

SO_GERICHTE VSBES.2025.114 vom 3. April 2025

SO Obergericht, 2025-04-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2025.114

FR: SO_GERICHTE VSBES.2025.114 du 3 avril 2025

IT: SO_GERICHTE VSBES.2025.114 del 3 aprile 2025

Erwägungen

E. 2

2.1 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 Bundesgesetz 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 2 AVIG).

2.2 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, 6. Aufl., Zürich 2025, S. 190). Vorsatz ist nicht erforderlich, eine leichte Fahrlässigkeit genügt (Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3). Bei Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG handelt es sich 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 in: 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). Sanktioniert wird mit anderen Worten grundsätzlich jedes Verhalten, welches den Abschluss eines Arbeitsvertrages verhindert (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 189; Traber, a.a.O.). Darunter fällt jegliches Tun oder Unterlassen, das sich negativ auf den Bewerbungsprozess auswirkt (Traber, a.a.O.), wie etwa Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs oder auch ein Verhalten, welches bewirkt, dass es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber kommt (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2).

E. 3.1

3.1.1 Die B.____ teilte der Beschwerdegegerin am 29. November 2024 mit (AWA S. 122), man habe dem Beschwerdeführer am 9. Oktober 2024 ein Stellenangebot bei der C.____ unterbreitet. Er habe nicht sofort zugesagt, weil er sich nicht sofort habe entscheiden können, vielmehr habe er zunächst einen Freund konsultieren wollen, der angeblich dort arbeite. Da dieser Freund nicht erreichbar gewesen sei, habe der Beschwerdeführer das

Stellenangebot schliesslich abgelehnt. Auf die schriftliche Nachfrage der Beschwerdeführerin vom 11. Dezember 2024 (AWA S. 118) antwortete der Beschwerdeführer nicht, doch erklärte er am 11. Dezember 2024 gegenüber seinem Personalberater beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (fortan: RAV), er wisse nichts davon, dass er passende Anstellungen abgelehnt hätte (AWA S. 11). Die B.____ wiederum gab am 17. Dezember 2024 an (AWA S. 114), die Arbeit bei der C.____ habe sich als zu anspruchsvoll herausgestellt. Der Beschwerdeführer habe sich dazu nicht direkt geäussert, jedoch gesagt, dass sein Auto nicht stark genug wäre, um täglich die Strecke nach [...] und zurück zu bewältigen.

3.1.2 Am 21. Januar 2025 ergänzte die B.____, die zwei Temporärstellen bei der C.____ in [...] seien dem Beschwerdeführer über ihren Jobcoach, Herrn D.____, mitgeteilt worden. Die Angebote stammten vom Temporärbüro E.____ (AWA S. 96). Dieses erklärte am 10. Februar 2025 (AWA S. 84 f.), es hätte sich um einen auf zwölf Monate befristeten vollzeitlichen Einsatz von Montag bis Freitag in der Logistik / Sortierung gehandelt, der sofort hätte angetreten werden können. Das Gehalt hätte sich auf CHF 29.00 in der Stunde resp. CHF 4'930.00 im Monat belaufen. Die Stelle sei telefonisch abgesagt worden und nicht mehr frei.

3.1.3 Weiter teilte die B.____ am 26. März 2025 mit (AWA S. 68), das erste Stellenangebot im [...] im 2-Schichtbetrieb sei am Montag, 23. September 2024, beim Start in der B.____, über das Temporärbüro E.____ erfolgt. Der Beschwerdeführer habe erwidert, er verdiene zu wenig und müsse sofort einen Job haben, der mindestens ein Jahr oder länger gehe. Er hätte am Folgetag den Einsatzvertrag in Solothurn unterschreiben und die Arbeit am 26. September 2024 antreten können. Der Beschwerdeführer habe es sich überlegen wollen, weil sein Auto nicht mehr so fahrtüchtig sei. Das Angebot sei dann aber nach zwei Stunden mit einer anderen Person, welche nicht von der B.____ gekommen sei, besetzt worden. Das zweite Stellenangebot in gleichem Umfang müsste bis Ende September 2024 gewesen sein. Seine Absage habe der Beschwerdeführer diesmal so begründet, dass er keine Schichtarbeit wolle.

