



**Fall-Nr.:** AVI 2007/31  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** AVI - Arbeitslosenversicherung  
**Publikationsdatum:** 10.03.2020  
**Entscheiddatum:** 27.09.2007

### **Entscheid Versicherungsgericht, 27.09.2007**

**Art. 17 Abs. 1 Art. 1 AVIG, Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit. Rückweisung aufgrund unvollständiger Sachverhaltsabklärung (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 27. September 2007, AVI 2007/31).**

Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterinnen Karin Huber-Studerus und

Marie Löhner; Gerichtsschreiber Adrian Schnetzler

Entscheid vom 27. September 2007

In Sachen

H.\_\_\_\_,

Beschwerdeführer,

gegen

RAV Oberuzwil, Wiesentalstrasse 22, Postfach, 9242 Oberuzwil,

Beschwerdegegner,

vertreten durch Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen,

betreffend

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (zumutbare Arbeit)



hat das Versicherungsgericht in Erwägung gezogen:

I.

A.- H.\_\_\_\_ war bei der Arbeitsvermittlungsfirma A.\_\_\_\_ AG (nachfolgend: Personalverleiher) ab dem 20. November 2006 für einen unbefristeten Einsatz als Schreiner bei der Einzelfirma B.\_\_\_\_ im Zwischenverdienst tätig. Auf den 1. Dezember 2006 löste der Personalverleiher das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten auf (act. G 3.A1, act. G 3.A3). Auf Anfrage führte er gegenüber der kantonalen Arbeitslosenkasse aus, der Einsatzbetrieb habe ihm am 24. November 2006 mitgeteilt, dass er den Einsatz des Versicherten auf den 29. November 2006 zu beenden wünsche, weil er mit dem Arbeitstempo des Versicherten nicht zufrieden gewesen sei. Da bereits ein Angebot für eine Festanstellung des Versicherten bestanden habe, sei die zu kurze Kündigungsfrist des Einsatzbetriebes akzeptiert worden. Der Versicherte habe aber auf der Kündigungsfrist von sieben Tagen bestanden. Unter diesen Umständen sei eine Weiterbeschäftigung nicht in Frage gekommen (act. G 3.A5). Der Versicherte bestritt in der Folge gegenüber dem RAV Oberuzwil, dass er eine zumutbare Arbeit nicht angenommen habe (act. G 3.A14-16). Mit Verfügung vom 13. Februar 2007 stellte das RAV den Versicherten ab dem 1. Dezember 2006 für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, weil er eine zumutbare Arbeit abgelehnt habe. Zur Begründung führte das RAV im Wesentlichen aus, die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist beim Einsatz für die Firma B.\_\_\_\_ sei vorliegend nicht relevant. Der Versicherte habe durch unkooperatives und unflexibles Verhalten verhindert, dass der Personalverleiher ihn für einen weiteren Einsatz berücksichtigt habe (act. G 3.A18).

B.- Gegen die Einstellungsverfügung erhob der Versicherte am 25. Februar 2007 Einsprache und führte aus, der Personalverleiher habe unbestrittenermassen die Kündigungsfrist von sieben Tagen gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerergewerbe nicht eingehalten (act. G 3.A19). Mit Einspracheentscheid vom 13. März 2007 wies das RAV die Einsprache ab. Es begründete dies damit, dass die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist nicht relevant sei. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gründe darauf, dass der Versicherte ein neues Stellenangebot des Personalverleihers in seinem ehemaligen Lehrbetrieb abgelehnt habe, obwohl sein



vorheriges Arbeitsverhältnis gekündigt gewesen sei und damit seine erneute Arbeitslosigkeit unmittelbar bevorstanden habe (act. G 3.A21).

C.- Gegen den Einsprachentscheid richtet sich die Beschwerde vom 15. März 2007, worin der Beschwerdeführer sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides beantragt. Zur Begründung führt er wiederum aus, der Personalverleiher habe die Kündigungsfrist gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag nicht eingehalten (act. G 1). Mit Beschwerdeantwort vom 30. April 2007 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung führt er aus, dem Beschwerdeführer sei eine Stelle als Schreiner angeboten worden. Der Personalverleiher habe sogar Hand geboten zu einer raschen Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, damit die in Aussicht stehende Stelle angetreten werden könne. Der Beschwerdeführer habe sich stattdessen auf die Kündigungsfrist gemäss Gesamtarbeitsvertrag berufen und sich nicht um die angebotene Stelle beworben. In seiner Beschwerdeschrift bestreite er dies nicht. Die Kündigungsbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages kämen sodann im vorliegenden Fall nicht zur Anwendung, es gelte stattdessen nach den Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes eine Kündigungsfrist von zwei Tagen (act. G 3). Der Beschwerdeführer verzichtet auf eine Replik (vgl. act. G 5).

