

VBE.2023.303 / ss / nl

Art. 3

Urteil vom 15. Januar 2024

Besetzung

Oberrichter Kathriner, Präsident
Oberrichter Roth
Oberrichterin Gössi
Gerichtsschreiber Siegenthaler

Beschwerde-
führer

A. _____
vertreten durch Protekta Rechtsschutz-Versicherung AG, Direktion Bern,
Monbijoustrasse 5, Postfach, 3001 Bern

Beschwerde-
gegner

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

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1976 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 17. Oktober 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Q._____ zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 22. November 2022 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 24. November 2022. Am 10. März 2023 hatte der Beschwerdeführer einen Einsatzvertrag mit der B._____ AG bezüglich eines Arbeitseinsatzes als Maler für die C._____ GmbH mit Einsatzbeginn am 13. März 2023 erhalten. Am 14. März 2023 informierte die B._____ AG das RAV Q._____ darüber, dass der Beschwerdeführer den Einsatz abgesagt habe. Nach Einholung einer Stellungnahme des Beschwerdeführers und der B._____ AG stellte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Verfügung vom 19. April 2023 ab dem 13. März 2023 während 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein, weil dieser eine zumutbare Arbeitsstelle nicht angenommen habe. Die vom Beschwerdeführer dagegen am 3. Mai 2023 erhobene und am 31. Mai 2023 ergänzend begründete Einsprache wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023 ab.

2.

2.1.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer am 30. Juni 2023 fristgerecht Beschwerde und beantragte Folgendes:

"1. Der Einspracheentscheid vom 06.06.2023 sei aufzuheben.

2. Von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei abzusehen.

Eventualiter seien die Einstelltage zu reduzieren.

- unter Entschädigungsfolge -"

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 13. Juli 2023 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 14 ff.) zu Recht ab dem 13. März 2023 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 i.V.m. 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; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR, Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2519 f. Rz. 850).

3.

3.1.

3.1.1.

Der Beschwerdegegner führte im angefochtenen Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023 unter Verweis auf die Verfügung vom 19. April 2023 (VB 36 ff.) im Wesentlichen aus, der Beschwerdeführer habe am 10. März 2023 einen Einsatzvertrag mit der B._____ AG erhalten, gemäss welchem er am 13. März 2023 für die Einsatzfirma C._____ GmbH eine Stelle als Maler am Einsatzort in R._____ hätte antreten können. Der Beschwerdeführer habe die Stelle nicht angetreten, obwohl sie ihm in allen Belangen zumutbar gewesen wäre. Ein entschuldbarer Grund für sein Verhalten habe nicht vorgelegen. Vielmehr sei er seiner Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen und sei daher in der Anspruchsberechtigung einzustellen (VB 15 ff.).

3.1.2.

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber unter Verweis auf seine Eingabe vom 31. Mai 2023 geltend, der Stellenantritt per 13. März 2023 sei ihm unzumutbar gewesen. Zum einen habe er in der Vergangenheit bereits schlechte Erfahrungen mit der B._____ AG gemacht, zum andern sei ihm der Einsatzvertrag lediglich per WhatsApp übermittelt worden und arbeit-

geberseitig nicht unterschrieben gewesen. Entsprechend habe der Beschwerdeführer ernsthafte Zweifel gehabt, ob er einer entschädigten Arbeit hätte nachgehen können oder unverrichteter Dinge wieder 50 Kilometer nach Hause hätte fahren müssen. Er sei daher zur Ablehnung der Stelle berechtigt gewesen (Beschwerde, Ziff. IV 1. i.V.m. VB 21 f.).

3.2.

