

SO_GERICHTE VSBES.2023.220 vom 6. September 2023

SO Obergericht, 2023-09-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2023.220

FR: SO_GERICHTE VSBES.2023.220 du 6 septembre 2023

IT: SO_GERICHTE VSBES.2023.220 del 6 settembre 2023

Erwägungen

E. 2

2.1 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 blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429).

2.2 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210) enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts 8C_831/2019 vom 13. Februar 2020 E. 3.2.2 mit Hinweisen).

E. 3

3.1 Die versicherte Person, welche Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen (Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG, SR 837.0]), ab der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung die Kontrollvorschriften zu befolgen (Art. 17 Abs. 2 AVIG) sowie eine ihr vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 Satz 1

AVIG). Dies korrespondiert mit der Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen hat, ausser sie ist unzumutbar (Art. 16 Abs. 1 und Abs. 2 AVIG). Letzteres ist unter anderem dann der Fall, wenn eine Arbeit den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG) oder einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte nach Art. 24 AVIG Kompensationsleistungen (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Die Pflicht zur Annahme einer Arbeit gilt sowohl für Arbeit, welche die Arbeitslosigkeit beendet, als auch für Arbeit, welche einen Zwischenverdienst (d.h. ein Einkommen innerhalb einer Kontrollperiode; Art. 24 Abs. 1 AVIG) ermöglicht (vgl. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 60).

3.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), worunter auch eine selbst gefundene Arbeit oder von Dritten vermittelte resp. angebotene Stellen fallen (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 227). Vorsatz ist nicht erforderlich, eine leichte Fahrlässigkeit genügt (Melissa Traber, Die schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3). Es handelt sich bei Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG um einen Auffangtatbestand, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, welche nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_709/2022 vom 14. September 2023 E. 3.3 mit Hinweisen). Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht. Mithin erfasst der Tatbestand grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt (vgl. BGE 122 V 34 E. 3b S. 38; Urteile des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1, 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2, 8C_750/2019 vom 10. Februar 2020 E. 4.1). Zwar darf auch eine arbeitslose Person im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs mit der potenziellen Arbeitgeberin über den Lohn verhandeln. Sie darf aber aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht dadurch nicht die Chance der angebotenen Anstellung vereiteln, wenn ersichtlich wird, dass die Gegenseite damit nicht einverstanden ist. Die arbeitslose Person muss vielmehr aktiv zu erkennen geben, dass sie sich auch mit einem tieferen Lohn zufriedengeben würde (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_750/2019 vom 10. Februar 2020 E. 4.3.1). Nicht (zwingend) vorausgesetzt ist der Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen

Beschwerdeführerin: Guten Tag.

Verantwortlicher B.____: Ich habe ihren Lebenslauf vom RAV erhalten.
Suchen sie eine Arbeit?

Beschwerdeführerin: Ja doch, suche ich noch.

Verantwortlicher B.____: Wir haben einen offenen Job als
Lagermitarbeiterin in [...]. Haben sie Interesse?

Beschwerdeführerin: Ja, es ist gut. Wie viel kostet pro Stunde?

Verantwortlicher B.____: Pro Stunde wir bezahlen CHF 24.00 brutto.

Beschwerdeführerin: Kannst du mir noch ein bisschen mehr geben, weil
ich ein Kind habe. Bitte.

Verantwortlicher B.____: Nein, nein, geht nicht und wenn haben sie ein
Kind, ich werde weitersuchen eine andere Person. Tschüss.»

Ergänzend führte sie aus, ihr sei nach dem Telefonanruf aufgefallen, dass ihr Gesprächspartner schnell gesprochen und keinerlei weiterführende Informationen zur Anstellung gegeben habe (vgl. KAST-Akten S. 35).

4.3 Mit Verfügung vom 25. August 2023 stellte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin ab dem 10. August 2023 während 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ein. Als Begründung führte sie an, es sei zwar nicht verboten, bei einem Vorstellungsgespräch seine Lohnvorstellungen mitzuteilen, jedoch habe der der Beschwerdeführerin angebotene Lohn von CHF 24.13 pro Stunde einem durchschnittlichen Lohn für eine ungelernete Betriebsmitarbeiterin entsprochen. Das Einkommen aus dieser Anstellung hätte die Auszahlung der Arbeitslosenversicherung überstiegen, so dass sie sich vorübergehend von der Arbeitsvermittlung hätte abmelden können. Sie habe durch ihr Verhalten eine nicht amtlich zugewiesene zumutbare temporäre Anstellung mit einem sofortigen Stellenantritt vereitelt (vgl. KAST-Akten S. 25 f.).

