

VBE.2023.233 / sb / fi

Art. 16

Urteil vom 13. Februar 2024

Besetzung

Oberrichterin Gössi, Präsidentin
Oberrichter Kathriner
Oberrichterin Fischer
Gerichtsschreiber Berner

Beschwerde-
führerin

A. _____
vertreten durch MLaw Karin Moser, Rechtsanwältin,
Protekta Rechtsschutz-Vers. AG, Monbijoustrasse 68,
Postfach, 3001 Bern

Beschwerde-
gegnerin

Unia Arbeitslosenkasse, Kompetenzzentrum D-CH West,
Monbijoustrasse 61, Postfach, 3001 Bern

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 20. April 2023)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Die 1993 geborene Beschwerdeführerin meldete sich am 20. September 2021 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 19. Oktober 2021 bei der Beschwerdegegnerin die Ausrichtung von Arbeitslosentaggeldern ab dem 31. August 2021. Nachdem sie per 29. November 2021 eine neue Anstellung gefunden hatte, meldete sie sich per 1. Dezember 2021 von der Arbeitsvermittlung durch das zuständige regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) ab. Nach Auflösung des Arbeitsvertrags durch die Arbeitgeberin meldete sie sich am 7. Juni 2022 erneut zur Arbeitsvermittlung und am 28. Juni 2022 ebenfalls neuerlich zum Bezug von Arbeitslosentaggeldern ab dem 19. Juli 2022 an. Mit Verfügung vom 14. Oktober 2022 stellte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 19. Juli 2022 für 19 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die gegen diese Verfügung am 1. November 2022 erhobene Einsprache wies sie mit Einspracheentscheid vom 20. April 2023 ab.

2.

2.1.

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob die Beschwerdeführerin am 16. Mai 2023 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Anträge:

"1.

Der Einspracheentscheid vom 20.04.2023 sei aufzuheben.

2.

Die Arbeitslosentaggelder seien ungekürzt an die Beschwerdeführerin auszurichten.

3.

Eventualiter sei die Sache zur weiteren Abklärung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

– unter Kosten- und Entschädigungsfolgen –"

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 25. Mai 2023 beantragte die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

In ihrem Einspracheentscheid vom 20. April 2023 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 20 ff.) ging die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen davon aus, die zu diesem Zeitpunkt temporär beschäftigte Beschwerdeführerin habe

eine ihr angebotene unbefristete Anstellung abgelehnt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert gewesen sei. Das Fortführen des Arbeitsverhältnisses respektive der Antritt einer unbefristeten Beschäftigung sei indes nicht unzumutbar gewesen, weshalb die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet und die Beschwerdeführerin folglich für 19 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung einzustellen sei. Die Beschwerdeführerin bringt dagegen zusammengefasst vor, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei unzumutbar gewesen. Auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei daher zu verzichten.

Damit ist streitig und nachfolgend zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 19 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte.

2.

2.1.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.2.

Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen [publ. in ARV 2012 Nr. 13 S. 294]). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

2.3.

Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2).

3.

3.1.

Aus den Akten ergibt sich folgender hier relevanter Sachverhalt: Gemäss Einsatzvertrag vom 25. November 2021 war die Beschwerdeführerin ab dem 29. November 2021 über die B._____ AG temporär bei der Genossenschaft C._____ in einem Pensum von 97.5 % als Project Management Office Support (PMO-Support) beschäftigt. Es wurde bei einer Kündigungsfrist von einem Monat eine Einsatzdauer bis voraussichtlich dem 29. Juli 2022 vereinbart (VB 141 und VB 138 ff.). Während der Dauer dieser Anstellung bot der Einsatzbetrieb der Beschwerdeführerin eine unbefristete Anstellung als PMO-Leitung an. Die Beschwerdeführerin lehnte diese Festanstellung jedoch ab und der Einsatzbetrieb kündigte den Einsatzvertrag am 8. Juni 2022 auf den 18. Juli 2022 (vgl. die Angaben der Beschwerdeführerin vom 29. September 2022 in VB 71 ff. sowie die Angaben der Personalverleiherin vom 5. Oktober 2022 in VB 55).

3.2.

Vor diesem Hintergrund ging die Beschwerdegegnerin zu Recht davon aus, dass die Beschwerdeführerin eine Weiterbeschäftigung bei ihrem bisherigen Einsatzbetrieb im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verhindert hat, obgleich ihr bewusst war, dass die temporäre Beschäftigung diesfalls spätestens am 29. Juli 2022 enden würde, und ohne dass ihr eine neue Arbeitsstelle bei derselben oder einer anderen Arbeitgeberin zugesichert worden war. Damit liegt grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vor, sofern der Beschwerdeführerin die Weiterführung der Beschäftigung im Rahmen der angebotenen Festanstellung nicht unzumutbar war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, das Fortführen eines Arbeitsverhältnisses mit dem damaligen Einsatzbetrieb sei unzumutbar gewesen, weil die gesetzliche Höchstarbeitszeit im Rahmen der temporären Anstellung regelmässig überschritten worden sei und weil sie sowohl die Aufgaben ihrer bisherigen Funktion als PMO-Support als auch jene der ihr angebotenen Funktion als PMO-Leitung hätte übernehmen müssen, was "einem Pensum von 150-170% entsprochen hätte". Dem kann indes nicht gefolgt werden. Zwar ergibt sich aus den Akten (vgl. die entsprechenden Stundenrapporte in VB 52 ff.), dass die Beschwerdeführerin verschiedentlich eine Arbeitszeit von mehr als 45 Stunden pro Woche aufwies und damit die zulässige Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG (vgl. zur Anwendbarkeit dieser Bestimmung NORDMANN/LOOSER, in: Blesi/Pietruszak/Wildhaber [Hrsg.], Kurzkommentar ArG, 2018, N. 55 f. zu Art. 9 ArG) überschritt. Jedoch ist zu beachten, dass ein Überschreiten der Höchstarbeitszeit zum einen nicht generell unzulässig ist (vgl. Art. 12 Abs. 1 ArG) und dass zum anderen vorliegend die maximal zulässige Überzeit gemäss

Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG nach Lage der Akten nicht überschritten wurde. Hinzu kommt, dass der Einsatzbetrieb die Beschwerdeführerin nach deren eigenen Angaben in ihrem Schreiben vom 29. September 2022 angewiesen hatte, jedenfalls nicht mehr als die zulässige Höchstarbeitszeit zu leisten (VB 72). Soweit Überzeit geleistet wurde, kann dies damit jedenfalls nicht dem Einsatzbetrieb zugerechnet werden, zumal auch den weiteren Akten keine eine solche Annahme stützende Umstände zu entnehmen sind. Dies lässt es zusammen mit der Tatsache, dass bisher je eine Person als PMO-Support und eine als PMO-Leitung beschäftigt war (vgl. wiederum die Angaben der Beschwerdeführerin in deren Schreiben vom 29. September 2022 in VB 71) und dass die Funktion der Beschwerdeführerin als PMO-Support wieder besetzt werden sollte (vgl. die Angaben der Personalverleiherin vom 5. Oktober 2022 in VB 55), nicht als mit dem Regelbeweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. hierzu statt vieler BGE 134 V 109 E. 9.5 S. 125 mit Hinweis auf BGE 129 V 177 E. 3.1 S. 181) erstellt erscheinen, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen der ihr angebotenen Festanstellung ein Pensum von 150 % bis 170 % hätte leisten müssen. Entsprechend gab denn auch die Personalverleiherin in ihrem Schreiben vom 5. Oktober 2022 an, es sei "nie die Rede von 150-170 % gewesen" (VB 55). Zu ergänzen ist, dass – nach übereinstimmenden Angaben der Beschwerdeführerin in deren Schreiben vom 29. September 2022 (VB 71 f.) und der Personalverleiherin in deren Schreiben vom 5. Oktober 2022 (VB 55; vgl. zudem die E-Mail vom 31. August 2022 in VB 91) – insbesondere Differenzen bezüglich der Entschädigung für die angebotene Festanstellung sowie der Wunsch der Beschwerdeführerin nach einer ihrer im Jahr 2021 abgeschlossenen Ausbildung im Bereich Marketing entsprechenden Tätigkeit ausschlaggebend für die Ablehnung der angebotenen Festanstellung durch die Beschwerdeführerin waren. Insgesamt ist damit kein triftiger Grund für die Nichtannahme der angebotenen Weiterbeschäftigung beziehungsweise keine Unzumutbarkeit der Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Einsatzbetrieb im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags gegeben. Die Beschwerdeführerin, der keine andere Stelle zugesichert war, ist daher zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden.

3.4.

Die Beschwerdegegnerin nahm ein mittleres Verschulden an und setzte die Sanktion auf 19 Einstelltage fest, was von der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin nicht in Frage gestellt wird. Obschon grundsätzlich stets von einem schweren Verschulden mit einer Einstelldauer von 31 bis 60 Tage (Art. 45 Abs. 3 AVIV) auszugehen ist, wenn eine versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusage einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV), erweist sich die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstelldauer von 19 Tagen mit Blick auf das ansonsten tadellose

Verhalten der Beschwerdeführerin, die sich nach Lage der Akten stets kooperativ zeigte, ihren Mitwirkungspflichten nachkam, mehrmals Zwischenverdiensttätigkeiten aufnahm sowie am 1. November 2022 eine selbständig gefundene unbefristete Festanstellung im Marketingbereich antreten (vgl. den entsprechenden Arbeitsvertrag vom 29. September 2022 in VB 56 f.) und sich daher von der Arbeitsvermittlung abmelden konnte (vgl. VB 51), sowie vor dem Hintergrund des der Beschwerdegegnerin zur Berücksichtigung von besonderen Umständen des Einzelfalls zukommenden Ermessens bei der Festsetzung der Einstelldauer (vgl. hierzu statt vieler BGE 130 V 125 E. 3.2 ff. S. 126 ff.) zwar als kurz, aber gerade noch knapp vertretbar. Sie ist daher zu bestätigen.

4.

4.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

4.2.

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

4.3.

Der Beschwerdeführerin steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und der Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer 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, 13. Februar 2024

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

3. Kammer

Die Präsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Gössi

Berner