

# GR\_GERICHTE S 2015 95 vom 2. Februar 2016

GR Gerichte, 2016-02-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S 2015 95](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2015_95)

FR: GR\_GERICHTE S 2015 95 du 2 février 2016

IT: GR\_GERICHTE S 2015 95 del 2 febbraio 2016

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 16

Januar 2016 nachgereichten Arbeitsvertrags-Entwurf). Gemäss den Akten fand am 22. April 2015 sodann eine Besprechung des Arbeitsvertrags zwischen dem Beschwerdeführer und der möglichen Arbeitgeberin statt (Bg-act. 10/11). Tags darauf bedankte sich der Beschwerdeführer per E-Mail für den Termin (Bg-act. 10/10), woraufhin ihm die mögliche Arbeitgeberin am 27. April 2015 per E-Mail mitteilte, dass sie nach reiflicher Überlegung zum Schluss gekommen sei, dass sie von einer Anstellung absehen werde (Bg-act. 10/9). c) Aus dem E-Mail der möglichen Arbeitgeberin vom 27. April 2015 geht klar hervor, weshalb sie dem Beschwerdeführer eine Absage erteilte. Die Firma - 11 - ma störte sich offenbar daran, dass der Beschwerdeführer vieles im Arbeitsvertrag nicht in Ordnung fand und Anpassungen vorgenommen werden sollten. Sie gab an, dies sei bislang noch nie vorgekommen. So habe er etwa Änderungswünsche hinsichtlich des Krankentaggeldes angemeldet, welches von 80 % auf 100 % hätte erhöht werden sollen, und eine nebenberufliche Tätigkeit auf eigene Rechnung erwähnt (vgl. zum genauen Wortlaut Bg-act. 6 und 10/9, und die Stellungnahme des Beschwerdeführers an den Beschwerdegegner vom 24. Juni 2015, Bg-act. 8, worin er den Ablauf des Gesprächs vom 22. April 2015 schilderte). Der Beschwerdeführer stellt den Inhalt des Absageschreibens denn auch nicht in Abrede. d) Grundsätzlich ist es nicht unüblich und auch nicht unzulässig, der möglichen Arbeitgeberin Fragen in Zusammenhang mit einem vorgelegten Arbeitsvertragsentwurf zu stellen. Da es sich vorliegend um einen Lückentext handelte, war dies geradezu eine Einladung, gewisse Punkte zu besprechen. Wie weit ein Arbeitssuchender vor dem Hintergrund der Schadenminderungspflicht hier gehen darf, liegt im Ermessen jedes Arbeitgebers. Für die potentielle Arbeitgeberin ging das Verhalten des Beschwerdeführers offenbar zu weit und hat letztlich zur Absage geführt. Der Auffassung des Beschwerdegegners, dass die Fragen bzw. Forderungen des Beschwerdeführers anlässlich des Gesprächs vom 22. April 2015 auch mehr als geeignet seien, einen potentiellen Arbeitgeber davon abzuhalten, den entsprechenden Bewerber einzustellen, ist jedoch nicht vollumfänglich zu folgen. Der Beschwerdeführer hat nach dem Gespräch vom 22. April 2015 offensichtlich nicht davon ausgehen müssen, dass er nicht angestellt wird, wie die E-Mail-Korrespondenz vom 23. April 2015 zeigt: "es war wirklich ein tolles Gespräch und ich werde, wie Sie mir abschliessend mitteilten, zum 01.05.15 für die NL O.3.\_\_\_\_\_ eingestellt. Den AV wird mir, wie besprochen, mit allen Beilagen per Post zugeschickt. Abschliessend bitte ich Sie noch vorab, wie von mir gewünscht, um eine ver-

- 12 - bindliche Stellenzusage nebst endgültiger Fassung des AV via Email, damit ich hier meine anderen Aktivitäten einstellen kann" (vgl. Bg-act. 10/10). Wie aus dieser Textstelle hervorgeht, wäre der Beschwerdeführer offenbar auch bereit gewesen, seine anderen Tätigkeiten aufzugeben (vgl. die Stellungnahme des Beschwerdeführers an den Beschwerdegegner vom 24. Juni 2015, Bg-act. 8). Dazu kommt, dass immerhin drei Vorstellungsgespräche stattgefunden haben, der Beschwerdeführer mithin sein Interesse an einer Anstellung gezeigt hat und ebenso die potentielle Arbeitgeberin, ansonsten diese den Beschwerdeführer wohl kaum mehrere Male zu einem Gespräch eingeladen hätte. Vor diesem Hintergrund erscheint erwiesen, dass der Beschwerdeführer die Stelle zwar nicht abgelehnt hat, jedoch letztlich durch seine vertraglichen Forderungen bei der potentiellen Arbeitgeberin einen negativen Eindruck hinterlassen und damit seine Chancen auf eine Anstellung verspielt hat. Insbesondere zeigt sich dies mit Blick auf seine Beharrlichkeit hinsichtlich der Erhöhung des Krankentaggeldes. Dem Beschwerdeführer wurde diesbezüglich nämlich ein praktisch unterzeichnungsfähiger Vertrag vorgelegt, der festhielt, dass das Krankentaggeld durch eine Kollektivversicherung im Umfang von 80 % des Lohnes gedeckt ist (vgl. den vom Beschwerdeführer am 16. Januar 2016 nachgereichten Arbeitsvertrags-Entwurf, Ziff. 9), was dem gesetzlichen Rahmen entspricht. Indem der Beschwerdeführer an einer Erhöhung des Krankentaggeldes dennoch festgehalten hat, ist sein Verhalten vergleichbar mit demjenigen eines Arbeitssuchenden, der im Rahmen von Vertragsverhandlungen einen zu hohen Lohn fordert und deshalb damit rechnen muss, dass die Anstellung möglicherweise nicht zustande kommt. e) Unzumutbarkeitsgründe im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a-i AVIG, aufgrund welcher der Beschwerdeführer allenfalls berechtigt gewesen wäre, die ihm anbotene Stelle abzulehnen, macht er sodann weder geltend noch ergeben sich solche aus den Akten.