Was den fraglichen Einsatzvertrag angeht ist anzumerken, dass letztlich unerheblich ist, ob der Beschwerdeführer diesen lediglich per WhatsApp erhalten hat oder – wie er in seiner Stellungnahme vom 24. März 2023 selbst ausgesagt hat (VB 54) – per Post. Für die Frage der Zumutbarkeit des Stellenantritts ebenso unerheblich ist, dass der Einsatzvertrag bei Zustellung arbeitgeberseitig (noch) nicht unterzeichnet war. So hätte der Beschwerdeführer lediglich aufgrund der fehlenden Unterschrift der B._____ AG – insbesondere unter Berücksichtigung der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht – nicht leichthin davon ausgehen dürfen, dass der Einsatzvertrag arbeitgeberseitig nicht eingehalten würde und er unverrichteter Dinge nach Hause hätte zurückkehren müssen. Dies umso mehr, als dass der fragliche Einsatz nach Angabe der B._____ AG im Vorfeld mit dem Beschwerdeführer konkret besprochen wurde (VB 20). Auch die vom Beschwerdeführer zwar am 24. März 2023 behaupteten (VB 54), im Gespräch mit dem Personalberater am 14. März 2023 jedoch gänzlich unerwähnt gebliebenen (VB Anhang II S. 5 f.) und auch angesichts der Angaben der B._____ AG (VB 20) zumindest fragwürdigen, schlechten Erfahrungen mit jener, würden weder die leichtfertige Annahme eines (künftigen) Vertragsbruchs durch die B._____ AG, noch eine Ablehnung des Einsatzes durch den Beschwerdeführer rechtfertigen. Vielmehr war es dem Beschwerdeführer unter den gegebenen Umständen durchaus zumutbar bzw. wäre er im Rahmen der Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) verpflichtet gewesen, die Stelle am 13. März 2023 entsprechend dem Einsatzvertrag vom 10. März 2023 – unterzeichnet oder nicht – anzutreten. Dies insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Beschwerdeführer über ein Auto verfügte (VB Anhang II S. 4 f.) und damit entgegen früheren Aussagen (VB 22) nicht auf die Anfahrt mittels öffentlichem Verkehr angewiesen gewesen wäre, womit der Anfahrtsweg von seinem Zuhause zum Einsatzort gemäss Google Maps lediglich gut 50 Minuten betrug und damit weit unter den gesetzlich als Grenze der Zumutbarkeit erachteten zwei Stunden pro Weg (Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG) lag.

Folglich hat der Beschwerdeführer in Verletzung seiner Schadenminderungspflicht eine ihm zumutbare Arbeitsstelle nicht angetreten. Dessen Sanktionierung durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist folglich nicht zu beanstanden (vgl. E. 2 hiavor). Fraglich ist das Mass dieser Sanktionierung.

4.

4.1.

4.1.1.

Der Beschwerdegegner erachtete die dem Beschwerdeführer mit Einsatzvertrag vom 10. März 2023 angebotene Stelle als unbefristetes Arbeitsverhältnis (VB 16). Entsprechend ging er aufgrund der Nichtannahme einer zumutbaren, unbefristeten Festanstellung von einem schweren Verschulden aus und sanktionierte den Beschwerdeführer 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 (VB 18).

4.1.2.

Demgegenüber bringt der Beschwerdeführer vor, dass es sich beim fraglichen Arbeitsverhältnis zweifellos um ein befristetes gehandelt habe (Beschwerde, Ziff. IV. 2 ff. insb. 6). Aufgrund des vertraglich vorgesehenen Einsatz-Zeitraums von Januar bis März wäre das Arbeitsverhältnis vermutlich spätestens Ende März arbeitgeberseitig gekündigt worden, weshalb bei Stellenantritt per 13. März 2023 von einer auf drei Wochen befristeten Stelle auszugehen sei. Würde man den Zeitraum nicht berücksichtigen, sei aufgrund der vertraglichen Einsatzdauer von maximal drei Monaten von einer auf drei Monate befristeten Anstellung auszugehen. Beides würde ein geringeres Verschulden und entsprechend eine geringere Sanktion bedeuten (Beschwerde, Ziff. IV. 7 ff. insb. 11 f.).

4.2.

4.2.1.

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 vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der das Verschulden leichter erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit (so die Befristung der Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2524 Rz. 863 f.).

4.2.2.

Das Einstellraster des seco (AVIG-Praxis ALE, Rz. D79) wertet in Ziff. 2.A. die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren Arbeitsstelle, die auf bis zu drei Wochen befristet ist als leichtes, auf bis zu vier Wochen als leichtes bis mittelschweres, auf bis zu drei Monaten als mittelschweres, auf bis zu vier Monaten als mittelschweres bis schweres und darüber hinaus als schweres Verschulden. Entsprechend der vorgesehenen Beschäftigungsdauer erhöht sich auch der Rahmen der vorgesehenen Einstelltage von mindestens drei bis maximal 41. Die Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Arbeitsstelle wird derweil als schweres Verschulden betrachtet, welche erstmalig mit 31 bis 45 Einstelltagen sanktioniert wird (2.B.1).