3.1.4 In seiner Einsprache vom 17. März 2025 (AWA S. 70) brachte der Beschwerdeführer vor, er habe die genannte Stelle nicht grundsätzlich abgelehnt, wahrscheinlich sei es ein Kommunikationsproblem mit der Sprache gewesen. Richtig sei, dass er noch auf ein Feedback seines Freundes, der dort gearbeitet habe, gewartet habe. Zeitgleich habe er wegen familiärer Probleme nach [...] reisen müssen. Ausserdem sei auch noch sein Auto kaputt gegangen, weshalb er kurz abwesend und nicht mobil gewesen sei. Danach sei die Stelle seines Wissens bereits anderweitig vergeben gewesen. Bei der Stellensuche sei er engagiert geblieben und habe mittlerweile Arbeit als Gerüstbauer gefunden. Unwissentlich habe er sich in eine schwere finanzielle Lage gebracht und wisse nicht, wie er seine Rechnungen begleichen solle. Am 28. März 2025 ergänzte der Beschwerdeführer (AWA S. 67), er entschuldige sich für seinen Fehler. Er habe einen Brief über seine im November plötzlich eingetretene Situation geschrieben. Vom 18. bis 23. Oktober habe er Urlaub gemacht und sei nach [...] gereist.

3.1.5 In seiner Beschwerdeschrift macht der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend (A.S. 4 f.), er habe die angebotene Stelle nicht mutwillig abgelehnt. Zum betreffenden Zeitpunkt habe er sich dringend um seine schwer kranke Mutter kümmern müssen. Er habe daher beim RAV um Urlaub gebeten, welcher ihm vom 20. bis 23. Oktober 2024 bewilligt worden sei. Da es sich beim Freitag, 18. Oktober 2024, um einen regulären Werktag

gehandelt habe und der Flug günstiger sowie organisatorisch einfacher gewesen sei, sei er bereits an diesem Tag abgereist. Das sei ein Fehler gewesen, den er nicht böswillig, sondern zufolge der Dringlichkeit der familiären Situation begangen habe; es habe keinesfalls in seiner Absicht gelegen, gegen Auflagen zu verstossen oder das Vertrauen des RAV zu missbrauchen. Zudem sei er zu dieser Zeit durch einen Fahrzeugdefekt in seiner Mobilität stark eingeschränkt gewesen, was den Antritt der angebotenen Stelle in [...] zusätzlich erschwert bzw. verunmöglicht habe. In dieser stressigen und belastenden Zeit habe er leider keine sofortige schriftliche Stellungnahme einreichen können. Dennoch habe er seine Gründe offen kommuniziert, sowohl mündlich als auch später in seiner Rückmeldung vom 31. März 2025. Er sei jederzeit bereit, ärztliche Nachweise oder Belege zur familiären Situation und zur Fahruntfähigkeit vorzulegen. Aufgrund sprachlicher Unsicherheiten habe er zusätzlich auf die Rückmeldung eines Freundes gewartet, der bei der Firma arbeite, um sich besser auf die Stelle vorbereiten zu können; ihm sei wichtig, mit den richtigen Informationen in eine mögliche Anstellung zu gehen, was seine Motivation zeige. Der Umstand, dass er seit März 2025 wieder fest angestellt sei, belege ebenfalls sein klares Interesse, so schnell wie möglich aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Während seiner sechs Monate beim RAV habe er sich stets um Arbeit bemüht. Die unterstellte Verweigerungshaltung treffe nicht zu. Es handle sich um einen menschlich nachvollziehbaren Härtefall.

3.1.6 In seiner Replik (A.S. 22 f.) bekräftigt der Beschwerdeführer die Angaben in der Beschwerde. Er anerkenne, dass er Fehler gemacht habe, doch erscheine ihm die Sanktion von 38 Einstelltagen in Relation zur Situation unverhältnismässig streng.

