

VBE.2023.73 / ms / sc

Art. 88

Urteil vom 22. August 2023

Besetzung

Oberrichterin Peterhans, Präsidentin
Oberrichterin Fischer
Oberrichterin Merkofer
Gerichtsschreiber Schweizer

Beschwerde-
führer

A. _____
vertreten durch lic. iur. Serge Flury, Rechtsanwalt, Kasinostrasse 38,
5000 Aarau

Beschwerde-
gegner

AWA - Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau,
Rain 53, 5000 Aarau

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der Beschwerdeführer meldete sich am 18. Juni 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Q. zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 21. Juni 2020 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Juli 2020. Mit Verfügung vom 25. Oktober 2022 stellte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer ab dem 9. August 2022 während 38 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung ein, weil dieser eine zumutbare Arbeitsstelle nicht angenommen habe. Die vom Beschwerdeführer dagegen erhobene Einsprache wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 8. Februar 2023 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren:

- "1. Es sei der Einspracheentscheid vom 12.01.2023 aufzuheben.
2. Es sei von Einstelltagen abzusehen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. gesetzliche Mehrwertsteuer) zu Lasten des Beschwerdegegners."

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 2. März 2023 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 24-27) zu Recht ab dem 9. August 2022 für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.

2.1.

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb des bisherigen Berufes. Zur Schadensminderung muss die versicherte Person grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 17 Abs. 3 AVIG).

2.2.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Der Einstellungstatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist auch dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (BGE 122 V 34 E. 3b S. 38; SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19, 8C_491/2014 E. 2). Grundsätzlich ist daher vom Einstellungstatbestand jedes Verhalten erfasst, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (SVR 2020 ALV Nr. 14 S. 43, 8C_750/2019 E. 4.1; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2519 f. Rz. 850).

3.

Der Beschwerdegegner führte im angefochtenen Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 im Wesentlichen aus, die Firma B. AG habe dem Beschwerdeführer am 4. August 2022 telefonisch eine "unbefristete Temporärstelle" angeboten, welche dem zumutbaren Rahmen entsprochen habe. Mit seinem Verhalten habe der Beschwerdeführer eine mögliche Anstellung verhindert, dies weil er nicht bereit gewesen sei, eine zumutbare Stelle innert nützlicher Frist anzutreten, dem Arbeitgeber gegenüber unfreundlich gewesen sei und ihn nicht habe ausreden lassen. Durch dieses Verhalten habe er faktisch eine zumutbare Arbeit abgelehnt. Folglich sei er seiner Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen und sei in der Anspruchsberechtigung einzustellen (VB 24-26).

4.

4.1.

Unbestritten ist, dass C., B. AG, dem Beschwerdeführer am 4. August 2022 telefonisch einen Arbeitseinsatz als Chauffeur mit Stellenantritt per 8. August 2022 angeboten hatte. Fraglich ist jedoch, ob das Verhalten des Beschwerdeführers das Zustandekommen des Arbeitsvertrages scheitern liess. Den Akten ist Folgendes bezüglich des massgeblichen Geschehensablaufes zu entnehmen:

4.1.1.

Am 4. August 2022 verfasste C., B. AG, eine E-Mail an das RAV Q. und führte aus, der Beschwerdeführer habe ihr mitgeteilt, er sei auf Arbeitssuche, aber nicht per nächste Woche verfügbar. Ebenfalls sei er äusserst unfreundlich und lasse seinen potenziellen Arbeitgeber nicht einmal ausreden. Sie würden ihn für keine Arbeit mehr berücksichtigen (VB 115-116). Auf Nachfrage teilte C. am 10. August 2022 mit, es sei ein sofortiger Einsatz bei der D. in einem 100%-Pensum bei einem Stundenlohn von Fr.

33.00 bis Fr. 36.00 und ca. 180 Arbeitsstunden vorgesehen gewesen (VB 113).

4.1.2.

Aus dem prozessorientierten Beratungsprotokoll geht hervor, dass der zuständige RAV-Berater den Beschwerdeführer aufgrund der E-Mail von C. am 10. August 2022 telefonisch kontaktierte. Der Beschwerdeführer habe dabei mitgeteilt, dass er C. um genauere Angaben gebeten habe, um welche Arbeitsstelle es sich handle. Er habe daraufhin jedoch keine konkreten Angaben erhalten, weshalb er nicht bereit gewesen sei, die vermeintliche Arbeitsstelle per 8. August 2022 anzutreten (vgl. VB Anhang II S. 3).

4.1.3.

