines Sohnes zu organisieren. Hinzu komme, dass er sich für eine Vollzeitstelle und laut Vermittlungsdaten auch für Schichtarbeiten zur Verfügung gestellt

habe. Zudem sei es nicht erlaubt, sich bei der Suche auf den eigenen Beruf zu beschränken. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemesse sich nach dem Verschulden der versicherten Person. Konkret habe der Versicherte das erste Mal eine zumutbare Arbeit abgelehnt, wofür das SECO eine Einstelldauer von 31 Tagen vorsehe. Vorliegend sei jedoch berücksichtigt worden, dass es sich um eine befristete Anstellung gehandelt habe, die vorerst auf drei Monate, mit Aussicht auf Verlängerung, begrenzt gewesen sei. Dies rechtfertige eine Einstellung für 23 Tage (act. G3.1/A123). Gegen diesen Einspracheentscheid vom 7. Juni 2022 lässt der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) durch Rechtsanwalt Marcel Strehler Beschwerde erheben und die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie den Verzicht auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung beantragen. Eventualiter sei die Anzahl der Einstelltage angemessen, auf maximal 7 Einstelltage zu reduzieren; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Er macht geltend, der vorliegende Fall beruhe auf einem Missverständnis. Unbestritten und aktenkundig sei, dass er gegenüber dem RAV (nachfolgend: Beschwerdegegner) seine Ferienabwesenheit bis am 22. April 2022 frühzeitig gemeldet habe. Es sei auch geplant gewesen, sich während diesem Zeitfenster in seiner Heimat aufzuhalten, was auch gegenüber der Arbeitgeberin so kommuniziert worden sei. In den Ferien sei es jedoch zu einem Zwischenfall gekommen, als gleich zu Beginn der Ferien sein Personenwagen aufgebrochen und sämtliches Gepäck gestohlen worden sei. Aus diesem Grund sei er vorzeitig aus seinen Ferien zurückgekehrt. Zudem habe er der Arbeitgeberin ausdrücklich mitgeteilt, dass er lediglich die Morgenschicht übernehmen könne, da er ab dem frühen Abend die Betreuung seines 12-jährigen Sohnes übernehmen müsse. Nachdem er stets darauf hingewiesen habe, lediglich die Morgenschicht übernehmen zu können, habe er nicht damit rechnen müssen, am 20. April 2022 abends eingesetzt zu werden (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 9. September 2022 beantragt der Beschwerdegegner, vertreten durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung wird vorgebracht, dass aufgrund dessen, dass sich der Beschwerdeführer vor seinen Ferien erkundigt habe, bei wem er sich am 19. April 2022 melden müsse, und der Tatsache, dass er sich am 19. April 2022 bei der Arbeitgeberin gemeldet habe, davon ausgegangen werden könne, dass er der Arbeitgeberin nur eine Woche Ferien gemeldet habe. Er könne sich somit nicht auf den Standpunkt stellen, bis am 22. April 2022 Ferien gehabt zu haben und während dieser Zeit nicht hätte arbeiten müssen. Zudem habe er gemäss Whats-App-Korrespondenzen zu verstehen gegeben, dass er ausnahmsweise die Nachmittagschicht übernehmen könne (act. G3). Mit Replik vom 11. November 2022 hält der Beschwerdeführer an den Ausführungen in der Beschwerde fest (act. G7). Mit Schreiben vom 14. Februar 2023 ersucht das Versicherungsgericht den Beschwerdeführer um Konkretisierung seiner Betreuungspflichten und der Betreuungsmöglichkeiten (act. G10). Am 24. April 2023 nimmt der Beschwerdeführer Stellung und führt im Wesentlichen aus, dass im massgebenden Zeitpunkt seine Ehefrau als Produktionsmitarbeiterin tätig gewesen sei. Dies jeweils abwechselungsweise in der Morgen- und Abendschicht. Aus diesem Grund sei die Betreuung des gemeinsamen Sohnes am Nachmittag nach Schulende durch ihn übernommen worden (act. G13). Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten zur Begründung ihrer Anträge sowie den Inhalt der übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Erwägungen Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 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) alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Das persönliche Bemühen um Arbeit stellt eine unmittelbare Verpflichtung der versicherten Person dar. Sie muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person namentlich dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Diese Bestimmung regelt die Sanktionen bei Verletzungen der Kontrollvorschriften nach Art. 17 AVIG, unter anderem der Obliegenheit des Versicherten, eine vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 1. Satz AVIG). Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 2020, 8C_468/2020, E. 5.1). Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV dauert die Einstellung 1 bis 15 Tage bei leichtem (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist nach Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und demnach mit einer Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen zu sanktionieren (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung der Stelle) beschlagen (Urteil des Bundesgerichts vom 10. Juni 2021, 8C_24/2021, E. 3.2.1). 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. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat. 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). In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachgewiesen sein (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [ab 1. Januar 2007: Bundesgerichts] vom 11. Juni 2001, C 213/00, E. 1 mit Hinweis). Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, er habe seine Ferienabwesenheit im Zeitraum vom 11. bis 22. April 2022 frühzeitig gemeldet. Am 19. und 20. April 2022 sei er entsprechend nicht verpflichtet gewesen, für einen Arbeitseinsatz zur Verfügung zu stehen. Mit dem Beschwerdegegner ist festzuhalten, dass in der vorliegenden Fallkonstellation die Ferienmeldung beim für den Beschwerdeführer zuständigen RAV nicht ausschlaggebend sein kann. Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer vor seiner Ferienabwesenheit einen Arbeitseinsatz bei der G.____

AG hatte. Vom 11. bis 22. April 2022 nahm der Beschwerdeführer Ferien (act. G3.1/A96; Eintrag vom 7. April 2022). Mit der Arbeitgeberin wurde vor den Ferien vereinbart, dass er nach seinen Ferien als Staplerfahrer beginnen könne und sein Arbeitsverhältnis bestehen bleibe (act. G3.1/A93). Am 19. April 2022 bekundete der Beschwerdeführer seine Einsatzbereitschaft per sofort und meldete sich damit aus den Ferien zurück (act. G3.1/A115; Beschwerde Ziff. 5, G1). Die Arbeitgeberin durfte somit nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass er ab 19. April 2022 wieder einsatzbereit war und ihn entsprechend einplanen. In Beachtung der Schadenminderungspflicht und dem Grundsatz von Treu und Glauben, welcher widersprüchliches Verhalten verbietet, geht es vorliegend nicht an, sich auf die gemeldete Ferienabwesenheit zu berufen, obwohl er sich während dieser Zeit ausdrücklich bereit erklärt hatte, einen Arbeitseinsatz zu leisten, zumal der Arbeitseinsatz rund drei Monate und damit weit über seine Ferienabwesenheit gedauert hätte. Dabei ist unbeachtlich, dass er tatsächlich geplant hatte, für zwei Wochen zu verreisen und er planwidrig vorzeitig aus den Ferien zurückgekehrt ist. Ausschlaggebend ist in diesem Zusammenhang einzig sein Verhalten nach seiner Rückkehr aus den Ferien. Der Beschwerdeführer stellt sich sodann auf den Standpunkt, dass er bereits vor seinem ersten Einsatz bei der G. ___ AG mitgeteilt habe, dass er lediglich die Morgenschicht übernehmen könne, da er jeweils ab 17.00 Uhr seinen 12-jährigen Sohn betreuen müsse. Aufgrund seiner Betreuungspflichten gegenüber seinem Sohn sei die angebotene Stelle für ihn nicht zumutbar gewesen, da es sich dabei um die Nachmittagsschicht ab 13.15 Uhr gehandelt habe. Den im Recht liegenden