

GR_GERICHTE S 2017 153 vom 11. Januar 2018

GR Gerichte, 2018-01-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2017 153](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2017_153)

FR: GR_GERICHTE S 2017 153 du 11 janvier 2018

IT: GR_GERICHTE S 2017 153 del 11 gennaio 2018

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

A._____ wurde anlässlich einer persönlichen Vorsprache am 29. August 2017 im Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) vom zuständigen Personalberater die Möglichkeit unterbreitet, bei der B._____ AG bis im Dezember 2017 als Bauhilfsarbeiter in X._____ zu arbeiten. Der Personalberater wies ihn an, sich am Folgetag telefonisch bei der potentiellen Arbeitgeberin zu melden und erfasste gleichzeitig eine sogenannte "Schnellzuweisung". Im Übrigen wurde A._____ auf etwaige Konsequenzen bei Missachtung der Anweisung hingewiesen.

E. 3

Weisungsgemäss meldete sich A._____ am Folgetag um 08:00 Uhr telefonisch bei der B._____ AG. Im Anschluss an dieses Gespräch teilte die B._____ AG dem Personalberater von A._____ per E-Mail mit, dass dieser keine gute Haltung gegenüber der zugewiesenen Stelle gezeigt habe (unmotiviert, schlechte Einstellung, etc.), weshalb auf ihn verzichtet worden sei. In diesem Zusammenhang wurde A._____ vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Graubünden mit Schreiben vom 31. August 2017 zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert. In seiner Stellungnahme vom 8. September 2017 führte A._____ aus, dass er wie angewiesen die potentielle Arbeitgeberin kontaktiert habe und diese ihm gesagt habe, er solle sich am 4. September 2017 erneut melden. Anlässlich dieser zweiten Kontaktnahme sei ihm schliesslich mitgeteilt worden, dass man sich für einen anderen Kandidaten entschieden habe.

E. 4

Mit Verfügung vom 19. September 2017 stellte das KIGA A._____ für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Er habe faktisch eine zugewiesene Stelle abgelehnt und führe in seiner Stellungnahme nichts an, was

- 3 - als Rechtfertigung gehört werden könne. Die dagegen erhobene Einsprache wies das KIGA mit Entscheid vom 18. Oktober 2017 ab.

E. 5

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 7. November 2017 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte die Aufhebung des Entscheides über die Verhängung von 30 Einstelltagen sowie die Nachzahlung der 30 Taggelder. Zur Begründung führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, er habe sich im Meldeprozess völlig korrekt verhalten und sich immer

innert der vorgegebenen Frist bei der potenziellen Arbeitgeberin gemeldet. Den Vorhalt, dass seine Einstellung schlecht und unmotiviert gewesen sei, weise er von sich. Es könnte sein, dass die sprachlichen Barrieren eventuell einen solchen Eindruck erweckt hätten.

E. 6

Mit Stellungnahme vom 20. November 2017 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdegegner hielt in seiner Begründung fest, dass, trotz der sich widersprechenden Aussagen, der Beschwerdeführer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses schuldhaft vereitelt habe. Auch die Tatsache, dass er zum Zeitpunkt der Zuweisung bereit gewesen sei, an einem Einsatzprogramm in seiner näheren Umgebung teilzunehmen, ändere nichts an diesem Umstand.

E. 7

Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften, auf den angefochtenen Einspracheentscheid sowie auf die weiteren im Recht liegenden Beweismittel wird, soweit erforderlich und rechtserheblich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

- 4 - Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 18. Oktober 2017. Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht werden. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Dessen sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten. 2. a) Streitig und zu prüfen ist im Folgenden, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist, weil er eine zugewiesene Stelle faktisch abgelehnt haben soll. Gemäss Art. 17 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um seine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls

- 5 - auch ausserhalb seines bisherigen Berufes, und er muss seine Bemühungen nachweisen können (Abs. 1). Er muss zudem eine ihm vermittelte zumutbare Arbeit annehmen (Abs. 3); tut er dies nicht, verurteilt er schuldhaft einen Schaden im Sinne des Sozialversicherungsrechts, was grundsätzlich gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge hat. Der Einstellungstatbestand der

Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit ist auch dann erfüllt, wenn eine versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es durch ihr Verhalten aber in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (CHOPARD, Die Einstellung in der An- spruchsberechtigung, Diss., Zürich 1998, S. 148; NUSSBAUMER, Arbeitslo- senversicherung, in: MEYER (Hrsg.), Schweizerisches Bundesverwal- tungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, S. 2519 f., Rz. 850). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfasst neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen oder von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (vgl. Urteil des Bundesgerichtes C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2 m.w.H.). Arbeitslose Versicherte ha- ben bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und ein- deutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Be- endigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E.3b). Zwecks Schadensminderung hat ein Versicherter grundsätzlich jede Ar- beit anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG), es sei denn, die Arbeit sei aus den in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgeführten Gründe als unzu- mutbar zu qualifizieren und daher von der Annahmepflicht ausgenommen. Unter anderem ist gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG eine Arbeit von dieser Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht. b) Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schaden- minderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die

