

VBE.2022.449 / pm / fi

Art. 36

Urteil vom 26. April 2023

Besetzung

Oberrichter Kathriner, Präsident
Oberrichterin Gössi
Oberrichterin Peterhans
Gerichtsschreiber Meier

Beschwerde-
führerin

A. _____,
vertreten durch Rechtsanwalt Simon Kaufmann, Protekta Rechtsschutz-
Versicherung AG, Monbijoustrasse 5, Postfach, 3011 Bern

Beschwerde-
gegner

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

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 14. November 2022)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Die 1997 geborene Beschwerdeführerin meldete sich am 26. Juni 2022 zur Arbeitsvermittlung an und stellte in der Folge bei der Unia Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2022. Mit Verfügung vom 27. September 2022 stellte sie der Beschwerdegegner ab dem 31. August 2022 für 38 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 14. November 2022 ab.

2.

2.1.

Dagegen erhob die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 13. Dezember 2022 fristgerecht Beschwerde und stellte folgendes Rechtsbegehren:

"Der Einspracheentscheid vom 14.11.2022 sei aufzuheben und auf Einstellungstage sei zu verzichten.

unter Entschädigungsfolge -"

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 3. Januar 2023 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Der Beschwerdegegner ging im Einspracheentscheid vom 14. November 2022 (Vernehmlassungsbeilage Regionales Arbeitsvermittlungszentrum [VB RAV] 17) im Wesentlichen davon aus, die Beschwerdeführerin habe durch ihr Verhalten eine Anstellung bei der Kita B. verhindert, indem sie der Leiterin der Kindertagesstätte während des Vorstellungsgesprächs mitgeteilt habe, sie habe sich nur beworben, weil dies vom RAV so verlangt worden sei. Hiermit habe sie ihre Schadenminderungspflicht verletzt. Die Beschwerdeführerin bringt dagegen zusammengefasst vor, sie habe sich nicht derart negativ geäußert, wie dies die Kita-Leiterin angegeben habe, sondern habe lediglich dargelegt, dass es ihr Ziel sei, die Handelsschule zu absolvieren und ihr Fernziel eine Anstellung als Kauffrau sei. Ihre Schadenminderungspflicht habe sie mit ihrem Verhalten jedenfalls nicht verletzt.

1.2.

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin mit Einspracheentscheid vom 14. November 2022 (VB RAV 17) zu Recht ab 31. August 2022 für 38 Tage in deren 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 ihres 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). Die Frage der Zumutbarkeit 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.1 mit Hinweis).

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; Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2). Grundsätzlich ist daher vom Einstellungstatbestand jedes Verhalten erfasst, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2519 f. Rz. 850). Die arbeitslose versicherte Person hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (SVR 2020 ALV Nr. 14 S. 43, 8C_750/2019 E. 4.1; BGE 122 V 34 E. 3b S. 38 mit Hinweisen).

3.

3.1.

Nach Lage der Akten nahm die Beschwerdeführerin am 30. August 2022 an einem Vorstellungsgespräch bei der Kita B. teil. Die Leiterin der Kita teilte dem zuständigen RAV mit E-Mail vom selben Tag mit, die

Beschwerdeführerin habe keinerlei Interesse an einer Anstellung gezeigt. Die Beschwerdeführerin habe ihr klar kommuniziert, sie sei lediglich zu dem Gespräch erschienen, da das RAV dies so von ihr verlangt habe. Sie empfinde es als Frechheit, dass sie eine Stelle in einem Beruf annehmen solle, den sie gar nicht möchte, da sie sich ja in einer Umschulung zur Kauf-frau befinde. Ebenso habe sie gesundheitliche Probleme und das frühe Aufstehen liege ihr gar nicht (VB RAV 142). Am 12. September 2022 teilte die Kita-Leiterin dem Beschwerdegegner ferner mit, es wäre per 5. September 2022 eine Festanstellung bei einem Pensum von 60-100 % vorgesehen gewesen. Der Grund, weshalb es zu keiner Anstellung gekommen sei, sei ein mangelndes Interesse an einer Anstellung gewesen und die Beschwerdeführerin habe ausgesagt, sie habe nur am Vorstellungsgespräch teilgenommen, weil das RAV ihr dies auferlegt habe. Sie habe jedoch keinerlei Interesse, diesen Beruf auszuüben (VB RAV 125).