4.4 In ihrer Einsprache vom 28. August 2023 führte die Beschwerdeführerin aus, dass ihr der Verantwortliche der B.____ einen Stundenlohn von nur CHF 24.13 angeboten habe. Sie habe ihm mitgeteilt, sie sei bereit zu arbeiten, habe ihn aber gefragt, ob er ihr etwas mehr Lohn geben könne; sie habe an ihrer letzten Arbeitsstelle CHF 29.00 pro Stunde erhalten und die Kosten für die Kita-Betreuung ihres Kindes seien hoch. Er habe ihr daraufhin geantwortet, er könne ihr nicht mehr geben. Das sei kein Problem, er werde eine andere Person suchen. Der Verantwortliche der B.____ habe ihr keinen Termin für ein Vorstellungsgespräch angeboten, habe nicht auf sie reagiert und im gemeinsamen Gespräch von Anfang an ihr gegenüber eine ablehnende Haltung erkennen lassen. Sie habe Familie und Rechnungen zu bezahlen. Sie versuche so rasch wie möglich, eine neue Arbeitsstelle zu finden (vgl. KAST-Akten S. 22).

4.5 Mit Einspracheentscheid vom 6. September 2023 hielt die Beschwerdegegnerin fest, eine stellenlose Person sei verpflichtet, jede zumutbare Stelle sofort anzutreten. Es sei nicht verboten, den Lohn zu verhandeln, doch sei die Lohnforderung der Beschwerdeführerin von CHF 29.00 pro Stunde für die angebotene Stelle unrealistisch gewesen. Aufgrund ihrer unrealistischen Lohnvorstellung sei es schliesslich nicht zu einer Anstellung gekommen, was einer Ablehnung eines Stellenangebotes gleichkomme. Sie habe durch ihr Verhalten eine temporäre Anstellung mit einem sofortigen Stellenantritt vereitelt (vgl. KAST-Akten

S. 19 ff.).

4.6 In ihrer undatierten Beschwerde (Postaufgabe: 11. September 2023) nimmt die Beschwerdeführerin wie folgt (erneut) Stellung: Sie habe zu keiner Zeit den Job bei der B.____ abgelehnt, sie habe lediglich den Lohn verhandeln wollen. Da sie in der vorangehenden Anstellung auch einen Stundenlohn von CHF 29.00 erhalten habe, habe sie ihre Lohnvorstellungen für realistisch gehalten. Hätte die B.____ sie zu einem Arbeiten auf Probe eingeladen, wäre sie dazu bereit gewesen. Das Telefongespräch sei jedoch von der B.____ abgebrochen worden, nachdem sie ihre Lohnvorstellung geäußert habe. Sie habe somit gar keine Gelegenheit mehr gehabt, die Anstellung anzunehmen. Es sei definitiv keine Absicht von ihr gewesen. Ihr sei bewusst, dass sie die Weisungen des RAV befolgen und eine zumutbare Arbeit annehmen müsse. Es habe sich vorliegend lediglich um eine Lohnverhandlung gehandelt und es sei nicht darum gegangen, die angebotene Arbeitsstelle auszuschlagen (vgl. A.S. 4).

4.7 In ihrer Beschwerdeantwort vom 3. Oktober 2023 macht die Beschwerdegegnerin geltend, dass die Beschwerdeführerin anlässlich des Gesprächs mit der B.____ einen konkreten Lohnwunsch von CHF 29.00 pro Stunde geäußert habe. Es sei verständlich, dass ein potenzieller Arbeitgeber bei einer Differenz von CHF 5.00 pro Stunde von einer Anstellung zurückschreke und sich anderweitig umsehe. Die Beschwerdeführerin habe gemäss den Unterlagen der Arbeitslosenkasse auch in der Vergangenheit nie einen Stundenlohn von CHF 29.00 erzielt (vgl. A.S. 8 ff.).

5. Bei der B.____ handelt es sich um ein Stellenvermittlungsbüro (vgl. [https://www.\[...\]](https://www.[...]), letztmals besucht am 10. Juni 2024). Da deren Verantwortlicher am 9. August 2023 mit einem bereits vorhandenen und konkreten Stellenangebot auf die Beschwerdeführerin zukam, ist das Verhalten der Beschwerdeführerin anlässlich dieses (ersten und einzigen) Kontaktes nachfolgend im Rahmen des Einstellungsstatbestandes von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG zu beurteilen (vgl. E. II. 3.3 hiervor).