II.

1.- a) Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung (AVIG; SR 837.0) mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie muss zur Schadenminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Nach Art. 30 Abs.1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Dieser Einstellungstatbestand ist auch dann erfüllt, wenn Versicherte die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnen, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nehmen, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (BGE 122 V 38 Erw. 3b).



b) Die genannten Voraussetzungen für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gelten auch für Zwischenverdienstarbeit. Bei lohnmässig unzumutbarer Arbeit im Sinn von Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG ist die versicherte Person aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht verpflichtet, die angebotene Arbeit als Zwischenverdienst anzunehmen, wenn sie nach Art. 24 AVIG Kompensationszahlungen erhält. Die (verschuldete) Aufgabe einer zumutbaren Zwischenverdienstarbeit ohne Zusicherung einer neuen Tätigkeit hat grundsätzlich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zur Folge (ARV 1998 Nr. 9 S. 43 ff. E. 2, insbesondere S. 45 E. 2d).

2.- a) Entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners in der Beschwerdeantwort kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer anerkennt, dass er eine ihm angebotene Stelle abgelehnt hat. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs stellte sich der Beschwerdeführer mehrfach sinngemäss auf den Standpunkt, dass ihm keine Stelle angeboten worden sei (vgl. act. G 3.A14-16). In den Akten finden sich nur die Angaben des Personalverleihers, die im Widerspruch zur Stellungnahme des Beschwerdeführers stehen (vgl. act. G 3.A5, act. G 3.A9-11). Damit ist der Einstellungsgrund der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit nicht nachgewiesen. Der Sachverhalt ist ungenügend abgeklärt, was der Beschwerdegegner in der Beschwerdeantwort anzuerkennen scheint, indem er als Beweisanträge die Befragung des zuständigen Sachbearbeiters des Personalverleihers und des angeblichen Einsatzbetriebes C. \_\_\_ beantragt. Es liegt jedoch nicht am Versicherungsgericht, diese Abklärung vorzunehmen. Vielmehr ist es Aufgabe der Verwaltung, den Sachverhalt derart zu ergründen, dass über eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung entschieden werden kann. Die Sache ist daher an den Beschwerdegegner zurückzuweisen, damit er die erforderlichen Sachverhaltsabklärungen tätige, sich mit den Einwänden des Beschwerdeführers beschäftige und anschliessend den Erlass einer Einstellungsverfügung erneut prüfe. Zur Sachverhaltsermittlung tauglich und entsprechend vorzunehmen ist insbesondere die von ihm selbst vorgeschlagene Befragung der möglichen Arbeitgeberin. Sollte sich erweisen, dass der Beschwerdeführer eine Stelle abgelehnt hat, wird der Beschwerdegegner noch zu prüfen haben, ob der Beschwerdeführer zur Annahme der angebotenen Stelle verpflichtet war, oder ob er auf die Einhaltung der Kündigungsfrist von sieben Tagen beharren durfte. Entgegen der nicht näher begründeten Auffassung des



Beschwerdegegners in der Beschwerdeantwort dürfte für die Beantwortung dieser Frage ein Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommen (vgl. Hinweis im Einsatzvertrag in act. G 3.A1 sowie BBl. 2006, 3011 f.), wovon im Übrigen auch der Personalverleiher ausgeht (act. G 3.A3).

b) Festzuhalten ist, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung dann in Frage kommt, wenn dem Beschwerdeführer nachgewiesen werden kann, dass er durch das Beharren auf der Kündigungsfrist eine längerfristige Anstellung vereitelt hat. Das setzt voraus, dass für die C.\_\_\_\_ eine Anstellung des Beschwerdeführers nur dann in Frage gekommen wäre, wenn dieser vor Ablauf der Kündigungsfrist des Einsatzes bei der Firma B.\_\_\_\_ die Stelle angetreten hätte. Wäre der ehemalige Lehrbetrieb des Beschwerdeführers auch bereit gewesen, den Beschwerdeführer nach Ablauf der Kündigungsfrist des letzten Einsatzes anzustellen, so hätte das Beharren des Beschwerdeführers auf der Kündigungsfrist nicht zur Vereitelung einer Anstellung geführt. In diesem Fall bestünde kein Raum für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

3.- Im Sinne der obigen Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen, der Einsprachentscheid vom 13. März 2007 aufzuheben und die Sache zur Sachverhaltsabklärung und allenfalls erneuter Verfügung an den Beschwerdegegner zurückzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG

entschieden:

1. In teilweiser Guttheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 13. März 2007 aufgehoben, und die Sache wird zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen sowie zur allfälligen Neuverfügung an den Beschwerdegegner zurückgewiesen.

2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.