E. 3.2

3.2.1 Vorab ist festzuhalten, dass sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im angefochtenen Einspracheentscheid lediglich auf das Stellenangebot vom 9. Oktober 2024 bezieht (s. A.S. 1). Wenn die B.____ von weiteren offenen Stellen spricht, die abgelehnt worden seien (s. unter E. II. 3.1.1 ■ 3.1.3 hiervor), so bilden diese nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

3.2.2 Gemäss Auskunft der B.____ und des Temporärbüros E.____ wurde dem Beschwerdeführer am 9. Oktober 2024 eine Stelle bei der C.____ angeboten, doch kam es in der Folge zu keiner Anstellung (E. II. 3.1.1 + 3.1.2 hiervor). Der Beschwerdeführer bestreitet dies nicht, macht aber geltend, er habe diese Arbeit nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern vor einer Zusage bei einem Freund nachfragen wollen, der an diesem Ort gearbeitet habe (E. II. 3.1.4 ■ 3.1.6 hiervor). Damit räumt der Beschwerdeführer indes eine Pflichtverletzung gegenüber der Arbeitslosenversicherung ein. Wie bereits dargelegt, wird jedes Verhalten sanktioniert, welches sich negativ auf den Bewerbungsprozess auswirkt und den Abschluss eines Arbeitsvertrages verhindert (E. II. 2.2 hiervor). Die versicherte Person hat die eindeutige Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu signalisieren (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 5.2.1). Diese Pflicht wird missachtet, wenn sich die versicherte Person eine Bedenkzeit ausbedingt oder zum Ausdruck bringt, sie wolle sich vor einem Vorstellungsgespräch zuerst noch über den Arbeitgeber informieren (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 191). Genau so hat sich aber der Beschwerdeführer verhalten, indem er vor einer Zusage noch seinen Freund konsultieren wollte. Soweit er sich auf Kommunikationsprobleme resp. sprachliche Unsicherheiten beruft (E. II. 3.1.4 + 3.1.5 hiervor), kann ihm nicht gefolgt werden. Wenn die B.____ angibt, der Beschwerdeführer habe zuerst mit seinem Freund reden wollen, so deckt sich dies mit seiner eigenen

Darstellung, weshalb von Verständigungsschwierigkeiten keine Rede sein kann und auch in dieser Hinsicht kein Anlass bestand, einen Freund beizuziehen. Der Hinweis des Beschwerdeführers, er habe nicht böswillig gehandelt, ist unbehelflich, da auch blosser Fahrlässigkeit sanktioniert wird (E. II. 2.2 hiervor). Im Übrigen setzt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 190).

3.2.3 Der Beschwerdeführer erklärt weiter, er habe die Stelle nicht annehmen können, weil seine Mutter schwer erkrankt sei und er deshalb in die Heimat habe reisen müssen. Das RAV bewilligte ihm dafür zwar in der Tat ein paar Tage Urlaub. Dennoch ergibt sich hier nichts für den Beschwerdeführer. Er flog erst am 18. Oktober 2024 nach [...] (E. II. 3.1.5 hiervor), während das Stellenangebot bereits am 9. Oktober 2024 erfolgte und die Arbeit sofort hätte angetreten werden können (E. II. 3.1.1 + 3.1.2 hiervor). Der Umstand, dass der Beschwerdeführer sich nach dem Stellenangebot Zeit ausbat, um mit einem Freund Rücksprache zu nehmen, zeigt, dass seine Reise damals noch nicht geplant war, hätte er doch sonst diese als Grund für seine Absage angegeben. Der Beschwerdeführer hätte mit anderen Worten die Chance gehabt, noch vor seiner Reise einen Arbeitsvertrag abzuschliessen und die Arbeit aufzunehmen. Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass er wenig später entlassen worden wäre, wenn er den Arbeitgeber während der Probezeit kurzfristig um eine paar freie Tage gebeten hätte; diesbezüglich wäre es dann aber zweifelhaft, inwieweit dem Beschwerdeführer überhaupt ein Vorwurf gemacht werden könnte.

