

VBE.2023.468 / mg / nl

Art. 59

Urteil vom 3. Juli 2024

Besetzung	Oberrichterin Gössi, Präsidentin Oberrichterin Fischer Oberrichter Kathriner Gerichtsschreiber Güntert
-----------	---

Beschwerde- führer	A. _____ vertreten durch M.A. (HSG) in Law Judith Raymann, Rechtsanwältin, c/o AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Affolternstrasse 42, 8050 Zürich
-----------------------	--

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

Gegenstand	Beschwerdeverfahren betreffend AVIG (Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023)
------------	--

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1960 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 23. Februar 2023 beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte gleichentags Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2023. Mit Verfügung vom 14. Juli 2023 stellte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle mit Wirkung ab dem 18. Mai 2023 für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 7. November 2023 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren:

- " 1. Der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 6. Oktober 2023 sei aufzuheben.
2. Die mit Verfügung Nr. 2847/2023 vom 14. Juli 2023 verfügten 38 Einstelltage seien aufzuheben.
3. Es seien die gesetzlichen Leistungen auszurichten.
4. Eventualiter sei die Zahl der Einstelltage zu reduzieren.
5. Eventualiter sei das Verfahren zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin."

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 13. November 2023 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Der Beschwerdegegner begründete die Sanktionierung des Beschwerdeführers mit 38 Einstelltage im Wesentlichen damit, dass gestützt auf die entsprechenden Angaben des zuständigen Mitarbeiters der B._____ AG mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen sei, dass der

Beschwerdeführer die ihm von dieser angebotene Stelle als Fugenabdichter im 100%-Pensum ohne entschuldbaren Grund abgelehnt habe (vgl. Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023; Vernehmlassungsbeilage [VB] 40). Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen sinngemäss geltend, er habe die fragliche Stelle nicht abgelehnt, sondern sich lediglich nach für den Abschluss eines Vertrages mit dem fraglichen potenziellen Einsatzbetrieb wesentlichen Bedingungen erkundigt. Angesichts des ihm angebotenen, unter dem Mindestlohn gemäss GAV liegenden Stundenlohns von Fr. 20.00 habe es sich überdies nicht um eine zumutbare Stelle gehandelt (Beschwerde S. 3 f.).

1.2.

Streitig und zu prüfen ist demnach, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023 zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte.

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).

Nach Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist eine Arbeit unter anderem unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn der Lohn den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. Eine unzumutbare Arbeit darf die

arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (vgl. BGE 124 V 62 E. 3.c S. 64). Die Verweigerung einer zumutbaren Arbeit kann nur dann sanktioniert werden, wenn eindeutig festgestellt ist, welcher Lohn angeboten wurde (BORIS RUBIN, in: Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, N. 22 zu Art. 16 AVIG).

2.3.

Der im Sozialversicherungsprozess geltende Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c ATSG) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (Urteil des Bundesgerichts 8C_831/2019 vom 13. Februar 2020 E. 3.2.2). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221 f. mit Hinweisen).

3.

Zum für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der am 6. Oktober 2023 vom Beschwerdegegner verfügten Sanktionierung massgebenden Sachverhalt ergibt sich aus den Akten Folgendes:

3.1.

Am 17. Mai 2023 teilte C._____, Personalberater bei der B._____ AG, dem Beschwerdegegner per E-Mail mit, dass er den Beschwerdeführer über den Jobroom kontaktiert und ihm eine unbefristete 100%-Stelle als Fugenabdichter vorgestellt habe. Der Beschwerdeführer habe Interesse gezeigt und sei damit einverstanden gewesen, dass er – der Personalberater – ihn der Firma D._____ AG vorstelle. Er habe den Beschwerdeführer dann am 17. Mai 2023 erneut kontaktiert, um ihm mitzuteilen, dass die Firma interessiert an ihm sei. Der Beschwerdeführer habe jedoch sehr respektlos reagiert und sei nicht bereit gewesen, für die neue Stelle zu arbeiten (VB 163).

3.2.

