



**Fall-Nr.:** AVI 2020/38  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** AVI - Arbeitslosenversicherung  
**Publikationsdatum:** 11.08.2022  
**Entscheiddatum:** 02.05.2022

### **Entscheid Versicherungsgericht, 02.05.2022**

**Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG Der Beschwerdeführer wurde zu Recht wegen der Nichtannahme einer zugewiesenen Stelle eingestellt, da er nach dem Vorstellungsgespräch zu lange zuwartete, bis er sich bei der potentiellen Arbeitgeberin meldete. Art. 45 Abs. 1 bis 4 lit. b AVIV Es liegt ein entschuldbarer Grund vor, welcher ein Abweichen vom schweren Verschuldensgrad rechtfertigt. Die verfügbaren 31 Einstelltage werden auf 25 (mittelschweres Verschulden) reduziert (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 2. Mai 2022, AVI 2020/38).**

#### **Entscheid vom 2. Mai 2022**

Besetzung

Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz), Miriam Lendfers und Marie Löhner; Gerichtsschreiberin Karin Kobelt

Geschäftsnr.

AVI 2020/38

Parteien

**A.\_\_\_\_,**

**Beschwerdeführer,**

vertreten durch Rechtsanwalt Marco Büchel, LL.M., K & B Rechtsanwälte,  
Freudenbergstrasse 24, 9242 Oberuzwil,



## St.Galler Gerichte

gegen

**RAV B.\_\_\_\_,**

**Beschwerdegegner,**

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

Gegenstand

### **Einstellung in der Anspruchsberechtigung**

#### **Sachverhalt**

##### **A.**

**A.a.** A.\_\_\_\_ meldete sich per 1. Dezember 2019 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an (act. G 3.1/A6). Vom 15. Juni 2017 bis 30. November 2019 hatte er als C.\_\_\_\_ für die D.\_\_\_\_ GmbH gearbeitet. Seine Stelle war ihm aufgrund der wirtschaftlichen Lage gekündigt worden (act. G 3.1/A8 f.).

**A.b.** Nach erfolgter Rücksprache mit dem Versicherten per Mail am 7. Januar 2020 (act. G3.1/A19-3) übermittelte das RAV B.\_\_\_\_ am 8. Januar 2020 der E.\_\_\_\_ AG auf deren Stellenmeldung hin das Profil des Versicherten. Laut Angaben der E.\_\_\_\_ AG vom 14. Februar 2020 war der Versicherte anlässlich eines Vorstellungsgesprächs vom 6. Februar 2020 gebeten worden, sich für die Vereinbarung von Schnupperarbeitstagen zu melden. Er habe sich bis zu diesem Tag nicht beim Bauleiter gemeldet, weshalb angenommen werde, dass er kein Interesse habe, zu den genannten Konditionen einzusteigen (act. G3.1/A16-2). Am 18. Februar 2020 erbat das RAV B.\_\_\_\_ genauere Angaben zur fraglichen Anstellung, welche die E.\_\_\_\_ AG noch am selben Tag erstattete (act. G3.1/A16-1).

**A.c.** Am 20. Februar 2020 forderte das RAV B.\_\_\_\_ den Versicherten auf, zum Vorwurf der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit bei der E.\_\_\_\_ AG Stellung zu nehmen (act.



## St.Galler Gerichte

G3.1/A17). Dies tat der Versicherte am 27. Februar 2020 und erklärte, er habe das Gespräch mit F.\_\_\_\_ von der E.\_\_\_\_ AG so in Erinnerung, dass dieser nach Referenzen gefragt und er ihm die Daten gegeben habe. Daraufhin habe dieser gesagt, er würde sich über ihn erkundigen und sich in Kürze wieder bei ihm melden. Gleichzeitig solle er sich Gedanken über einen möglichen Schnuppereinsatz mit Anstellungsaussicht machen. In den folgenden zehn Tagen sei Funkstille gewesen und er sei davon ausgegangen, dass seine Referenzen und sehr wahrscheinlich noch andere Kandidaten geprüft würden (act. G3.1/A19).