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 132 V 121 E. 4.4 S. 125).

4.3.

Der Beschwerdegegner begründet seine Einschätzung, wonach es sich bei dem Beschwerdeführer angebotenen Arbeitsverhältnis um ein unbefristetes gehandelt habe, im Wesentlichen damit, dass die B._____ AG dies am 31. März 2023 auf dem Fragebogen vom 15. März 2023 entsprechend mitgeteilt habe. Diese Auskunft sei nicht anzuzweifeln, werde doch im Einsatzvertrag darauf hingewiesen, dass sich der Einsatz entgegen der ursprünglichen Absicht über die Maximaldauer von drei Monaten hinaus verlängern könne (VB 16).

Diese Begründung überzeugt nicht. So hat die B._____ AG im erwähnten Fragebogen auf die Frage "War eine Temporär- oder Festanstellung vorgesehen?" ihr Kreuz unmissverständlich bei "Temporär-Stelle" gesetzt und nicht bei "Festanstellung". Mit "u[n]befristet" beantwortete sie hingegen lediglich die hinsichtlich der Temporär-Stelle ergänzend gestellte Frage der "Mindesteinsatzdauer" (VB 50). Mit der Angabe der B._____ AG, dass keine *Mindesteinsatzdauer* vereinbart worden ist, sagt sie derweil nichts über die *maximale* Einsatzdauer aus, welche einem unbefristeten Anstellungsverhältnis naturgemäss entgegenstehen würde. Diesbezüglich geht aus dem Einsatzvertrag vom 10. März 2023 vielmehr klar hervor, dass die Einsatzdauer "maximal 3 Monate" betrage (VB 86). Dies spricht klar gegen eine unbefristete Festanstellung.

Es erscheint unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und der weiteren Angaben im Einsatzvertrag überwiegend wahrscheinlich (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429), dass es sich beim Einsatz bei der C._____ GmbH in R._____ (Einsatzfirma) um ein befristetes (Maler-) Projekt gehandelt hat, für welches eine Projektdauer von maximal drei Monaten vorgesehen war und für welches man die Dienste des Beschwerdeführers in Anspruch nehmen wollte. Anzeichen dafür ist insbesondere die Tatsache, dass der Arbeitsort im Einsatzvertrag mit R._____ angegeben wurde (VB 86) und nicht mit S._____ oder T._____, dem Sitz bzw. einer Niederlassung der C._____ GmbH (vgl. deren Handelsregistereintrag CHE-[...] auf [www.\[...\].ch](http://www.[...].ch) sowie deren Website auf [www.\[...\].ch](http://www.[...].ch); beide zuletzt besucht am 15. Januar 2024). Entsprechend habe der Beschwerdeführer denn nach Aussage der B._____ AG auch nicht via S._____, sondern "direkt auf die Baustelle [nach R._____] fahren sollen" (VB 50). Überdies findet sich in den Akten ein sehr ähnlicher Einsatzvertrag mit einer vorgesehenen Einsatzdauer von "maximal 3 Monate[n]" (VB 137), welcher seitens der Arbeitgeberin nach gut eineinhalb Monaten "wegen Projektende" bereits wieder gekündigt wurde (VB 129). Es gilt zudem anzumerken, dass auch die bisherigen, aus den Akten ersichtlichen Einsätze des Beschwerdeführers für die B._____ AG stets auf "maximal 3 Monate" befristet und jedes Mal vor deren Ablauf wieder gekündigt worden sind (VB 55: ab 14. Juni 2021; VB 166: ab 12. Juli 2021 [und damit nur einen Monat später]; VB 165: ab 13. September 2021 [und damit nur zwei Monate später]; VB 164: ab 25. Oktober 2021 [und damit nur sechs Wochen später], am 3. November 2021 [nur eine Woche später] per 5. November 2021 "aus auftragstechnischen Gründen" beendet [VB 163]). Nicht zuletzt ging denn auch der zuständige RAV-Personalberater davon aus, dass die fragliche Arbeit nicht auf Dauer ausgerichtet sei (VB Anhang II S. 4)