Ebenfalls am 17. Mai 2023 sandte der Beschwerdeführer eine E-Mail an die D._____ AG und teilte dieser mit, dass er als Fugenabdichter mit

langjähriger Berufserfahrung sehr an einer neuen Stelle interessiert sei und ihr deshalb seine Bewerbungsunterlagen sende. Die Bezeichnung der beiden als Anhang beigefügten pdf-Dokumente lässt darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer der D._____ AG mit der fraglichen E-Mail seinen Lebenslauf und seine Arbeitszeugnisse zukommen liess (VB 153).

3.3.

Mit Schreiben vom 5. Juni 2023 ersuchte der Beschwerdegegner C._____ im Hinblick auf die Abklärung des Grundes für die Nichtanstellung des Beschwerdeführers um ergänzende Auskünfte. Dieser teilte mit Schreiben vom 6. Juni 2023 in Beantwortung der entsprechenden Fragen u.a. mit, dass die B._____ AG dem GAV Personalverleih unterstellt sei. Der Beschwerdeführer hätte mit einem Pensum von 100 % angestellt werden können. Angaben zum Bruttolohn / Stundenlohn seien nicht mehr vorhanden (VB 127). Es hätte sich um eine Festanstellung gehandelt und der Beschwerdeführer hätte sofort beginnen können (VB 128). Der Beschwerdeführer habe das Angebot mit der Begründung abgelehnt, er wolle noch warten, bis sein alter Arbeitgeber ihm wieder einen Auftrag gebe (VB 129).

3.4.

Mit Schreiben vom 5. Juni 2023 wies der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer darauf hin, dass er prüfe, ob letzterer mit der Ablehnung der Stelle als Fugenabdichter die Pflicht zur Annahme einer zumutbaren Stelle verletzt habe, und gab ihm Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme dazu (VB 160). Mit Schreiben vom 12. Juni 2023 (Datum Poststempel) teilte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner daraufhin mit, er habe am 17. Mai 2023 einen Anruf von der Firma B._____ AG erhalten. Man habe ihm mitgeteilt, dass man eine Arbeit für ihn in Q._____ habe. Er habe zugesagt und gefragt, wie hoch der Stundenlohn sei. Man habe ihm geantwortet, dass dieser Fr. 20.00 betrage. Er habe daraufhin gesagt, dass der Lohn ein wenig zu niedrig sei, woraufhin man ihm geantwortet habe, dass man nicht mehr zahlen könne. Des Weiteren habe er nach einem Auto gefragt, da sein Auto damals in der Werkstatt gewesen sei. Ihm sei gesagt worden, dass dies nicht möglich sei und er mit seinem eigenen Auto arbeiten müsse. Er habe die Stelle nicht abgelehnt, man sei sich nur über die Arbeitsbedingungen nicht einig geworden (VB 152).

3.5.

Nachdem der Beschwerdegegner ihm am 20. Juni 2023 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit in Aussicht gestellt hatte (VB 146), teilte der Beschwerdeführer diesem am 12. Juli 2023 mit, dass es betreffend Geschäftsauto wohl zu einem Missverständnis zwischen ihm und C._____ gekommen sei. Seine Sprachkenntnisse seien nicht sehr gut. Er sei nach wie vor daran interessiert, wieder eine Anstellung zu finden. Seine Nachfrage bei der D._____ AG habe

ergeben, dass diese seine Unterlagen pendent halte und sich bei Bedarf bei ihm melden werde, derzeit aber keine Vakanz habe (VB 113).

4.

4.1.

Gestützt auf die übereinstimmenden entsprechenden Angaben ist davon auszugehen, dass C._____ den Beschwerdeführer am 17. Mai 2023 telefonisch kontaktierte und ihm die Stelle als Fugenabdichter bei der D._____ AG, über die er ihn zuvor am 11. Mai 2023 informiert hatte, anbot und der Beschwerdeführer den Stundenlohn, der ihm für die fragliche Tätigkeit in Aussicht gestellt wurde, für zu niedrig befand. Es ist daher im Rahmen der Beurteilung der Zumutbarkeit der angebotenen Stelle zu prüfen, ob der angebotene Lohn den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Ansätzen entsprach (vgl. E. 2.2.).

4.2.