3.2.

Es sind grundsätzlich keine Anhaltspunkte ersichtlich, welche die Angaben der Leiterin der Kita B. als nicht glaubhaft erscheinen lassen. Zu beachten ist sodann auch der Umstand, dass die Beschwerdeführerin, damit übereinstimmend, im Anschluss auch von der G. AG eine Absage erhalten hatte, da sie "[n]ach [dem] 1. Tag bereits körperliche Beschwerden geäußert" und dies auch beim Abschlussgespräch bekräftigt gehabt habe. Aufgrund der Aussagen der Beschwerdeführerin habe man sich gegen eine Zusammenarbeit entschieden (vgl. Formular vom 12. Dezember 2022 in VB RAV 24). Die Beschwerdeführerin gab in ihrer Stellungnahme vom 7. September 2022 gegenüber dem RAV im Übrigen selbst an, sie habe gegenüber der Leiterin der Kita B. kundgetan, dass sie die Stelle "wegen dem RAV" gefunden und sie sich "wegen euch" dort beworben habe und dass sie eigentlich eine Schule mache, welche dazu diene, sie auf einen anderen Beruf umzuschulen (VB RAV 127). Bereits eine solche Aussage signalisiert Desinteresse an einer Anstellung, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (vgl. E. 2.2. hiavor). Ob die Beschwerdeführerin gegenüber der Leiterin der Kita B. auch die Äusserung getätigt hat, es sei eine Frechheit, dass sie eine Stelle in einem Beruf, den sie gar nicht möchte, annehmen solle, ist damit nicht entscheidend. Nur schon mit ihren übrigen, von ihr selbst bestätigten Aussagen (vgl. VB RAV 127), hat sie Desinteresse signalisiert und damit das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages vereitelt. Ein sanktionswürdiges Fehlverhalten ist damit zu bejahen.

4.

4.1.

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. 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). Wie bereits dargelegt, ist dieser Tatbestand auch erfüllt, wenn eine versicherte Person eine Stelle zwar nicht ausdrücklich ablehnt, durch ihr Verhalten aber zumindest in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (vgl. E. 2.2). 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 lediglich als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt (vgl. BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1 mit Hinweisen). Ein solcher entschuldbarer Grund ist vorliegend nicht ersichtlich. Insbesondere kann er nicht darin erblickt werden, dass sich die Beschwerdeführerin in eine andere Tätigkeit umschulen lässt, denn eine versicherte Person ist verpflichtet, jede ihr zumutbare Tätigkeit unverzüglich anzunehmen (vgl. E. 2.1).

4.2.

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 Grad des Verschuldens ist das einzige Kriterium für die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 Abs. 3 AVIG; KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. Zürich 2019, S. 237).

Der Beschwerdegegner ging aufgrund des durch das Verhalten der Beschwerdeführerin verursachten Scheiterns des Zustandekommens eines Arbeitsvertrages von einem schweren Verschulden aus und sanktionierte diese im Einspracheentscheid vom 14. November 2022 mit 38 Einstelltagen. Dabei stützte er sich auf das Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (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 38 Einstelltage erweisen sich mit Blick auf das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin als im unteren Bereich des Angemessenen. Triftige Gründe, welche es rechtfertigen würden, in das Ermessen der Vorinstanz einzugreifen, sind keine ersichtlich. Die festgelegte Einstellungsdauer ist daher zu bestätigen.

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

5.2.

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

5.3.

Der Beschwerdeführerin steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und dem Beschwerdegegner aufgrund seiner Stellung als Sozialversicherungsträgerin (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, 26. April 2023

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Kathriner

Meier