Whats-App-Nachrichten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer am selben Tag erfahren hatte, dass er ab 13.15 Uhr in die Nachmittagsschicht eingeteilt wurde und er auch am darauffolgenden Tag die Nachmittagsschicht übernehmen müsse. Innert weniger Minuten antwortete der Beschwerdeführer, dass er eine Stelle in der Morgenschicht suche und erkundigte sich, bis wann die Nachmittagsschicht gehe. Daraufhin teilte eine Mitarbeiterin der Arbeitgeberin mit, dass sie schauen könne, dass er ab der kommenden Woche in der Morgenschicht arbeiten könne. Er erklärte, dass es für ihn in Ordnung sei, wenn er für einen Tag die Nachmittagsschicht übernehmen müsse, solange im Einsatzvertrag vereinbart werde, dass er künftig die Morgenschicht erhalte. Nach einer Bestätigung durch die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin, dass er nur für zwei Tage die Nachmittagsschicht übernehmen müsse und danach in die Morgenschicht eingeteilt werde, ersuchte der Beschwerdeführer um Zustellung eines Einsatzvertrages mit den angegebenen Arbeitszeiten. Die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin bat daraufhin aufgrund von Verständigungsproblemen um telefonische Kontaktaufnahme mit H. ___ (Mitarbeiter der Arbeitgeberin). Rund 40 Minuten nach dieser letzten Nachricht teilte der Beschwerdeführer mit, dass er die angebotene Stelle nicht antreten könne. Er suche eine Stelle als Elektromonteur (act. G3.1/A115). Dem Beschwerdeführer ist insofern zuzustimmen, als er von Beginn an erklärt hatte, dass er sich um seinen Sohn kümmern müsse und somit nur die Morgenschicht übernehmen könne. Nach Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG ist eine Arbeit unter anderem dann unzumutbar, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Nach der Rechtsprechung fallen – in Nachachtung von Art. 21 des Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (SR 0.822.726.8) – bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Arbeit oder eines Kursbesuches unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Verhältnisse insbesondere die gesundheitlichen und familiären Umstände der Versicherten in Betracht, u.a. die Zahl der zu betreuenden Kinder (BGE 120 V 375

m.w.H.; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 15. Juli 2003, C 78/03, E. 3). Obwohl die Betreuungspflicht in die Zumutbarkeitsprüfung miteinbezogen werden muss, ist mit dem Beschwerdegegner davon auszugehen, dass vorliegend nicht von einer grundsätzlichen Unzumutbarkeit auszugehen ist. Zunächst ging es lediglich um zwei Arbeitseinsätze. Es ist zwar verständlich, dass der Beschwerdeführer seinen 12-jährigen Sohn am Abend nicht alleine lassen wollte. Er führte aber selber aus, dass er für einen Tag eine Betreuung aufbieten könne. Es ging somit konkret nur noch um einen Abend. Wie den Whats-App-Nachrichten zu entnehmen ist, ging es sodann nicht mehr um den ersten, sondern nur noch um den zweiten Einsatz. Er hätte somit genügend Zeit (mehr als 24 Stunden) gehabt, eine Betreuungsmöglichkeit zu finden. Hinzu kommt, dass der Sohn kein Kleinkind mehr ist, welches immer beaufsichtigt werden muss. Sofern keine ausserordentlichen Umstände vorliegen, welche der Beschwerdeführer vorliegend auch nicht geltend macht, kann es einem 12-jährigen Kind durchaus zugemutet werden, einmal mehrere Stunden bzw. einen Abend alleine zu Hause zu sein. Überdies ist zu beachten, dass er nicht alleinerziehend, sondern verheiratet ist. In der Stellungnahme vom 24. April 2023 führte der vertretene Beschwerdeführer zwar aus, dass seine Ehefrau im massgebenden Zeitpunkt abwechslungsweise in der Morgen- und Abendschicht gearbeitet habe, weshalb er die Betreuung des gemeinsamen Sohnes am Nachmittag übernehmen müssen. Ob nun die Ehefrau des Beschwerdeführers an den besagten zwei Tagen in der Morgen- oder Abendschicht eingeteilt war, wurde nicht ausgeführt. Ebenfalls nicht bekannt ist, wann die Morgenschicht geendet und die Abendschicht begonnen hätte. Zwar ist vorliegend der Beschwerdegegner beweisbelastet, doch trifft den Beschwerdeführer eine Mitwirkungspflicht (vgl. Art. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 43 Abs. 3 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Diese kommt insbesondere bei Tatsachen zum Tragen, die – wie vorliegend – eine Partei bzw. konkret der Beschwerdeführer besser kennt als die Behörden und die ohne ihre Mitwirkung gar nicht oder nicht mit vernünftigen Aufwand erhoben werden können (Urteil des Bundesgerichts vom 18. Februar 2019, 2C_981/2017, E. 3.1, mit Hinweis auf Urteil vom 18. August 2017, 2C_118/2017, E. 4.2; Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 19. Januar 2022, AHV 2020/8, E. 3.3). Bei anwaltlich vertretenen Parteien können sodann grundsätzlich höhere Anforderungen gestellt werden. Auch auf entsprechende Rückfrage des Gerichts blieb der vertretene Beschwerdeführer sehr unspezifisch, obwohl nur er seine persönlichen Verhältnisse kennen kann, sodass keine genügenden Hinweise für eine Unzumutbarkeit ersichtlich sind. Insgesamt kann bei dieser Ausgangslage davon ausgegangen werden, dass es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, trotz Betreuungspflichten zwei Einsätze in der Nachmittagschicht zu übernehmen. Ebenfalls keine Unzumutbarkeit begründet der Umstand, dass der Beschwerdeführer trotz Aufforderung keinen schriftlichen Einsatzvertrag mit der Klausel, dass er künftig nur noch die Morgenschicht übernehmen müsse, erhalten hat, obwohl in der Regel die Schriftlichkeit vorausgesetzt ist (vgl. Art. 19 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih [AVG; SR 823.11]). Denn zu beachten ist insbesondere der zeitliche Ablauf: Die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin ersuchte den Beschwerdeführer um telefonische Kontaktaufnahme mit einem Mitarbeiter der Arbeitgeberin, da sie ihn nicht verstehe. Bereits 40 Minuten später teilte der Beschwerdeführer mit, dass er die Stelle nicht annehmen könne. Es wäre ihm somit durchaus zumutbar gewesen, sich zunächst telefonisch mit der Arbeitgeberin in Verbindung zu setzen und nochmals ausdrücklich um einen schriftlichen Einsatzvertrag zu ersuchen

bzw. jemanden, der der deutschen Sprache mächtig ist, zu bitten, Kontakt mit der Arbeitgeberin aufzunehmen. Der Beschwerdeführer wäre daher verpflichtet gewesen, die Stelle anzunehmen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist somit grundsätzlich zu Recht erfolgt. Der Beschwerdegegner hat unter Berücksichtigung der befristeten Anstellung das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer qualifiziert und ihn für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Zwar gilt das Ablehnen einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund als schweres Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Beschwerdegegnerin hat jedoch zu Recht anerkannt, dass bei befristeten Anstellungen (von lediglich drei Monaten) von einem mittleren Verschulden auszugehen ist (vgl. Einstellraster für KAST/RAV, in: AVIG-Praxis ALE, D79 2.A Nr. 6). Vorliegend ist indessen zusätzlich zu berücksichtigen, dass besondere Umstände vorliegen, die eine Einstelldauer im oberen Bereich des leichten Verschuldens rechtfertigen. Der Beschwerdegegner ging bei seiner Beurteilung davon aus, dass der Beschwerdeführer die Arbeit insbesondere abgelehnt hat, weil er einerseits mit dem Lohn nicht einverstanden war und er als Elektromonteur arbeiten wollte. Angesichts des Verhaltens des Beschwerdeführers im Laufe seiner Arbeitslosigkeit und in Beachtung seiner Erwerbsbiographie kann dieser Argumentation nicht gefolgt werden. Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer mehrere temporäre Einsätze geleistet hat, insbesondere als Reinigungsfachperson (act. G3.1/A102) und Hilfsarbeiter (act. G3.1/A70). Dabei verdiente er ebenfalls jeweils einen Stundenlohn von rund Fr. 25.