Entgegen den entsprechenden Ausführungen des Beschwerdegegners kann aus dem Umstand, dass die B._____ AG dem GAV Personalverleih unterstellt ist, nicht geschlossen werden, dass dem Beschwerdeführer für die Tätigkeit bei der D._____ AG ein branchenüblicher Lohn angeboten worden war. Der Beschwerdeführer gab am 12. Juni 2023 an, es sei ihm ein Stundenlohn von Fr. 20.00 angeboten worden, womit er nicht einverstanden gewesen sei (VB 152). In den Akten gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass ihm seitens der B._____ AG tatsächlich ein anderer (höherer) Lohn in Aussicht gestellt worden war. C._____ vermochte den angebotenen Stundenlohn nicht zu beziffern und gab in seinem Schreiben vom 6. Juni 2023 lediglich an, dass die entsprechenden Angaben nicht mehr vorhanden seien (VB 127).

Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer über mehr als vier Jahre Berufserfahrung im Bereich der Fugendichtungen verfügt (VB 187-188), weshalb er nach Art. 20 Abs. 5 des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih, Verlängerung und Änderung vom 25. Mai 2021; BBl 2021 1337, als angelernter Arbeitnehmer einzustufen ist. Gemäss Art. 20 Abs. 1 AVE GAV Personalverleih betrug der Mindestlohn für angelernte Arbeitnehmer im Jahr 2023 Fr. 21.34 pro Stunde. Der dem Beschwerdeführer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für die Tätigkeit bei der D._____ AG angebotene Stundenlohn von Fr. 20.00 lag demnach unter dem Mindestlohn gemäss AVE GAV Personalverleih.

Gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih gehen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen eines für den Einsatzbetrieb geltenden anderen GAV dem Mindestlohn des GAV Personalverleih vor (vgl. Art. 20 Abs. 1 GAV; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Weisungen und Erläuterungen zum Arbeitsvermittlungsgesetz, zur Arbeitsvermittlungsverordnung und der Gebührenverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz, S. 134 f.). Der

potenzielle Einsatzbetrieb, die D._____ AG, bietet gemäss ihrer Homepage neben der Erstellung von Anschlussfugen im Innen- und Aussenbereich auch Bändermontagen, Brandschutzabschottungen und Flüssigkunststoffbeschichtungen an (www.ddd.ch zuletzt besucht am 3. Juli 2024). Daher könnte die Tätigkeit des Einsatzbetriebs auch in den Anwendungsbereich des AVE GAV für das Schweizerische Isoliergewerbe oder des LMV für das Bauhauptgewerbe fallen, womit die entsprechenden Mindestlohnbestimmungen dem GAV Personalverleih vorgehen würden. Gemäss Art. 3 lit. c des GAV für das Schweizerische Isoliergewerbe beträgt der Minimallohn für angelernte Facharbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche ab dem 41. Altersjahr Fr. 28.85 pro Stunde (Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe [BBl 2023 1223; Änderung vom 11. Mai 2023]). Gemäss Anhang 9 des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 6. April 2023 (BBl 2023 986), beträgt der Basislohn für Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse (C) in der Region Zug, in der die D._____ AG ihren Sitz hat, Fr. 26.90 pro Stunde. Unabhängig davon, ob die Lohnbestimmungen des GAV für den Personalverleih, des GAV für das Schweizerische Isoliergewerbe oder des LMV für das Bauhauptgewerbe massgebend sind, entspricht der dem Beschwerdeführer angebotene Stundenlohn von Fr. 20.00 somit nicht den berufs- und ortsüblichen Ansätzen.

Demnach kann nicht eindeutig festgestellt werden, dass der Lohn für die Stelle, die dem Beschwerdeführer am 17. Mai 2023 angeboten wurde, den berufs- und ortsüblichen Ansätzen entsprach. Damit war die fragliche Arbeit unzumutbar und dementsprechend von der Annahmepflicht ausgenommen. Eine Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist damit – unabhängig davon, ob er die Stelle tatsächlich abgelehnt hat oder nicht – nicht gerechtfertigt (vgl. E. 2.2).

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023 aufzuheben.

5.2.

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

5.3.

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

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 6. Oktober 2023 aufgehoben.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Der Beschwerdegegner wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer die Parteikosten in richterlich festgesetzter Höhe von Fr. 500.00 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, 3. Juli 2024

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

3. Kammer

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Die Präsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Gössi

Güntert