- 6 - Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versiche- rungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Ar- beitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kau- sal verursacht hat. Als Verwaltungsanktion ist die Einstellung vom Ge- setzmässigkeit-, Verhältnismässigkeit- und Verschuldensprinzip be- herrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objek- tiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönli- chen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. In beweisrechtlicher Hin- sicht muss der Einstellungstatbestand mit dem im Sozialversicherungs- recht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (vgl. BGE 133 V 89 E.6.2.2). Die blosser Möglichkeit eines bestimm- ten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen mögli- chen Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 125 V 193 E.2, 121 V 45 E.2a; Urteil des Bundesgerichtes 8C_38/2012 vom 10. April 2012 E.3.4.1). Zwar ist das Sozialversicherungsrecht vom Untersu- chungsgrundsatz beherrscht, was die Beweislast im Sinne einer Beweis- führungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversicherungspro- zess tragen die Parteien jedoch insofern eine Beweislast, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich er- weist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Be- weiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahr- scheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E.6). Eine Beweislosigkeit liegt namentlich erst dann vor, wenn auch von weiteren Beweismassnahmen, insbesondere von der Abnahme der von den Parteien angebotenen Beweise, keine Erkenntnisse zu erwarten sind, aufgrund derer sich

der rechtserhebliche Sachverhalt mit dem Be-

- 7 - weisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit feststellen lässt (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 140 E.5.3, 127 V 491 E.1b, 124 V 90 E.4b, 122 V 157 E.1d sowie zum Ganzen Urteil des Bundesgerichtes C 102/06 vom 30. Januar 2007 E.4.2.2). 3. a) Der Beschwerdegegner begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im angefochtenen Entscheid damit, dass der Beschwerdeführer sich anlässlich des Telefonats mit der möglichen Arbeitgeberin unmotiviert gezeigt habe und dadurch das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses in schuldhafter Weise vereitelt habe. Es sei davon auszugehen, dass sich das Telefonat mit überwiegender Wahrscheinlichkeit so zugetragen habe, wie es von der potentiellen Arbeitgeberin geschildert worden sei. Schliesslich habe sich der Beschwerdeführer bereits am Vortag gegenüber seinem Personalberater dahingehend geäussert, dass er diese Stelle, aufgrund des langen Arbeitsweges, nicht wolle. Folglich sei der Beschwerdeführer in Anwendung von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in seiner Anspruchsberechtigung einzustellen. b) Der Beschwerdeführer widerspricht dieser Argumentation und macht geltend, dass er sich korrekt verhalten habe. Wie vom zuständigen Personalberater angewiesen, habe er am 30. August 2017 um 08:00 Uhr die potentielle Arbeitgeberin kontaktiert. Diese habe ihm gesagt, er solle sich am 4. September 2017 erneut melden, was er auch gemacht habe. Dennoch sei ihm anlässlich dieses zweiten Telefonats mitgeteilt worden, dass man sich für jemanden anderen entschieden habe, der jünger sei und näher wohnen würde. Er habe keine schlechte und unmotivierte Einstellung zur zugewiesenen Stelle gehabt. Eventuell sei aufgrund von sprachlichen Barrieren dieser Eindruck bei der potentiellen Arbeitgeberin erweckt worden. c) Feststeht, dass der Beschwerdeführer anlässlich des persönlichen Beratungsgesprächs vom 29. August 2017 im RAV vom Personalberater an-

