

NW_GERICHTE SV 25 8 vom 25. August 2025

NW Gerichte, 2025-08-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV 25 8](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV_25_8)

FR: NW_GERICHTE SV 25 8 du 25 août 2025

IT: NW_GERICHTE SV 25 8 del 25 agosto 2025

Erwägungen

E. 1

Angefochten ist der Einspracheentscheid 347791385 des RAV vom 15. April 2025. Gegen Einspracheentscheide eines Sozialversicherungsträgers kann Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden (Art. 56 und 57 ATSG [SR 830.1] i.V.m. Art. 10 EV AVIG; NG 744.1). Örtlich zuständig ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem der Versicherte oder der beschwerdeführende Dritte zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 10 EV AVIG). Sachlich zuständig ist im Kanton Nidwalden die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts (Art. 39 GerG; NG 261.1). Der Beschwerdeführer hat seinen Wohnsitz in X., womit das Verwaltungsgericht Nidwalden örtlich und sachlich zuständig ist (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass er im Sinne von Art. 59 ATSG beschwerdelegitimiert ist. Die Beschwerde wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 60 und 61 ATSG), womit auf die Beschwerde einzutreten ist.

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob das RAV den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung respektive Vereitelung einer zumutbaren Stelle für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

E. 3.1

Das RAV begründet die 20 Einstelltage im angefochtenen Einspracheentscheid zusammengefasst damit, der Beschwerdeführer habe sich aus eigenem Antrieb bei der C. AG beworben und glaubhaft geltend gemacht, dass er die Stelle ernsthaft in Betracht gezogen habe. Auch die Beschaffung von Dokumenten (Strafregister- und Betreibungsregisterauszug) spreche für eine echte Motivation. Durch sein Verhalten habe er jedoch wesentlich zum Scheitern des Bewerbungsprozesses beigetragen. Er habe im Webcall – ohne vorgängig eine Verhandlungssituation geschaffen oder Flexibilität signalisiert zu haben – eine Lohnvorstellung geäußert, die deutlich über dem branchenüblichen Niveau gelegen habe. Die Lohnforderung von rund Fr. 6'000.– gegenüber einem Maximallohn von Fr. 4'500.– sei vom Arbeitgeber richtigerweise als Indiz mangelnder Ernsthaftigkeit verstanden worden. Dass die Beendigung

E. 3.2

Der Beschwerdeführer macht hingegen zusammengefasst geltend, die Stelle bei der C. AG sei objektiv unzumutbar gewesen, er verfüge weder über eine Ausbildung noch über Berufserfahrung im Sicherheitsdienst. Die Anstellung hätte eine vollständige berufliche Umorientierung bedeutet, ohne dass dafür eine gezielte Schulung oder Einarbeitung vorgesehen gewesen sei. Darüber hinaus sei die Tätigkeit mit besonderen Anforderungen

an Verantwortung, Konfliktverhalten und psychische Belastbarkeit verbunden – Aspekte, denen er ohne Vorberatung und angesichts seiner gesundheitlichen Einschränkungen nicht gewachsen gewesen wäre. Die Tätigkeit habe ausserhalb seines beruflichen Profils gelegen und sei deshalb zu Recht abgelehnt worden (vgl. Beschwerde Ziff. 8). Er habe sein Arbeitspensum aus

E. 4

■ 17 des Webcalls formal vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde, ändere nichts an der Tatsache, dass der Versicherte durch seine überzogene Forderung das Zustandekommen der Anstellung vereitelt habe. Die Tatsache, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht beim RAV gemeldet gewesen sei, entbinde ihn nicht von der grundsätzlichen Pflicht, jede realistische Bewerbung ernsthaft zu verfolgen. Auch ohne formelle Information dürfe erwartet werden, dass eine versicherte Person erkenne, dass überhöhte Forderungen eine negative Wirkung im Bewerbungsverfahren haben können. Die Abweichung der Tätigkeit vom Inserat möge überraschend gewesen sein, stelle jedoch keinen hinreichenden Grund dar, das Gespräch mit einer derart unrealistischen Lohnforderung zu belasten. Der Versicherte habe in dieser Situation die Möglichkeit gehabt, seine Gehaltsangabe flexibler oder zurückhaltender zu formulieren. Die Argumentation, es habe sich lediglich um einen Verhandlungsansatz gehandelt, wirke im Gesamtkontext wenig glaubhaft und sei damit nicht nachvollziehbar. Der Versicherte wäre verpflichtet gewesen, alles dafür zu tun, um die Stelle bei der C.___ AG zu bekommen und damit zur Schadenminderung gegenüber der Arbeitslosenversicherung beizutragen. Dies habe er unterlassen und mithin eine zumutbare Stelle vereitelt. Insgesamt sei von einem erheblichen Selbstverschulden auszugehen, auch wenn von einem schweren Verschulden oder einer vorsätzlichen Verweigerung abgesehen werden könne. Angesichts der Bemühungen vor der Bewerbung sowie des Umstands, dass keine mutwillige Täuschung vorliege, sei eine moderate Reduktion der Einstelltage arbeitslosenversicherungsrechtlich angezeigt. Der Umstand, dass sich der Versicherte per 31. März 2025 aufgrund eines Stellenantritts bereits wieder von der Arbeitsvermittlung habe abmelden können und damit Schadenminderung innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums gegenüber der Arbeitslosenversicherung geleistet habe, werde hinsichtlich der Einstellungsbemessung ebenfalls mildernd beurteilt.