Mit Stellungnahme vom 18. August 2022 teilte der Beschwerdeführer mit, er habe am 5. August 2022 einen Anruf von einem Herrn erhalten, der ihm gesagt habe, er solle am 8. August 2022 um sieben Uhr morgens bei ihm in der Firma sein und dort gleich anfangen zu arbeiten. Auf die Frage, ob zuvor ein kurzes Vorstellungsgespräch stattfinden würde, um die Konditionen und Arbeitsaufgaben zu besprechen, habe er die Antwort erhalten, er solle zuerst arbeiten; die Arbeitsbedingungen würden später besprochen. Er habe auf das Gespräch bestanden und ihn um die Adresse und den Namen der Ansprechperson gebeten, wo er sich diesbezüglich melden solle. Im Anschluss sei ihm mitgeteilt worden, "sie haben doch gar keine Lust zu arbeiten", und das Gespräch sei ohne ein weiteres Wort vom Arbeitgeber beendet worden. Bis heute wisse er nicht einmal, um welche Firma es sich gehandelt habe oder wer mit ihm dieses in seinen Augen wenig professionelle Gespräch geführt habe (VB 106).

4.1.4.

Mit Stellungnahme vom 6. September 2022 teilte C. mit, sie hätten den Beschwerdeführer auf dem RAV-Portal entdeckt. Sie hätten eine passende Stelle für ihn per sofort als Chauffeur gehabt. Der Beschwerdeführer habe mitgeteilt, er sei nicht per sofort oder innerhalb von einer Woche verfügbar. Nebstdem sei er äusserst unfreundlich gewesen und habe sie nicht ausreden lassen. Der Einsatz sei per sofort bei der D. vorgesehen gewesen (VB 93-95).

4.1.5.

Der Gesprächsnotiz des Beschwerdegegners betreffend ein Gespräch mit C. vom 5. Januar 2023 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs mit C. vom 4. August 2022 ausgeführt habe, er könne die Arbeit nicht per sofort aufnehmen. Daneben sei er sehr unfreundlich gewesen und habe sie nicht ausreden lassen. Sie habe dem Beschwerdeführer gegenüber erwähnt, dass es sich um einen Arbeitseinsatz bei der D. handle. Der D. gegenüber habe sie den Beschwerdeführer hingegen

nicht erwähnt, weil der Beschwerdeführer die Arbeit am kommenden Montag nicht habe aufnehmen wollen und deshalb nicht in Frage gekommen sei. Für die B. sei die Sache am 4. August 2022 beendet gewesen. Es sei also unmöglich, dass ein Mitarbeiter der B. den Beschwerdeführer am 5. August 2022 angerufen habe. Ebenso sei es unmöglich, dass ein Mitarbeiter der D. den Beschwerdeführer kontaktiert habe. Weiter teilte C. mit, dass mit potentiellen Arbeitnehmern immer das gleiche Prozedere stattfinde. Bei grundlegendem Interesse nach einem Telefongespräch werde dem Bewerber per Handy/Mail der Stellenbeschrieb zugesandt. Danach müsse der Bewerber sein "iO" geben. Wenn dieses vorhanden sei, werde der Bewerber zum Gespräch eingeladen. Der Arbeitsvertrag werde immer vor Stellenantritt unterzeichnet (VB 28).

4.2.

4.2.1.

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, C. sei wohl erbost darüber gewesen, dass sie aus seiner Vermittlung keinen Gewinn habe erzielen können. Es sei völlig lebensfremd, anzunehmen, dass er, kontaktiert von einer Temporärfirma, nachdem er nachweislich schon seit längerer Zeit arbeitslos sei, beim ersten Telefonat hätte unfreundlich sein sollen. Zudem seien ihm die "Essentialia" des Arbeitsvertrages nie erklärt worden (vgl. Beschwerde S. 2 f.).

4.2.2.

Gemäss den Angaben von C. habe ihr der Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er nicht per sofort oder innerhalb einer Woche verfügbar sei (vgl. VB 93; 116). Der Beschwerdeführer hätte aber auch versuchen können, einen späteren Stellenantritt zu vereinbaren, was er nicht getan hat. Zudem hat er nie dargelegt, weshalb er die Stelle nicht per sofort hätte antreten können. Er wäre jedoch dazu verpflichtet gewesen, eine angebotene Arbeit unverzüglich anzunehmen und seine Bereitschaft zum Vertragsabschluss klar und eindeutig zu bekunden (vgl. Art. 16 Abs. 1 i.V.m. Art. 17 Abs. 1 AVIG; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1 mit Hinweisen). Da der Beschwerdeführer bereits seine zeitliche Verfügbarkeit nicht zugesichert hatte, ist auch ohne Weiteres nachvollziehbar, dass C. in der Folge auf einen detaillierten Arbeitsbeschrieb verzichtete. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer hat C. sodann kein persönliches Interesse am Ausgang des Verfahrens. Inwiefern bei einer Temporärfirma das Interesse an einem Arbeitsvertrag "etwas anders gelagert" sein soll, als bei einem Vertrag, der direkt mit einer Arbeitgeberin zustande komme (vgl. Beschwerde S. 3), wird vom Beschwerdeführer nicht dargelegt. Die Ausführungen von C. erweisen sich folglich als glaubhaft.