Aus dem Hinweis im Einsatzvertrag, dass sich der Einsatz entgegen der ursprünglichen Absicht über die Maximaldauer von drei Monaten hinaus verlängern könne und in diesem Fall ein neuer, unbefristeter Einsatzvertrag ausgestellt werde (vgl. VB 86 zu "Kündigungsfristen"), kann der Beschwerdegegner derweil nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es ist anzunehmen, dass eine entsprechende Verlängerung und Umwandlung in eine unbefristete Anstellung für jene Fälle vorbehalten wurde, in denen sich der Projektabschluss unerwartet und unvorhergesehen verzögern würde. Weder ist davon auszugehen, dass diese Umwandlung in jedem Fall stattfindet, noch ist gestützt darauf von vornherein von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. So fand sich der entsprechende Hinweis auch in den anderen, zwischen der B._____ AG und dem Beschwerdeführer geschlossenen Einsatzverträgen, welche wie erwähnt allesamt innert der vorgesehenen maximalen Laufzeit von drei Monaten gekündigt wurden.

Insgesamt ist damit überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass es sich beim dem Beschwerdeführer mit Einsatzvertrag vom 10. März 2023 angebotenen, von diesem aber abgelehnten (vgl. E. 3 hiervor) Arbeitseinsatz für die C._____ GmbH entgegen der Ansicht des Beschwerdegegners um eine (geplante) befristete Anstellung handelte. Zu klären bleibt die vorgesehene Dauer des (letztlich abgelehnten) Arbeitsverhältnisses.

4.4.

Im Einsatzvertrag vom 10. März 2023 mit Einsatzbeginn am 13. März 2023 ist einerseits erwähnt, dass für den Beschwerdeführer ein Einsatz als "Maler / [...] / Monat: Januar - März" vorgesehen war, sowie andererseits, dass die Einsatzdauer wie erwähnt "maximal 3 Monate" betragen würde (VB 86). Wie vorangehend ausgeführt (vgl. E. 4.3. hiervor) ist überwiegend wahrscheinlich davon auszugehen, dass es sich beim Einsatz der C._____ GmbH in R._____ um ein befristetes (Maler-)Projekt gehandelt hat, für welches eine Projektdauer von maximal drei Monaten vorgesehen war. Die Ergänzung "Januar - März" deutet derweil darauf hin, dass das Projekt in jenen (maximal drei) Monaten hätte ausgeführt werden sollen. Geplantes Projektende war folglich spätestens Ende März 2023. Spätestens dann hätte der Einsatz demnach – sofern er bzw. das Projekt sich nicht entgegen der ursprünglichen Absicht verlängert hätte – (ohne Kündigung) geendet (vgl. VB 86 zu "Kündigungsfristen"). Die vorgesehene Einsatzdauer widerspricht denn auch nicht der erst Mitte März vorgenommenen Anstellung bzw. einem erst dort festgelegten Einsatzbeginn für das von Januar bis März geplanten Projekt, wird diese doch mit "*maximal* 3 Monate[n]" festgelegt. Es sind keine Anzeichen ersichtlich, welche auf eine unvorhergesehene Verlängerung bzw. Verzögerung des Projekts und somit des (vorgesehenen) Einsatzes des Beschwerdeführers hindeuten würden. Durch den vertraglich vorgesehenen Einsatzbeginn am 13. März 2023 und dem geplanten Projektende spätestens per Ende März ist folglich mit überwiegender Wahrscheinlichkeit (vgl. E. 4.3. hiervor) von einem maximal dreiwöchigen Arbeitseinsatz auszugehen.

Angesichts der geschilderten Gegebenheiten sowie vor dem Hintergrund des in Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV vorgegebenen und dem gemäss Einstellraster des seco (vgl. Rz. D79 der AVIG Praxis ALE Ziff. 2.A.3) für die Ablehnung einer auf drei Wochen befristeten Stelle (leichtes Verschulden) vorgesehenen Sanktionsrahmen von 10 bis 15 Einstelltagen, erscheint vorliegend angesichts des Verhaltens des Beschwerdeführers eine Einstelldauer von 13 Tagen als vertretbar.

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023 in teilweiser Guttheissung der Beschwerde dahingehend abzuändern, dass der Beschwerdeführer ab dem 13. März 2023 für 13 Tage

(statt deren 38) in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

5.2.

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

5.3.

Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer Anspruch auf Ersatz der richterlich festgesetzten Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG).

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 6. Juni 2023 dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführer ab dem 13. März 2023 für 13 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Der Beschwerdegegner wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer die Parteikosten in richterlich festgesetzter Höhe von Fr. 375.00 zu bezahlen.

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, 15. Januar 2024

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Kathriner

Siegenthaler