E. 4.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG (SR 837.0) muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare un- ternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie ver- pflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Das persönliche Bemühen um Arbeit stellt eine unmittelbare Verpflichtung der versicherten Person dar. Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede ihm zumutbare Arbeit unverzüg- lich annehmen. Art. 16 Abs. 2 Bst. a–i AVIG bestimmt, unter welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe (BGE 124 V 62 E. 3b; 122 V 34 E. 4d; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.1; Weisung AVIG ALE, B 283).

E. 4.2

Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. Bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG aufgezählten Tatbestände kann die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden. So ist die versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Weisung AVIG ALE, B 282). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen (BGE 126 V 130 E. 1; ARV

E. 4.3

Die Einstellungsfrist in der Anspruchsberechtigung beginnt am ersten Tag nach der Handlung oder Unterlassung, derentwegen sie verfügt wird (Art. 45 Abs. 1 lit. b AVIV). Die Dauer der Einstellung richtet sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie hat bei jedem Verschulden, d.h. auch bei leichter Fahrlässigkeit (leichtes Verschulden), zu erfolgen und muss verhältnismässig sein (BGE 130 V 385 E. 3.1.1; ARV 1999 Nr. 32 S. 184 E. 4 a/aa; KS ALE N. D2). Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV (SR 837.02) dauert die Einstellung in der Anspruchsberechtigung 1 bis 15 Tage bei leichtem (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist nach Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und demnach mit einer Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen zu sanktionieren (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung der Stelle) be- schlagen (BGE 130 V 125; 130 V 130 E. 3.5; Urteil des BGer 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1; 8C_285/2011 vom 22. August 2011 E. 3.2.1; vgl. auch das Einstellraster des seco in: Weisung AVIG ALE, D 72 ff.).

E. 5

■ 17 gesundheitlichen Gründen reduziert. Die angebotene Stelle bei der C. AG mit Schichtarbeit, Nacharbeit und erhöhter psychischer Belastung wäre aus seiner Sicht gesundheitlich nicht tragbar gewesen (vgl. Beschwerde Ziff. 4). Das RAV habe die Zumutbarkeitsfrage im Einspracheentscheid ungenügend abgeklärt. Seine Lohnvorstellungen seien ausserdem realistisch und angemessen gewesen. Er habe sich freiwillig und engagiert beworben. Die Stelle sei jedoch wesentlich von der Ausschreibung abgewichen und gesundheitliche Einschränkungen seien nicht ausreichend berücksichtigt worden. Sein Verhalten sei offen, ehrlich und kooperativ gewesen. 4.

E. 5.1

Das RAV hat die Zumutbarkeit der Stelle im angefochtenen Einspracheentscheid 347791385 vom 15. April 2025 nicht (mehr) explizit geprüft. Das RAV beschränkte sich primär auf die Prüfung des Verschuldens bzw. die Schadenminderungspflicht des Versicherten. Diese im Verwaltungsverfahren vorgenommene Beschränkung der Prüfung

ist nicht zu beanstanden, denn das RAV hat die Zumutbarkeit bereits in der ursprünglichen Verfügung 347617934 vom