Weiter teilte C. bereits am 4. August 2022 mit, dass sie den Beschwerdeführer für keine Arbeit mehr berücksichtigen würden (VB 116). Es ist daher

nicht nachvollziehbar, weshalb sich der potentielle Einsatzbetrieb am darauffolgenden Tag beim Beschwerdeführer zwecks Besprechung der Arbeitsbedingungen hätte melden sollen (vgl. Beschwerde S. 3). Im Falle einer Arbeitsvermittlung wird der Arbeitsvertrag nämlich zwischen Verleiher und Arbeitnehmer abgeschlossen, womit die Arbeitsbedingungen demzufolge auch mit dem Verleiher zu regeln sind (vgl. Art. 19 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih [AVG; SR 823.11]). Gemäss Angaben der B. wurden die Kontaktdaten des Beschwerdeführers dem potentiellen Einsatzbetrieb denn auch nicht weitergeleitet (vgl. VB 28), weshalb sich dieser beim Beschwerdeführer gar nicht hätte melden können. Diesbezüglich verstrickt sich der Beschwerdeführer zudem in Widersprüche, wenn er in der Stellungnahme vom 18. August 2022 (VB 106) und im Beschwerdeverfahren ausführt, er habe am 5. August 2022 einen Anruf von einem "vermeintlichen Arbeitgeber" erhalten (vgl. Beschwerde S. 3), während er im Einspracheverfahren noch geltend machte, es sei davon auszugehen, dass er sich mit der zuständigen Person des Einsatzbetriebes in Verbindung gesetzt habe (vgl. VB 37). Die Schilderungen des Beschwerdeführers erweisen sich folglich als unglaubhaft.

4.3.

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, er hätte die fragliche Stelle aus gesundheitlichen Gründen gar nicht antreten können, da er keine schweren Lasten tragen könne (vgl. Beschwerde S. 3 f., 5). Aus dem vom Beschwerdeführer erwähnten Bericht des Kantonsspitals R. vom 21. Oktober 2013 geht nicht hervor, dass der Beschwerdeführer in qualitativer Hinsicht in seiner Arbeitsfähigkeit eingeschränkt wäre. Es wurde berichtet, er sei als Chauffeur zu 100 % arbeitsfähig sowie vollständig beschwerdefrei (vgl. VB 61-62). Ohnehin könnte bei der Beurteilung der Frage, ob dem Beschwerdeführer der fragliche Arbeitseinsatz in gesundheitlicher Hinsicht zumutbar gewesen wäre, auf den vor über neun Jahren ergangenen und damit nicht mehr aktuellen Bericht des Kantonsspitals R. vom 21. Oktober 2013 nicht abgestellt werden. Folglich ergeben sich aus den Akten keine Anhaltspunkte, wonach dem Beschwerdeführer die vorgesehene Tätigkeit als Chauffeur bei der D. nicht zumutbar gewesen wäre. Somit war der Beschwerdegegner entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde S. 5) auch nicht verpflichtet, bezüglich dessen Rückenleids weitere Abklärungen vorzunehmen. Im Übrigen wurde der Beschwerdeführer unter Hinweis auf seine Mitwirkungspflicht am 15. August 2022 aufgefordert, ein entsprechendes Arztzeugnis einzureichen (VB 111). Ein solches hat er ausweislich der Akten nicht vorgelegt. Eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes kann dem Beschwerdegegner daher nicht angelastet werden.

4.4.

Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer folglich mit seinem Verhalten das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages mit E. AG verhindert (vgl.

E. 2.2. hiervor), weshalb ihn der Beschwerdegegner zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

5.

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. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV unter anderem vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Nach der Rechtsprechung ist im Bereich des schweren Verschuldens als sachgemässer Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung grundsätzlich ein Mittelwert in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala zu wählen, somit ein solcher von 45 Einstelltagen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 6 mit Hinweisen; BGE 123 V 150 E. 3c S. 153).

Der Beschwerdegegner ging aufgrund der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit von einem schweren Verschulden aus und sanktionierte den Beschwerdeführer im Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 mit 38 Einstelltagen. Dabei stützte er sich auf das Einstellraster des seco (vgl. Rz. D79 der AVIG Praxis Arbeitslosenentschädigung [ALE] Ziff. 2.B), wonach eine erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle mit 31 bis 45 Einstelltagen sanktioniert werden kann. Die Anzahl der verfügbaren Einstelltage wird weder vom Beschwerdeführer beanstandet noch ergeben sich aus dem vorliegenden Sachverhalt triftige Gründe, um diesbezüglich vom Ermessen der Vorinstanz abzuweichen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2. mit Hinweisen). Damit ist der Einspracheentscheid vom 12. Januar 2023 zu bestätigen und die Beschwerde abzuweisen.

6.

6.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

6.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

6.3.

Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und dem Beschwerdegegner aufgrund seiner Stellung als Sozialversicherungsträger (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) kein Anspruch auf Parteientschädigung zu.

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 22. August 2023

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Die Präsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Peterhans

Schweizer