- 8 - gewiesen wurde, am 30. August 2017 um ca. 08:00 Uhr die B._____ AG zu kontaktieren, da er die Möglichkeit habe, via die B._____ AG temporär als Bauhilfsarbeiter auf einer Baustelle in X._____ zu arbeiten (Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 5). Dieser Weisung kam der Beschwerdeführer nachweislich nach. Aus der aktenkundigen Rückmeldung der potentiellen Arbeitgeberin an den zuständigen Personalberater (E-Mail vom 30. August 2017) geht indessen hervor, dass die Haltung des Beschwerdeführers zu dieser Arbeit nicht gut war. Unter anderem sei er unmotiviert gewesen und habe eine schlechte Einstellung gehabt. Aus diesen Gründen habe man auf eine Anstellung verzichtet (vgl. Bg-act. 7). Obschon der Beschwerdeführer diese Aussagen der möglichen Arbeitgeberin bestreitet und geltend macht, dass sprachliche Barrieren eventuell einen solchen Eindruck beim Arbeitgeber erweckt haben könnten, führt er nicht weiter aus, inwiefern solche tatsächlich bestanden haben sollten. d) Es ist aktenkundig und wird vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten, dass er sich bereits am 29. August 2017 gegenüber seinem Personalberater folgendermassen äusserte: "Nein das mache er nicht, das sei viel zu weit, da gehe er nicht hin" (Bg-act. 5). Daraus lässt sich eine gewisse ablehnende Haltung des Beschwerdeführers gegenüber der ihm zugewiesenen Stelle erkennen. Vor diesem Hintergrund erscheinen die Angaben der potentiellen Arbeitgeberin in ihrer Rückmeldung vom 30. August 2017 entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers glaubhaft. Es kann mit der Beschwerdegegnerin davon ausgegangen werden, dass sich der Beschwerdeführer anlässlich des Telefonats mit der möglichen Arbeitgeberin unmotiviert zeigte. Soweit der Beschwerdeführer sinngemäss geltend macht, dass die ihm zugewiesene Stelle aufgrund des Arbeitswegs unzumutbar sei, kann ihm nicht gefolgt werden. Wie

vorher in Erwägung 2a dargelegt, muss gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG der Versicherte zur Schadensminderung jede Arbeit unverzüglich annehmen. Von dieser Annahmepflicht ist eine Arbeit unter anderem ausgenommen, wenn sie gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je

- 9 - für den Hin- und Rückweg notwendig macht. Vorliegend hat der Beschwerdeführer seinen Wohnsitz in Y._____, während die ihm zugewiesene Arbeitsstelle als Bauarbeiter in X._____ war. Aufgrund der Akten kann angenommen werden, dass dem Beschwerdeführer kein eigenes Fahrzeug zur Verfügung steht. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und unter Berücksichtigung eines Fussmarsches von seinem Wohnort bis zum Bahnhof Y._____, hätte der Beschwerdeführer für den Arbeitsweg nach X._____ (genauer Standort unbekannt) rund eine Stunde und 22 Minuten benötigt (vgl. www.google.ch/maps [zuletzt besucht am 13. Februar 2018]). De facto hätte der besagte Arbeitsweg also weniger als zwei Stunden je für Hin- und Rückweg betragen, weshalb die Arbeitsstelle in X._____ für den Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre. Zudem war der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Zuweisung offenbar bereit, im Rahmen eines Einsatzprogramms bei der Gemeinde Z._____ zu arbeiten (vgl. beschwerdegegnerische Vernehmlassung S. 6 sowie Beschwerde S. 1). Bei dieser Arbeitsstelle störte er sich offensichtlich nicht am Arbeitsweg, welcher je für Hin- und Rückweg rund eine Stunde und neun Minuten beträgt und somit zeitlich in etwa gleich lang ist wie derjenige nach X._____ (vgl. www.google.ch/maps [zuletzt besucht am 13. Februar 2018]). Es liegen somit keine Unzumutbarkeitsgründe im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a-i AVIG vor, welche den Beschwerdeführer allenfalls berechtigt hätten, die ihm zugewiesene Stelle – auch indirekt – abzulehnen. e) Der Beschwerdeführer macht zudem geltend, dass er von der potentiellen Arbeitgeberin anlässlich des Telefonats vom 30. August 2017 angewiesen worden sei, sich am 4. September 2017 erneut zu melden, was er auch gemacht habe. Man habe ihm dann aber gesagt, dass man sich für einen anderen Kandidaten entschieden habe. Diese Behauptungen des Beschwerdeführers vermögen indessen nicht zu überzeugen. C._____ von der B._____ AG teilte mit E-Mail vom 30. August 2017 um 09:13 Uhr, somit unmittelbar nach dem Telefonat mit dem Beschwerdeführer um 08:00 Uhr, dem zuständigen Personalberater des RAV mit, dass sich der Be-