E. 5.2

Das RAV konzentrierte sich bei der Prüfung der Zumutbarkeit der angebotenen Stelle vorab auf den Aspekt des angebotenen Lohns, worauf grundsätzlich verwiesen werden kann (vgl. Verfügung des RAV vom 7. März 2025; RAV-act. 20-24). Ergänzend und teilweise wiederholt ist dazu festzuhalten, dass dem Beschwerdeführer von der C.__ AG ein Monatslohn von ungefähr Fr. 4'500.– bei einem 100% Pensum angeboten wurde (RAV-act. 47). Gemäss dem Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2023 mit der B.__ erhielt der Versicherte in seiner letzten Tätigkeit einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 5'400.– zzgl. 13. Monatslohn. Es ist somit von einem versicherten Verdienst von Fr. 5'850.– (Fr. 5'400.– x 13 / 12) auszugehen. Die Zumutbarkeitsgrenze bei 70% des versicherten Verdienstes (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. i AIVG) liegt somit bei einer durchschnittlichen Monatsentschädigung von brutto Fr. 4'095.– (70% von Fr. 5'850.–). Mit dem eingangs erwähnten Bruttolohn von ungefähr Fr. 4'500.– bei der C.__ AG hätte der Beschwerdeführer demnach ab dem 1. März 2025 ein Einkommen erzielt, das die Höhe der zu erwartenden Taggeldzahlungen (70% des versicherten Verdienstes) überstiegen hätte. Die

E. 5.3

Da der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren ausdrücklich auch berufsbezogene sowie gesundheitliche Gründe für die Unzumutbarkeit der Stelle geltend macht, ist das Gericht im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes (Art. 44 ATSG) verpflichtet, diese teilweise neuen Gesichtspunkte zu berücksichtigen und zu prüfen.

E. 5.3.1.1

Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG liegt ein weiterer Ausnahmetatbestand von der Zumutbarkeit einer Tätigkeit vor, wenn eine Arbeit nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Der Begriff «Fähigkeiten» umfasst die körperlichen, geistigen und fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeit darf eine versicherte Person bezüglich ihrer Fähigkeiten unterfordern, jedoch nicht überfordern. Die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person ist beschränkt. Sie äussert sich dadurch, dass es der versicherten Person bei ihren persönlichen Arbeitsbemühungen grundsätzlich erlaubt ist, sich zunächst in ihrem bisherigen Berufszweig oder Tätigkeitsbereich umzusehen. Voraussetzung ist jedoch, dass in diesem Berufs- oder Tätigkeitsbereich überhaupt Stellenangebote vorhanden sind. Wenn im bisherigen Berufszweig kein Stellenmangel besteht, hat die Rücksichtnahme längere Zeit zu dauern (Weisung AVIG ALE, B 285 f.).

E. 5.3.1.2

Der Beschwerdeführer ist gelernter Reifenpraktiker und angelernter Kaufmann und Logistiker. Er arbeitete zuletzt in der Instandhaltung und Reparatur von Automobilen. Wie den Akten zu entnehmen ist, hat er sich am 11. November 2024 aus eigener Initiative bei der C.__ AG als «Retail Allrounder» beworben (RAV-act. 49). Die Hauptaufgaben der Stelle liegen bei der Bewachung und Gewährleistung der Sicherheit des Personals, der Kundschaft sowie der Infrastruktur gemeinsam mit einem erfahrenen Retail-Team. Aufgaben zum sogenannten City-Patrol (Patrouillen von der Altstadt bis hin zum Bahnhof Y.__) seien als Aufstiegsmöglichkeiten angeboten, um der Position Abwechslung verleihen zu können. Es handelt sich mithin zweifelsohne nicht um eine Anstellung im

erlernten oder zuletzt ausgeübten

E. 5.3.2.1

Der Beschwerdeführer beruft sich weiter auf gesundheitliche Einschränkungen im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG und trägt vor, dass seine angeschlagene gesundheitliche Verfassung gegen die Zumutbarkeit der angebotenen Stelle spreche. Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Eine Nacht- oder Schichtarbeit ist beispielsweise zumutbar, wenn das Alter, die persönlichen Verhältnisse oder der Gesundheitszustand der versicherten Person nicht dagegen sprechen. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein aussagekräftiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt sein (Weisung AVIG ALE, B 287 ff.).