3.2.4 Die angebotene Arbeit bei der C.____ muss auch als zumutbar gelten, da keiner der Gründe vorliegt, die den Beschwerdeführer zur Ablehnung berechtigt hätten (s. Art. 16 Abs. 2 AVIG). Er behauptet zu Recht nicht, dass die Stelle lohnmässig unzumutbar gewesen wäre. Mit einer Tagesarbeitszeit von 8,5 Stunden (42,5 Wochenstunden : 5) und einem Stundenlohn von CHF 29.00 (s. AWA S. 85 Ziff. 5 + 6) ergibt sich ein Tagesverdienst von CHF 246.50, der über dem Taggeldanspruch von CHF 156.80 liegt (s. dazu Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG sowie Art. 40a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIV, SR 837.02).

Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang einzig vor, er habe damals über kein funktionstüchtiges Auto verfügt und so den fraglichen Arbeitsort gar nicht erreichen können. Wie es sich damit verhält, kann indes offenbleiben. Der Arbeitsweg vom Wohnort in [...] zum Arbeitsplatz in [...] liesse sich auch mit dem öffentlichen Verkehr zurücklegen. Gemäss SBB-Fahrplan beträgt die Reisezeit einschliesslich der Fusswege bei den allermeisten Verbindungen für eine Richtung eine Stunde und sechs Minuten bis eine Stunde und 40 Minuten. Ein Arbeitsweg von bis zu zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg ist indes zumutbar (Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG).

3.2.5 Da der Beschwerdeführer durch ein vorwerf- und vermeidbares Verhalten das Zustandekommen eines von Dritten angebotenen Arbeitsverhältnisses verhinderte, obwohl die fragliche Stelle zumutbar gewesen wäre, ist der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt. Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer folglich zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

E. 3.3

3.3.1 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 AVIV):

- 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 (s. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110).

3.3.2 Die Verwaltungsweisung des SECO geht, der AVIV folgend, von einem schweren Verschulden aus, indem sie bei einer erstmaligen Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen, auf sechs Monate befristeten Stelle eine Einstelldauer von 34 bis 41 Tagen vorsieht, bei einer unbefristeten Stelle hingegen von 31 bis 45 Tagen (s. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.A/9 und 2.B/1, in der ab 1. Januar 2023 geltenden Fassung). Die Beschwerdegegnerin ging innerhalb dieses Rahmens zutreffend von einem Mittelwert von 38 Tagen aus (s. dazu Urteil des Bundesgerichts 8C_555/2022 vom 8. Februar 2023 E. 5.2).

Der Einwand des Beschwerdeführers, er habe sich bisher an seine Pflichten gegenüber der Arbeitslosenversicherung gehalten, ist unbehelflich. Dem Umstand, dass er bislang keine zumutbare Stelle ablehnte, wird dadurch Rechnung getragen, dass der Einstellungsrahmen für eine erstmalige Verfehlung dieser Art Anwendung findet. Milderungsgründe liegen nicht vor. Es sind keine Umstände ersichtlich, welche verständlich machen könnten, warum der Beschwerdeführer das Angebot der Arbeitgeberin ablehnte. Ihn entlastet auch nicht, dass er in der Folge ab März 2025 eine Festanstellung fand, hat er doch durch die Ablehnung des Stellenangebots vom 9. Oktober 2024 die Arbeitslosigkeit verlängert. Die Beschwerdegegnerin blieb folglich mit 38 Einstelltagen innerhalb des ihr zustehenden Ermessensspielraums, weshalb das Gericht unter diesem Blickwinkel keinen Anlass hat, die Einstelldauer zu reduzieren.

3.4 Zusammenfassend stellt sich die Beschwerde als unbegründet heraus und ist abzuweisen.

4. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung hat das kantonale Versicherungsgericht (abgesehen vom hier nicht zutreffenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG

nicht vorgesehen ist (s. Art. 61 lit. f bis Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

Demnach wird erkannt:

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb von 30 Tagen seit 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 Zwischenentscheidungen (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	Haldemann

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