--. Vor seinen Ferien leistete er sodann bereits einen vergleichbaren Arbeitseinsatz für die Arbeitgeberin, ohne sich – soweit erkennbar – dabei über den Lohn oder den Tätigkeitsbereich als Betriebsmitarbeiter zu beschweren. Hinzu kommt, dass er sich bei dem für ihn zuständigen RAV-Mitarbeiter erkundigte, ob er bei der LKW- oder Busfahrprüfung unterstützt würde (act. 3.1/A96, Einträge vom 23. November 2021 und 24. Januar 2022). Es erscheint somit nicht überwiegend wahrscheinlich, dass der Lohn oder der Tätigkeitsbereich als Staplerfahrer ausschlaggebend für die Ablehnung der Stelle gewesen ist. Vielmehr ist mit dem Beschwerdeführer davon auszugehen, dass die Nachmittagschicht der Ablehnungsgrund gewesen ist. Diesbezüglich ist hervorzuheben, dass es einzig aufgrund eines Missverständnisses zu der Ablehnung der Stelle gekommen sein dürfte. Denn anhand der Akten, insbesondere der Whats-App-Nachrichten, drängt sich die Annahme auf, dass der Beschwerdeführer nicht die Arbeitsstelle an sich ablehnen wollte, sondern lediglich die Nachmittagschichten ablehnte. Das Missverständnis bestand wohl darin, dass er davon ausging, dass er auch künftig die Nachmittagschicht übernehmen müsse und es sich nicht lediglich um zwei Arbeitseinsätze in der Nachmittagschicht gehandelt hätte. Dieses Missverständnis verstärkte sich noch durch das Verhalten der Arbeitgeberin, indem sie dem Beschwerdeführer trotz Aufforderung keinen schriftlichen Einsatzvertrag mit Zusicherung der Morgenschicht zustellte. Zwar ist ihm grundsätzlich dieses Missverständnis aufgrund von fehlenden Sprachkenntnissen anzulasten (vgl. etwa Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgericht vom 27. März 1991, in: ZAK 1991, S. 322 f.; Urteil des Bundesgerichts vom 3. Juli 2006, 1P.232/2006, E. 3.3 [betreffend Fristversäumnis]), doch muten die verfügbaren 23 Einstelltage mit Blick auf die der Arbeitgeberin bekannten Betreuungspflichten des Beschwerdeführers gegenüber seinem Sohn, die rasche zeitliche Abfolge der Ereignisse (vgl. die Anfrage bis zur Ablehnung innert rund einer Stunde gemäss Whats-App-Korrespondenzen) sowie die Kurzfristigkeit der nicht vereinbarungsgemässen Arbeitseinsätze unverhältnismässig hoch an, weshalb ein Eingreifen in das beschwerdegegnerische Ermessen gerechtfertigt ist. Zu berücksichtigen

ist zudem, dass er seit Beginn seiner Arbeitslosigkeit seinen arbeitslosenrechtlichen Pflichten immer klaglos nachgekommen ist. Insgesamt erscheint die Einstellung von 15 Tagen als verschuldensangemessen. Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und sind die Einstelltage von 23 auf 15 zu reduzieren. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG). Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Partei Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Da der Beschwerdeführer lediglich teilweise obsiegt, hat er einen reduzierten Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b Honorarordnung (HonO; sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat keine Honorarnote eingereicht. Bei vollständigem Obsiegen wäre im Hinblick auf vergleichbare Fälle sowie mit Blick auf die Bedeutung der Streitsache und den Aufwand eine Parteientschädigung von rund Fr. 3'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen. Da der Beschwerdeführer nur teilweise obsiegt, erscheint vorliegend entsprechend dem Ausmass des Obsiegens eine Parteientschädigung von rund einem Drittel, mithin von Fr. 1'000.--, gerechtfertigt. Der Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführer somit mit Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu entschädigen. Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 7. Juni 2022 aufgehoben und der Beschwerdeführer ab 20. April 2022 für 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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