E. 5.3.2.2

Gemäss Zeugnis von Dr. E. __, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 16. Januar 2025 war der Beschwerdeführer vom 16. bis 31. Januar 2025 und mithin während der Kündigungsfrist 100% wegen Krankheit arbeitsunfähig (RAV-act. 25). Mit ärztlichem Zeugnis vom 20. Februar 2025 (RAV-act. 31) bestätigte derselbe Arzt, dass sich der Beschwerdeführer in seiner fachärztlichen Behandlung befinde. Seit Antritt der letzten Arbeitsstelle im Dezember 2021 habe der Patient letztlich wiederholt in Folge problematischer Arbeitsplatzbedingungen mit Überlastung arbeitsunfähig geschrieben werden müssen. Im Verlauf des letzten Jahres habe sich die Situation am Arbeitsplatz weiter verschärft mit zunehmend starken Auswirkungen auf die Gesundheit des Patienten (RAV-act. 31). Er habe das Arbeitsverhältnis auf ausdrücklichen ärztlichen Rat hin – nach leider wiederholt ergebnislos gebliebenen Versuchen, eine Verbesserung zu erreichen – aus gesundheitlichen Gründen gekündigt. Der Verbleib am Arbeitsplatz hätte erneut eine weitere Verschlechterung seines Gesundheitszustandes zur Folge gehabt und sei ärztlich nicht zu verantworten gewesen. Er habe dem Patienten dann eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit ab 16. Januar 2025 attestiert (RAV-act. 31). Damit steht fest, dass die Krankschreibung des Beschwerdeführers erst am 16. Januar 2025 begann und sich nur über einen Zeitraum von zwei Wochen erstreckt hat. Zum Zeitpunkt der Bewerbung lag keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vor. Der Beschwerdeführer kann auch aus dem aufgelegten Arztzeugnis vom 20. Februar 2025 nichts zu seinen Gunsten ableiten. Diesem ist nur zu entnehmen, dass die bisherigen Arbeitsbedingungen für den Beschwerdeführer problematisch waren. Der behandelnde Arzt nimmt jedoch in keiner Art und Weise Bezug bzw. Stellung zur Zumutbarkeit der streitgegenständlichen Anstellung oder den behaupteten

E. 5.4

Insgesamt gelingt es dem Beschwerdeführer nicht, nachvollziehbar und hinreichend zu begründen, weshalb ihm die in Aussicht genommene Stelle bei der C. __ AG im relevanten Zeitraum tatsächlich unzumutbar gewesen sein soll. Er wäre daher verpflichtet gewesen, die Stelle bei der C. __ AG anzunehmen, denn Bewerbungen setzen die Bereitschaft voraus, eine entsprechende Stelle im Erfolgsfall auch tatsächlich anzutreten. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist somit grundsätzlich zu Recht erfolgt. Es bleibt zu prüfen, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt festgelegt wurde.

E. 6

■ 17 1990 Nr. 20 S. 132). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder verhindern können. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. BGE 126 V 523; 124 V 277 E. 2b; THOMAS NUSSBAUMER, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl. 2016, S. 2511 N. 822 ff. mit Hinweisen). In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die dem Einstellungstatbestand zu Grund liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachgewiesen sein (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts [ab 1. Januar 2007: Bundesgericht] C 213/00 vom 11. Juni 2001 E. 1).

E. 6.1

Das RAV hat den Beschwerdeführer für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und die Einstellung beträgt 31 bis 60 Tage (vgl. E. 3.3 oben). Liegen jedoch besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden.

E. 6.2.1

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer schon vor der Arbeitslosigkeit bzw. während der Kündigungsfrist (RAV-act. 49) und teilweise auch schon vor der Kündigung (RAV-act. 28) selbstständig Arbeitsbemühungen unternommen hat. Am 10. November 2024 bewarb sich der Beschwerdeführer sodann aus eigenem Antrieb bei der C.___ AG auf eine Festanstellung als «Retail-Allrounder» in der Region Luzern per 1. März 2025 (RAV-act. 49, 112-113). Dazu stellte er auf eigene Kosten einen Straf- und Betreibungsregisterauszug. Am 26. November 2024 fand ein Webcall-Interview mit der HR-Verantwortlichen der C.___ AG statt. Die Bewerbung mündete unstrittig in einer Absage seitens der Arbeitgeberin (RAV-act. 85, 109). Gemäss telefonischer Rücksprache des RAV bei der Direkt-Verantwortlichen für Webcalls bei der C.___ AG wurde das Interview abgebrochen worden, weil der Beschwerdeführer eine Lohnforderung von Fr. 6'000.— nannte. Damit seien die Lohnvorstellungen so weit auseinander gewesen, dass alles Weitere eine Zeitverschwendung gewesen wäre. Aufgrund der eingereichten Unterlagen könne aber davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer die Stelle erhalten hätte, der Stellenabtritt wäre der 1. März 2025 gewesen (RAV-act. 85; vgl. auch RAV-act. 49: Absagegrund «Lohnvorstellung»).