**A.d.** Am 28. Februar 2020 ersuchte das RAV B.\_\_\_\_ die E.\_\_\_\_ AG unter Unterbreitung der Stellungnahme des Versicherten um weitere Auskünfte (act. G3.1/A18). Die Antwort datierte vom 4. März 2020 und lautete dahingehend, dass gemäss Aussage von F.\_\_\_\_ besprochen worden sei, dass der Versicherte sich Gedanken machen solle, ob er gewillt sei, ein bis zwei Schnuppertage zu absolvieren. Er solle sich, falls er sich für die Probearbeitstage entscheiden sollte, telefonisch bei F.\_\_\_\_ melden. In der Zwischenzeit seien weitere Vorstellungsgespräche geführt worden. Einer der Bewerber habe am 10. und 11. Februar 2020 geschnuppert und sei per 12. Februar 2020 eingestellt worden. Ein weiterer Bewerber habe am 12. Februar 2020 sein Vorstellungsgespräch gehabt und auch bei diesem sei sehr schnell ersichtlich geworden, dass er nach den Schnuppertagen angestellt werde. Dies sei per 1. März 2020 geschehen. Vom Versicherten hätten sie bis am 14. Februar 2020 nichts gehört. Dann habe er sich doch noch telefonisch gemeldet und sich entschuldigt, dass er krankheitsbedingt nicht früher habe anrufen können. Da zu diesem Zeitpunkt schon entschieden gewesen sei, dass die beiden vorgenannten Bewerber eingestellt würden, sei dies dem Versicherten mitgeteilt worden. Von ihrer Seite könne gesagt werden, dass bei Eignung dem Bewerber die Schnuppertage angeboten würden, er aber selber entscheiden könne, ob er diese absolvieren wolle oder nicht (act. G3.1/A20).

**A.e.** Diese Ausführungen wurden dem Versicherten am 10. März 2020 zur Stellungnahme unterbreitet (act. G3.1/A21). Am 17. März 2020 erklärte er unter anderem, er könne sich beim besten Willen nicht erinnern gesagt zu haben, er sei krank gewesen und hätte deshalb nicht früher anrufen können. Im Schreiben der Arbeitgeberin werde nicht auf die gewünschte Referenzprüfung durch F.\_\_\_\_ eingegangen (act. G3.1/A34).



## St.Galler Gerichte

**A.f.** Am 23. März 2020 ersuchte das RAV B.\_\_\_\_ die E.\_\_\_\_ AG um Stellungnahme von F.\_\_\_\_ zum Umstand, dass der Versicherte erkläre, dass F.\_\_\_\_ die Referenzen habe einholen und sich danach wieder beim Versicherten melden wollen (act. G3.1/A26). Nachdem keine Antwort zu verzeichnen war, gelangte es am 7. April 2020 mit derselben Frage nochmals an die E.\_\_\_\_ AG (act. G3.1/A31). Mit undatiertem Schreiben, welches dem RAV B.\_\_\_\_ am 9. April 2020 zugestellt wurde (act. G3.1/A33), erklärte F.\_\_\_\_, er habe den Versicherten am Vorstellungsgespräch gefragt, ob er gewillt sei, ein oder zwei Probetage zu absolvieren. Der Versicherte habe gesagt ja, aber erst in zwei Wochen, und dass er sich zur Terminvereinbarung bei ihm melden werde (act. G3.1/A32).

**A.g.** Am 9. April 2020 wurde dem Versicherten Gelegenheit gegeben, sich zu den Angaben der E.\_\_\_\_ AG zu äussern (act. G3.1/A35). Davon machte er keinen Gebrauch.