5.1 Bei dem von der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 16. August 2023 aufgeführten Gesprächsverlauf (vgl. E. II. 4.2 hiervor) handelt es sich offensichtlich nicht um eine wortgetreue Abschrift des Telefongesprächs vom 9. August 2023 mit dem Verantwortlichen der B.____, sondern bloss um eine (lückenhafte) Wiedergabe der Erinnerungen der Beschwerdeführerin an dieses Gespräch. So gab die Beschwerdeführerin ■ ergänzend zu dem von ihr protokollierten Gesprächsverlauf ■ zu einem späteren Zeitpunkt an, dass sie gegenüber dem Verantwortlichen der B.____ einen konkreten Lohnwunsch von CHF 29.00 pro Stunde angebracht habe (vgl. E. II. 4.4, E. II. 4.6 hiervor). Die Darstellung in ihrer Stellungnahme vom 16. August 2023, wonach der Verantwortliche der B.____ das Gespräch mit ihr nicht nur wegen der (zu hohen) Lohnforderung, sondern auch wegen ihrer Eigenschaft als Mutter vorzeitig beendet habe (vgl. E. II. 4.2 hiervor), findet in dessen Rückmeldung vom 9. August 2023 ebenfalls keine Bestätigung, hielt er doch nur wenige Minuten nach dem Gespräch gegenüber dem RAV (lediglich) fest, die Beschwerdeführerin habe die Stelle zum offerierten Stundenlohn von CHF 24.13 nicht antreten wollen, da damit die Fremdbetreuungskosten für ihre Kinder nicht (ausreichend) abgedeckt seien (vgl. E. II. 4.1 hiervor). Die Beschwerdeführerin hielt denn an diesem angeblichen zusätzlichen Absagegrund im späteren Verfahrensverlauf auch nicht länger fest, sondern sprach selber nur noch von Lohnverhandlungen, welche zum Abbruch des Telefongesprächs seitens des Verantwortlichen der B.____ geführt hätten (vgl. E. II. 4.4, E. II. 4.6 hiervor). Es ist somit mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit

(vgl. E. II. 2.1 hiervor) davon auszugehen, dass der potenzielle Arbeitgeber B.____ das Gespräch einzig wegen der Lohnvorstellung der Beschwerdeführerin von CHF 29.00 pro Stunde vorzeitig beendete.

5.2

5.2.1 Die über keine Ausbildung verfügende (vgl. KAST-Akten S. 61 f.) Beschwerdeführerin arbeitete von anfangs November 2015 bis Ende März 2022 als (ungelernte) Betriebs- und Montagemitarbeiterin bei der C.____, [...] (vgl. Akten der Öffentlichen Arbeitslosenkasse [ALK-Akten] S. 113 f., 158 f., 163 f.). Nachdem sie zuerst zu einem Stundenlohn von CHF 24.00 brutto angestellt worden war (vgl. ALK-Akten S. 182), erhielt sie ab dem 1. Januar 2018 einen fixen Bruttolohn von CHF 3'600.00 pro Monat, zuzüglich Anteil 13. Monatslohn, bei einem Arbeitspensum von 100 % (vgl. ALK-Akten S. 183). Zuletzt erzielte sie in dieser Anstellung bei einem Arbeitspensum von 80 % einen monatlichen Bruttolohn von CHF 3'280.00 (exkl. Anteil 13. Monatslohn und Gratifikation; vgl. ALK-Akten S. 145, 158 f.). Nach einer zwischenzeitlichen Arbeitslosigkeit wurde ihr im Rahmen einer über einen Personalverleiher vermittelten, vom 7. November 2022 bis am 24. März 2023 befristeten Temporäranstellung als (ungelernte) «Anlagenführerin» bei der D.____, [...], ein Bruttolohn von anfänglich CHF 26.62 sowie von zuletzt CHF 27.68 pro Stunde (jeweils inkl. Ferienanteil und Anteil 13. Monatslohn) ausgerichtet (vgl. ALK-Akten S. 32 f., 36 f., 38 ff., 43 f., 48, 57 f., 62 f., 66).