E. 6.2.2

Gestützt auf diese Umstände ging das RAV insgesamt von einem erheblichen Verschulden des Beschwerdeführers aus. Der Beschwerdeführer habe im Webcall-Interview – ohne zuvor eine Verhandlungssituation zu schaffen oder Flexibilität zu zeigen – eine deutlich überhöhte Lohnvorstellung genannt. Dies sei vom Arbeitgeber nachvollziehbar als mangelnde Ernsthaftigkeit gewertet worden und habe letztlich das Zustandekommen der Anstellung verhindert. Zugunsten des Beschwerdeführers wurde hingegen berücksichtigt, dass eine ernsthafte Motivation zur Aufnahme der Stelle vorgelegen habe. Die vor der Bewerbung unternommenen

E. 6.2.3

Insgesamt haben überwiegend wahrscheinlich die sehr unterschiedlichen Lohnforderungen zum Abbruch der Verhandlungen geführt. Dieses Verschulden kann jedoch nicht erwiesener- massen einzig dem Beschwerdeführer angelastet werden. Die Aussage von Frau F.__, dass die Lohnvorstellungen so weit auseinander gegangen seien, dass alles Weitere eine Zeitver- schwendung gewesen wäre, vermittelt vielmehr den Eindruck, dass insbesondere auch die Arbeitgeberin nicht verhandlungsbereit war. Der Beschwerdeführer hat sich bei seinen Lohn- vorstellungen glaubhaft an seinen bisherigen Erfahrungen und den erwarteten Aufgaben ori- entiert (vgl. RAV-act. 40 Ziff. 3). Die gemäss RAV «viel zu hohen Lohnforderungen» können daher nicht ohne weiteres als Ausdruck mangelnder Verhandlungsbereitschaft seitens des Beschwerdeführers gedeutet werden. Der Beschwerdeführer machte anlässlich der Gewäh- rung des rechtlichen Gehörs denn auch glaubhaft geltend, seine Lohnvorstellungen seien nicht starr, sondern eine Verhandlungsbasis gewesen (RAV-act. 21). Aus den äusserst knappen Angaben der C.__ AG lässt sich nicht mit hinreichender Sicherheit ableiten, dass der Be- schwerdeführer nicht verhandlungsbereit gewesen wäre und wesentlich zum Scheitern des Bewerbungsprozesses beigetragen hat. Vielmehr erwecken die vorliegenden Angaben den Eindruck, dass die C.__ AG das Gespräch abgebrochen hat (RAV-act. 85). So schildert auch der Beschwerdeführer glaubhaft, dass die C.__ AG nach Nennung seiner Lohnvorstellung das Gespräch umgehend habe beenden wollen. Auf seine Nachfrage nach Entwicklungsmöglich- keiten sei lediglich vage geantwortet worden und eine Annäherung an seine Vorstellungen sei selbst langfristig ausgeschlossen worden (vgl. Beschwerde Ziff. 5). Der genaue Ablauf des Webcalls kann anhand der Akten zwar nicht abschliessend rekonstruiert werden. Insgesamt ist aber mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der

E. 6.2.4

Im vorliegenden Fall scheinen neben dem Lohn auch weitere Aspekte eine Rolle gespielt zu haben. Der Beschwerdeführer bringt vor, dass ihm erst nach genauer Erläuterung der tatsäch- lichen Aufgaben bewusst geworden sei, dass die Tätigkeit für ihn weniger attraktiv sei als zu- nächst angenommen. Die zusätzlich genannten Tätigkeiten seien wesentlich vom ursprüngli- chen Inserat abgewichen, das primär einen Einsatz in exklusiven Boutiquen vorgesehen habe. Wäre dies von Beginn an ersichtlich gewesen, hätte er sich auf diese Stelle nicht beworben (vgl. Beschwerde Ziff. 3; RAV-act. 21). Es ist nachvollziehbar, dass die nachträgliche Erkennt- nis über die tatsächlichen Aufgabenbereiche in Kombination mit dem tieferen Lohnangebot die Attraktivität der Stelle aus Sicht des Beschwerdeführers erheblich minderte. Auch wenn dies an der grundsätzlichen Zumutbarkeit der Stelle nichts ändert, kann dieser Umstand unter dem Aspekt des Verschuldens durchaus teilweise mildernd berücksichtigt werden – insbesondere deshalb, weil sich der Beschwerdeführer eigeninitiativ und noch vor seiner Anmeldung beim RAV auf diese Stelle beworben hatte und er sich offensichtlich eine langfristig angemessene Anstellung suchte (vgl. RAV-act. 19, 44). Auf eine solche durfte er berechtigterweise auch hoffen, zumal er durchgehend erwerbstätig war, seine Arbeitszeugnisse durchwegs positiv