- 13 - f) Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der Beschwerdeführer das Zustandekommen eines zumutbaren Arbeitsverhältnisses durch sein Verhalten vereitelt hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfolgte damit zu Recht. 5.a) Vor diesem Hintergrund bleibt zu prüfen, ob der angefochtene Entscheid auch hinsichtlich der Einstelldauer von 37 Tagen rechtmässig ist. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund einen bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Da es sich bei der Festsetzung der Einstelldauer naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessungsspielraum zusteht, ist dem Verwaltungsgericht bei deren Prüfung Zurückhaltung geboten (BGE 126 V 353 E.5d; Urteil des Bundesgerichts 8C\_22/2008 vom 5. März 2008 E.3). Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 126 V 353 E.5d; 123 V 150 E.2 m.w.H.). b) Die im vorliegenden Fall angeordnete Einstelldauer von 37 Tagen bewegt sich im unteren Bereich des dargelegten Rahmens für ein schweres Verschulden. Die Einstelldauer wurde damit begründet, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens damit rechnen müssen, nicht angestellt zu werden, was – wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführt – der Ablehnung einer zumutbaren Stelle gleichkommt (vgl. vorne E.3a). Die verfügte Einstelldauer erachtet das Gericht im vorliegenden Fall indes für nicht angemessen. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV wiegt das Verschulden bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit immer schwer,

- 14 - wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (vgl. auch AVIG-Praxis ALE, gültig ab 1. Januar 2016, Rz. D72, wonach die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle mit 31 bis 45 Einstellungstagen zu sanktionieren ist). Als entschuldbarer Grund im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV gilt nach der Rechtsprechung ein Grund, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen mag (BGE 130 V 125 E.3.5). Wie der Beschwerdegegner selbst darlegt, ist es nicht unüblich und auch nicht unzulässig, der möglichen Arbeitgeberin gewisse Fragen in Zusammenhang mit einem vorgelegten Arbeitsvertragsentwurf zu stellen. Offenbar wurde dem Beschwerdeführer im Rahmen des Gesprächs am 22. April 2015 auch nicht das Gefühl gegeben, er überspanne den Bogen mit seinen Forderungen (vgl. vorne E.4d m.w.H.). Der vorliegende Fall ist auch nicht vergleichbar mit einem Fall, wo ein Arbeitssuchender von vornherein nicht gewillt ist, eine ihm zumutbare Stelle anzutreten. Ein gewisses Verschulden am Nichtzustandekommen der Anstellung ist dem Beschwerdeführer angesichts der gesamten Umstände, wie in E.4d dargelegt, dennoch vorzuwerfen, was eine Einstelldauer von 20 Tagen rechtfertigt. Diese Einstelldauer bewegt sich im unteren Bereich des Sanktionsrahmens für ein mittelschweres Verschulden. 6. Auf die vom Beschwerdeführer in seiner Beschwerde in Zusammenhang mit dem angeblich von ihm protokollierten Gespräch mit dem RAV vom 8. Mai 2015 betreffend die Förderung seiner selbständigen Erwerbstätigkeit aufgeführten Fragen an das Gericht ist nicht einzugehen, da dies nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet. 7.a) Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass das Nichtzustandekommen einer Anstellung bei der möglichen Arbeitgeberin auf ein mittelschweres Verschulden des Beschwerdeführers zurückgeht. Der Beschwerdeführer hat offensichtlich nicht alles ihm Zumutbare unternom-

- 15 - men, um die Stelle zu erhalten. Allerdings ist sein Verhalten in Würdigung der gesamten Umstände im vorliegenden Fall nicht als schweres Verschulden zu qualifizieren. Eine auf dieser Grundlage auf 20 Tage reduzierte Einstelldauer erscheint dem Gericht daher als angemessen. Damit wird die Beschwerde teilweise gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. August 2015 insofern aufgehoben, als die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 37 auf 20 Tage reduziert wird. b) Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen – ausser im Falle von leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden. Dem teilweise obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Da er nicht anwaltlich vertreten ist, steht auch dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu. Demnach erkennt das Gericht:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.