5.2.2 Zwar kann der Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht gefolgt werden, wonach die (frühere) Tätigkeit als Anlagenführerin generell höher entlohnt werde als die von der B.____ angebotene Stelle als (einfache) Betriebs- bzw. Lagermitarbeiterin (vgl. A.S. 10), unterschied sich doch das Pflichtenheft der über einen Personalverleiher vermittelten, zuletzt ausgeübten Tätigkeit bei der D.____ nicht wesentlich von demjenigen einer (ungelernten) einfachen Hilfstätigkeit im Produktionssektor (vgl. KAST-Akten S. 66). Dessen ungeachtet muss der von der Beschwerdeführerin verlangte Anfangslohn von CHF 29.00 pro Stunde bzw. von umgerechnet CHF 5'286.10 pro Monat bei einem Vollzeitpensum (CHF 29.00 x 8.4 Std./Tag x 21.7 Arbeitstage pro Monat) anstelle der gebotenen CHF 24.13 pro Stunde bzw. CHF 4'398.40 pro Monat bei einem Vollzeitpensum (CHF 24.13 x 8.4 Std./Tag x 21.7 Arbeitstage pro Monat) gerade im vorliegend betroffenen Niedriglohnbereich als überrissen und unrealistisch angesehen werden. Kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin entgegen ihrer Behauptung (vgl. E. II. 4.4 und E. II. 4.6 hiervor) ■ zumindest soweit aktenkundig ■ in ihren früheren Anstellungen, seien diese befristet oder unbefristet gewesen, nie den von ihr gegenüber der B.____ geltend gemachten Stundenlohn von CHF 29.00 erzielt hatte. Vielmehr betrug der höchste Stundenlohn CHF 27.68 und auch dieser wurde ihr im Rahmen ihrer letzten Temporäranstellung erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit ausbezahlt. Obgleich es ihr trotz ihrer Arbeitslosigkeit grundsätzlich erlaubt war, im Rahmen des Gesprächs mit der potenziellen Arbeitgeberin B.____ auch über den konkreten Lohn zu verhandeln, musste sie mit ihrer (zu) hohen Lohnforderung damit rechnen und nahm letztlich auch in Kauf, dass deren Verantwortlicher damit nicht einverstanden sein und das Telefongespräch vorzeitig beenden würde. Mit ihrem Verhalten vereitelte sie demnach in Missachtung ihrer Schadenminderungspflicht die Chance der angebotenen Anstellung (vgl. E. II. 3.1 f. hiervor).

5.2.3 Aber selbst wenn sich die Lohnforderung der Beschwerdeführerin im Rahmen dessen bewegt hätte, was bei Lohnverhandlungen im Niedriglohnbereich noch als üblich zu bezeichnen wäre, würde sich am Ergebnis nichts ändern: Denn soweit die

Beschwerdeführerin ausführt, der Verantwortliche der B.____ habe das Telefonat beendet, als sie ihre Lohnvorstellung geäußert habe, so dass sie gar keine Gelegenheit gehabt habe, die Stelle überhaupt anzunehmen (vgl. E. II. 4.6 hiervor), ist ihr entgegenzuhalten, dass sie sich kurz nach dem Anruf nochmals mit der B.____ hätte in Verbindung setzen müssen, um gegenüber dieser aktiv erkennen zu geben, dass sie auch bei dem offerierten (tieferen) Stundenlohn noch bereit wäre, für sie zu arbeiten. Mit dieser Unterlassung hat sie jedoch ihre Pflicht zur Schadenminderung (ebenfalls) verletzt. Der Einstellungsstatbestand der Nichtannahme zumutbarer Arbeit erfasst nämlich grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt. 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. Durch ihre Passivität nach der Kontaktaufnahme durch die B.____ hat sich die Beschwerdeführerin nicht ernsthaft um diese Stelle bemüht und damit den Tatbestand von Art. 17 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 AVIG erfüllt (vgl. E. II. 3.1 f. hiervor; siehe auch Urteil des Bundesgerichts 8C_337/2008 vom 1. Juli 2008 E. 3.3.2).