E. 6.2.5

Auch unter dem Aspekt des Verschuldens muss hingegen unberücksichtigt bleiben, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Bewerbung im November 2024 angeblich bereits gesund- heitlich angeschlagen und in Behandlung war (Beschwerde Ziff. 4, RAV-act. 39-40). Eine Krankschreibung erfolgte nämlich erst am 16. Januar 2025 und nur für zwei

Wochen. Dass er zuvor nicht 100% arbeitsfähig gewesen oder für die hier strittige Tätigkeit nicht geeignet gewesen wäre, ist nicht belegt. Die gesundheitlichen Probleme scheinen sodann ausschliesslich mit dem letzten Arbeitsverhältnis verbunden zu sein, da es dort offenbar zu Unstimmigkeiten sowie zu einer Überlastung gekommen war (RAV-act. 25). Ausserdem bliebe fraglich, weshalb sich der Beschwerdeführer bei angeblich beeinträchtigter Gesundheit ausgerechnet auf eine Stelle beworben hat, die laut Stellenbeschreibung eine gewisse physische und psychische Belastbarkeit voraussetzt («Menschen mit Biss und körperlicher Eignung lange am Stück zu stehen sucht, deren Puls in kritischen Situationen nur minim ansteigt»).

E. 6.2.6

Das RAV trägt schliesslich korrekt vor, dass die Bearbeitungsdauer der Einsprache im üblichen Rahmen gelegen und die finanzielle Lage des Beschwerdeführers keinen Einfluss auf die rechtliche Bewertung der Sanktionsvoraussetzungen gemäss Art. 30 AVIG habe. Mit dieser Begründung kann keine weitere Reduktion der Einstelltage erreicht werden.

E. 6.3

Zusammengefasst liegen im vorliegenden Fall Umstände vor, die das Verschulden lediglich als leicht erscheinen lassen und eine Einstufung im mittleren Bereich des leichten Verschuldens rechtfertigen. Die Beschwerde ist daher teilweise gutzuheissen und die Einstelltage sind

E. 7

März 2024 E. 2.1.1).

E. 8

■ 17 Stelle als «Retail Allrounder» bei der C.___ AG war somit unter dem Aspekt des angebotenen Lohns zumutbar. Es liegt kein Ausnahmetatbestand nach Art. 16 Abs. 2 lit. i VVIG vor.

E. 9

■ 17 Bereich, sondern um eine Tätigkeit mit Sicherheitsfunktion im Einzelhandel (RAV-act. 112; vgl. auch Einsprache vom 13. März 2025 [RAV-act. 16]). Es trifft daher wohl zu, dass diese Position nicht zum bisherigen beruflichen Werdegang des Beschwerdeführers passt. Gemäss Art. 17 AVIG sind jedoch auch ausserberufliche Arbeiten grundsätzlich zumutbar und der Beschwerdeführer hat sich freiwillig und eigeninitiativ um diese Stelle beworben. Er hat diese Arbeit offensichtlich ernsthaft in Erwägung gezogen und sich dafür eigens sowie auf eigene Kosten einen Strafregister- und Betreibungsregisterauszug beschafft. Er kann daher nicht behaupten, die Stelle sei unzumutbar gewesen, da er sie selbst aktiv angestrebt hat. Bewirbt sich die versicherte Person auf eine Stelle, so muss sie auch bereit sein, diese anzunehmen. Vorliegend kommt hinzu, dass sich der Beschwerdeführer am 7. Februar 2025 bei den D.___ erneut freiwillig und eigeninitiativ als «Mitarbeiter Sicherheit» und mithin wiederum für eine ähnliche Tätigkeit beworben hat (RAV-act. 26). Mit seiner Bewerbung demonstrierte er deutlich seine Bereitschaft, sich der neuen Herausforderung zu stellen und in dieser Branche auch zu arbeiten. Der ausgeschriebene Tätigkeitsbereich ist zudem branchenüblich und eine Einarbeitung durfte angenommen werden, denn die C.___ AG kannte die Bewerbungsunterlagen und mithin die berufliche Laufbahn des Beschwerdeführers. In der Stellenausschreibung wurde denn auch nicht ausdrücklich verlangt, dass Bewerber bereits