- 10 - schwerdeführer telefonisch gemeldet habe. Aufgrund seiner Haltung zur Arbeit, welche leider nicht gut gewesen sei, sei auf ihn verzichtet worden. Der Beschwerdeführer hätte per sofort mit dem temporären Einsatz beginnen können (vgl. Bg-act. 7). Es ist nicht ersichtlich, weshalb die potentielle Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer etwas Gegenteiliges gesagt haben sollte. Vielmehr erscheint es vor dem Hintergrund, dass die potentielle Arbeitgeberin dem zuständigen Personalberater bereits am 30. August 2017, unmittelbar nach dem Telefonat mit dem Beschwerdeführer, das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mitteilte und überdies der Beschwerdeführer die zugewiesene Arbeitsstelle per sofort hätte antreten können, als unrealistisch und nicht glaubhaft, dass der Beschwerdeführer – wie dieser behauptet – angeblich angewiesen worden war, sich in vier Tagen erneut zu melden. Zudem behauptete der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 8. September 2017 an den Beschwerdegegner (Bg-act. 9), am 30. August 2017 mit Herrn D._____ telefoniert zu haben. D._____, Geschäftsinhaber der B._____ AG habe ihm gesagt, dass er sich am 4. September 2017 erneut melden solle. Gemäss den Akten wurde der Beschwerdeführer vom Personalberater angewiesen, sich bei Herrn C._____ von der B._____ AG zu melden (vgl. Schnellzuweisung vom 30. August 2017 [Bg-act. 6]). Das

zuvor erwähnte E-Mail der B._____ AG vom 30. August 2017 (Bg-act. 7) wurde dementsprechend sowohl von C._____ verfasst als auch von dessen E-Mail Adresse versandt. Auch aufgrund dieser Unstimmigkeit wirken die Aussagen des Beschwerdeführers als nicht stichhaltig. f) Zusammenfassend kann aufgrund des Gesagten mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer gegenüber der möglichen Arbeitgeberin den Eindruck erweckte, zur zugewiesenen Arbeit in X._____ eine schlechte Einstellung zu haben und für diese Arbeit unmotiviert zu sein, weshalb denn auch auf eine Anstel-

- 11 - lung verzichtet wurde. Ein solches Verhalten kann mit einer Ablehnung einer zugewiesenen, zumutbaren Stelle gleichgesetzt werden und verstösst gegen die gesetzliche Schadensminderungspflicht (vgl. vorstehend Erwägung 2a). Der Beschwerdeführer hat nicht alles unternommen, um die zugewiesene Stelle zu erhalten bzw. sich so zu verhalten, dass einem Vertragsschluss nichts im Wege gestanden hätte. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich damit als rechters. 4. a) Schliesslich bleibt zu prüfen, ob die Dauer der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV beträgt die Dauer der Einstellung bei leichtem Verschulden 1-15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage. Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). Liegt nach Prüfung des Verschuldens im Einzelfall kein entschuldbarer Grund vor, ist von einem schweren Verschulden auszugehen. Entschuldbare Gründe können sich aus der subjektiven Situation der versicherten Person ergeben, als auch aus objektiven Gegebenheiten, wie beispielsweise dem Umstand, dass eine Stelle befristet war (vgl. NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: MEYER (Hrsg.), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, S. 2524 f., Rz. 864 und BGE 130 V 125 E.3.5). b) Die im vorliegenden Fall angeordnete Einstelldauer von 30 Tagen entspricht der maximalen Einstelldauer für ein mittelschweres Verschulden. Das Verhalten des Beschwerdeführers ist - wie bereits dargelegt - mit der Ablehnung einer zumutbaren Stelle gleichzusetzen, weshalb grundsätzlich von einem schweren Verschulden auszugehen wäre. Der Beschwerdegegner ist indes, unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die zu-

- 12 - gewiesene Stelle auf ca. drei Monate befristet gewesen wäre, zu Recht von einem mittelschweren Verschulden ausgegangen. Da es sich bei der Festsetzung der Einstelldauer naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessungsspielraum zusteht, auferlegt sich das Verwaltungsgericht bei der Überprüfung der Angemessenheit der Einstelldauer eine gewisse Zurückhaltung und greift nur aus triftigen Gründen korrigierend in die vorinstanzliche Ermessensausübung ein (vgl. BGE 126 V 353 E.5d; Urteil des Bundesgerichts 8C_22/2008 vom 5. März 2008 E.3). Solche Gegebenheiten werden weder geltend gemacht noch sind sie ersichtlich, daher erscheint die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 30 Tagen als angemessen und ist nicht zu beanstanden. 5. Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der Beschwerdeführer das Zustandekommen eines zumutbaren Arbeitsverhältnisses durch sein Verhalten schuldhaft vereitelt hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfolgte

damit zu Recht. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 18. Oktober 2017 erweist sich damit in jeglicher Beziehung als rechtens, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist. 6. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen - abgesehen von vorliegend ausser Betracht fallenden Ausnahmen - kostenlos, weshalb hier keine Kosten erhoben werden. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der von der Gewerkschaft vertretene Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteien-schädigung (Art. 61 lit. g ATSG). Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

- 13 - Demnach erkennt das Gericht:

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