5.3 Schliesslich erwies sich die von der B.____ angebotene Stelle gestützt auf Art. 16 Abs. 2 lit. a und lit. i AVIG auch als zumutbar (vgl. E. II. 3.1 hiervor): So hätte die Beschwerdeführerin mit dem offerierten Stundenlohn von CHF 24.13 brutto in einem Vollzeitpensum einen Monatslohn von CHF 4'398.40 erzielt, welcher wesentlich höher gewesen wäre als 70 % ihres versicherten Verdienstes (CHF 3'912.00 [vgl. ALK-Akten S. 8, 31] x 0.7 = CHF 2'738.40). Der Stundenlohn von CHF 24.13 brutto bewegte sich darüber hinaus ■ so im Ergebnis auch die Beschwerdegegnerin (vgl. E. II. 4.3 hiervor) ■ im Rahmen der berufs- und ortsüblichen Ansätze für eine solche Tätigkeit, unterschritt er doch den Mindestlohn, welchen der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih 2022-2023 ab Januar 2023 für ungelernete Temporärarbeitende vorgab («Normallohn» von CHF 19.92 pro Stunde, zuzüglich Ferienanteil sowie Anteil 13. Monatslohn von je 8.33 %, insgesamt ausmachend CHF 23.40 pro Stunde [vgl. https://www.swissstaffing.ch/docs/de/GAV_Personalverleih/GAVP_Flyer_2022-2023_DE_web.pdf, letztmals besucht am 10. Juni 2024]), nicht.

5.4 Zusammenfassend hat die Beschwerdeführerin mithin durch ein vorwerfbares und vermeidbares Verhalten ein potenzielles Arbeitsverhältnis verhindert (vgl. E. II. 5.2 hiervor), obwohl die fragliche Stelle zumutbar gewesen wäre (vgl. E. II. 5.3 hiervor). Die Beschwerdegegnerin hat sie folglich zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

E. 6

6.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 837.02]):

- leichtes Verschulden: 1 ■ 15 Tage
- mittelschweres Verschulden: 16 ■ 30 Tage
- schweres Verschulden: 31 ■ 60 Tage

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeit ohne entschuldbaren Grund ablehnt (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Entschuldbare Gründe

sind Umstände, die das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können die subjektive Situation der betroffenen Person (z.B. gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung einer Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131). Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_297/2022 vom 15. Februar 2023 E. 3.3). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110).

6.2 Die Beschwerdegegnerin ordnete das Verhalten der Beschwerdeführerin in einem ersten Schritt als grundsätzlich schweres Verschulden ein, welches sie anschliessend jedoch angesichts des von dieser vereitelten unbefristeten Temporäreinsatzes (vgl. E. II. 4.1 hiervor) auf ein mittelschweres Verschulden herabstufte. Ausgehend vom Regelfall einer auf drei Monate befristeten Anstellung sanktionierte sie dieses daraufhin «praxisgemäss» mit 26 Einstelltagen (vgl. KAST-Akten S. 26). Sie hielt sich dabei an die Verwaltungsweisung des SECO, welche bei der erstmaligen Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren, auf drei Monate befristeten Stelle eine Einstelldauer von 23 bis 30 Tage vorsieht (vgl. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.A/6, in der ab 1. Juli 2023 geltenden Fassung). Diesen Bemessungsrahmen schöpfte sie indessen nicht vollständig aus, sondern entschied sich für den Mittelwert von 26 Einstelltagen. Weitere Milderungsgründe liegen nicht vor. Namentlich sind keine Umstände ersichtlich, welche verständlich machen könnten, weshalb die Beschwerdeführerin nach dem Telefonanruf vom 9. August 2023 untätig blieb und davon absah, den Verantwortlichen der B. ___ erneut zu kontaktieren, um gegenüber diesem ihre Bereitschaft zur Arbeit auch bei tieferem Stundenlohn zu bekunden (vgl. E. II. 5.2.3 hiervor). Als Erklärung für dieses Verhalten drängt sich auf, dass es der Beschwerdeführerin beim konkreten Stellenangebot an der Motivation fehlte, ihrer Schadenminderungspflicht nachzukommen, obwohl das ihr offerierte Tageseinkommen von CHF 202.70 bzw. Monatseinkommen von CHF 4'398.40 (vgl. E. II. 5.2.2 hiervor) die ihr pro Tag bzw. pro Monat zustehende Arbeitslosenentschädigung (vgl. etwa ALK-Akten S. 17, 20, 24) überstiegen und zu einer zumindest vorübergehenden Abmeldung von der Arbeitslosenversicherung geführt hätte. Die Beschwerdegegnerin blieb folglich mit 26 Einstelltagen innerhalb des ihr zustehenden Ermessensspielraums, weshalb das Versicherungsgericht keine Veranlassung sieht, die Einstelldauer zu reduzieren.

7. Gestützt auf vorstehende Erwägungen erweist sich die Beschwerde somit als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 8

8.1 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 61 lit. g ATSG).

8.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (vgl. Art. 61 lit. fbis ATSG).

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst

Birgelen

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