Vorkenntnisse mitbringen müssen (RAV-act. 113). Aus dem Inserat sind auch keine körperlichen oder geistigen Fähigkeiten erkennbar, welche die Tätigkeit als objektiv unzumutbar erscheinen liessen. Bestimmt war die Stelle mit körperlichen und geistigen Anforderungen verbunden, diese gehen jedoch nicht über das zumutbare Mass hinaus. Dass die C. __ anlässlich des Webcall-Interviews vom 26. November 2024 weitere, in der Stellenausschreibung nicht erwähnte Aufgaben wie beispielsweise Verkehrs- und Parkdienst, Gebäudeüberwachung oder Schichtarbeit in anderen Gebieten ansprach, mithin einzelne Aufgabenbereiche beim Bewerbungsgespräch präziserte, ist weder ungewöhnlich noch unzulässig (RAV-act. 16). Auch wenn gewisse Aufgaben nicht explizit im Inserat erwähnt wurden, vermag der Beschwerdeführer nicht substantiiert darzutun, inwiefern diese Aufgaben nicht branchenüblich und unzumutbar sind. Die vom Beschwerdeführer genannten Tätigkeiten weichen nicht offensichtlich vom ausgeschriebenen Stellenprofil ab. Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG ist sodann jede Arbeit grundsätzlich zumutbar. Dazu gehört auch Nacht- und Schichtarbeit, solange sie den gesetzlichen Vorgaben entspricht und keine persönlichen oder gesundheitlichen Gründe vorliegen, die dagegensprechen (Weisung AVIG ALE, B 289). Dass solche Gründe im vorliegenden Fall nicht gegeben sind, verdeutlicht die nachstehende Erwägung.

E. 10

■ 17

E. 11

■ 17 weiteren Aufgaben (Verkehrs- und Parkdienst, Gebäudeüberwachung oder Schichtarbeit in anderen Gebieten). Es fehlt somit ganz offensichtlich an einer medizinischen Beurteilung, welche einen Zusammenhang zwischen den geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden und den Anforderungen an die Stelle herstellt. Die Aufgaben Verkehrs- und Parkdienst sowie Gebäudeüberwachung weichen inhaltlich im Übrigen nicht relevant vom Ausgeschriebenen ab. So vermag denn auch der Beschwerdeführer nicht substantiiert aufzuzeigen, inwiefern ihm die ausgeschriebene Arbeit und die im Webcall-Interview genannten Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sein sollten. Eine pauschale Berufung auf gesundheitliche Einschränkungen genügt sozialversicherungsrechtlich nicht, um den Nachweis der fehlenden Arbeitsfähigkeit in Bezug auf eine bestimmte Stelle zu erbringen. Letztlich ist dem Beschwerdeführer auch in diesem Punkt entgegenzuhalten, dass er sich freiwillig und eigeninitiativ auf die Stelle bei der C. __ AG beworben hat. Die mit der Stelle verbundenen Anforderungen waren ihm aufgrund des detaillierten Stelleninserats bekannt, sodass davon auszugehen ist, dass er sich der physischen und psychischen Anforderungen der Position bewusst war. Wäre ihm die Übernahme dieser Tätigkeiten tatsächlich aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, so wäre nicht nachvollziehbar, weshalb er sich dennoch auf die Stelle beworben hat. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass er selbst angibt, bereits im Zeitpunkt der Bewerbung – im November 2024 – gesundheitlich angeschlagen gewesen zu sein. Ebenfalls widersprüchlich erscheint, dass sich der Beschwerdeführer im Februar 2025 erneut auf eine Stelle im Sicherheitsbereich beworben hat, obwohl er geltend macht, diese Art von Tätigkeit sei ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich der Beschwerdeführer wiederholt auf eine Stelle beworben hat, deren Tätigkeit er angeblich nicht ausüben konnte. Wäre dem so, müsste man sich in der Tat fragen, ob überhaupt eine tatsächliche innere Bereitschaft zur Annahme der Stelle bestanden hat.

E. 12

■ 17 6.

E. 13

■ 17 Bemühungen seien als schadensmindernd zu werten. Zudem wirke sich der Umstand, dass keine mutwillige Täuschung vorliege, ebenfalls schadensmindernd aus. Ebenso wurde die rasche Abmeldung des Versicherten per 31. März 2025 infolge Stellenantritts als schadensmindernder Faktor anerkannt und bei der Bemessung der Einstelltage mildernd berücksichtigt. Der Beschwerdeführer legt dagegen zusammengefasst dar, dass seine Lohnvorstellung keine starre Bedingung gewesen sei, sondern auf bisherigen Erfahrungen und den erwarteten Aufgaben basiert habe. Seine damalige Lohnvorstellung sei marktüblich gewesen und keinesfalls unrealistisch. Nach genauerer Erläuterung der Aufgaben sei ihm schliesslich bewusst geworden, dass die Stelle für ihn noch weniger attraktiv sei als angenommen. Es sei hier offenbar zu einem Missverständnis oder einer Fehlinterpretation seiner Verhandlungsbereitschaft gekommen.

E. 14

■ 17 Beschwerdeführer den Bewerbungsprozess durch seine Lohnforderung nicht mutwillig vertreten wollte. Kommt hinzu, dass die Lohnforderung des Beschwerdeführers nachweislich nicht völlig unbegründet war. Die üblichen Löhne im Sicherheitssektor variieren gemäss Lohnspektrum des Berufs- und Fachverbandes des schweizerischen Sicherheitspersonals (Stand. 31. März 2020) in einer Bandbreite von Fr. 51'850.– bis Fr. 95'000.– und der Medianlohn für Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien beträgt gemäss Salarium – statistischer Lohnrechner 2022 – für Männer im Alter von 37 Jahren brutto Fr. 4'991.– pro Monat (abrufbar unter: <https://www.salarium.bfs.admin.ch>). Es kann dem Beschwerdeführer somit nicht vorgeworfen werden, er sei mit völlig unrealistischen Vorstellungen in das Bewerbungsgespräch eingetreten. Und selbst wenn er aufgrund seiner Unerfahrenheit in der neuen Branche allenfalls etwas zu hohe Lohnvorstellungen gehabt haben sollte, so kann ihm daraus im vorliegenden Fall kein erhebliches Verschulden zugerechnet werden, denn mit den vorliegenden Akten ist nicht ausreichend belegt, dass er nicht verhandlungsbereit war und das Webcall-Interview nicht ernst genommen hat. Ausserdem ist es allgemein üblich, bei Vorstellungsgesprächen aus taktischen Gründen eine etwas höhere Gehaltsvorstellung zu nennen, um Verhandlungsspielraum zu schaffen. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer mit seiner aktuellen Anstellung immerhin bewiesen, dass er ein Einkommen in der geforderten Grössenordnung von monatlich Fr. 6'000.– bei 100% grundsätzlich erzielen kann; wenngleich in einer funktional abweichenden Position.

E. 15

■ 17 ausfielen und er insbesondere im Bereich Automobile und Logistik über langjährige Erfahrung verfügt (vgl. RAV-act. 59-66). Kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer im massgeblichen Zeitpunkt zumindest noch eine andere Bewerbung pendent hatte. Für diese erhielt er erst am 5. Dezember 2024 eine Absage (RAV-act. 49-52, 26). Der Beschwerdeführer war letztlich auch nur zwei Monate (Februar/März 2025; RAV-act. 9 und 12) arbeitslos. Bereits per 1. April 2025 fand er selbständig eine neue Anstellung im 80% Pensum als «Mitarbeiter Logistik-Services und Lagerbewirtschaftung». Eine Anstellung bei der C. AG wäre auch erst per 1. März 2025 gewesen und hätte die Arbeitslosigkeit insgesamt nur um einen Monat verringert. Diesen Umstand hat denn auch das RAV bei der Einstellungsbemessung mildernd beurteilt.

E. 16

■ 17 von 20 auf 10 zu reduzieren. Eine weitere Reduktion erscheint hingegen nicht mehr verhältnismässig und würde insbesondere auch dem Gebot der Rechtsgleichheit widersprechen. Ein vollständiger Erlass der Einstelltagelohns ist im Übrigen nicht zulässig, wenn die Voraussetzungen für eine Sanktion nach Art. 30 AVIG wie im vorliegenden Fall erfüllt sind. 7. Das Verfahren ist für die Parteien kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG). Eine Parteientschädigung kommt trotz des teilweisen Obsiegens des Beschwerdeführers nicht zur Ausrichtung, da dieser nicht berufsmässig vertreten ist.

E. 17

■ 17

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