**A.h.** Mit Verfügung vom 22. April 2020 stellte das RAV B.\_\_\_\_ den Versicherten ab 7. Februar 2020 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein wegen Ablehnung einer zugewiesenen Stelle mit der Begründung, einer versicherten Person müsse klar sein, dass sie alle Anstrengungen zu unternehmen und jede zumutbare Gelegenheit zu ergreifen habe, um eine bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden oder zu verkürzen. Er habe nicht glaubhaft darlegen können, dass er an dieser Stelle effektiv interessiert gewesen sei. Selbst wenn F.\_\_\_\_ gesagt haben sollte, dass er sich wieder bei ihm melden würde, hätte er sich sehr wohl spätestens nach einer Woche wieder melden dürfen (act. G3.1/A36).

**A.i.** Mit undatierter Eingabe erhob der Versicherte innert Frist Einsprache gegen diese Verfügung. Unter anderem monierte er, dass F.\_\_\_\_ zu der ihm unterbreiteten Frage keine Stellung genommen habe. Er habe sich ca. am 17. Februar 2020 bei der E.\_\_\_\_ AG erkundigt, das sei sieben Arbeitstage nach dem Vorstellungsgespräch gewesen (act. G3.1/A40).

**A.j.** Per 2. Juni 2020 wurde der Versicherte wegen eines Stellenantritts bei der G.\_\_\_\_ AG von der Arbeitsvermittlung abgemeldet (act. G3.1/A46 S. 1 und A48).

**A.k.** Mit E-Mail vom 27. Mai 2020 (act. G3.1/A53) und Erinnerungsschreiben vom 9. Juni 2020 ersuchte der Rechtsdienst des RAV H.\_\_\_\_ die E.\_\_\_\_ AG um Auskünfte



## St.Galler Gerichte

(adressiert an die I. \_\_\_ AG; act. G3.1/A51). Die Rückmeldung erfolgte am 11. Juni 2020 und lautete dahingehend, dass am 6. Februar 2020 mit dem Versicherten besprochen worden sei, dass die Referenzen angefragt würden. Dies sei richtig, habe aber nichts mit den Probearbeitstagen zu tun gehabt. Die Entscheidung, ob die Probearbeitstage absolviert würden oder nicht, liege vollumfänglich beim Bewerber. Auch beim Versicherten sei keine andere Verfahrensweise angewendet worden. Eine sofortige Terminvereinbarung für Probearbeitstage mit dem Versicherten sei nicht möglich gewesen. Gemäss Aussage des Versicherten sei er zu diesem Zeitpunkt ungefähr für die folgenden zwei Wochen arbeitstechnisch engagiert gewesen. Es sei korrekt, dass der Versicherte nicht explizit darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass noch weitere Bewerber eingeladen würden. Es sei ihm aber mitgeteilt worden, dass aufgrund von hohem Arbeitsanfall Mitarbeiter gesucht würden, welche so schnell wie möglich die Arbeit aufnehmen könnten (act. G3.1/A52).

**A.I.** Mit Einspracheentscheid vom 2. Juli 2020 wurde die Einsprache des Versicherten abgewiesen und die Verfügung vom 22. April 2020 bestätigt (act. G3.1/A54).

### **B.**

**B.a.** Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 27. August 2020 mit den Anträgen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge seien die Verfügung vom 22. April 2020 und der Einspracheentscheid vom 2. Juli 2020 aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen. Der Beschwerdeführer lässt von seinem Rechtsvertreter Fürsprecher M. Büchel, Oberuzwil, geltend machen, es werde ihm zu Unrecht vorgeworfen, er habe mit seinem gesamten Verhalten eine Anstellung bei der E. \_\_\_ AG vereitelt. Er habe am 6. Februar 2020 mit F. \_\_\_ ein Vorstellungsgespräch geführt. Er sei davon ausgegangen, dass F. \_\_\_ zuerst Referenzauskünfte über ihn einholen und sich danach wieder bei ihm melden würde. Als er schliesslich nichts mehr von F. \_\_\_ gehört habe, habe er sich von sich aus am 14. Februar 2020 wieder bei der E. \_\_\_ AG gemeldet. Er bestreite gesagt zu haben, dass Probetage erst in zwei Wochen möglich seien. Ihm sei nicht bekannt gewesen, dass die Einstellung ziemlich rasch habe erfolgen müssen. Auch müsse sein Verhalten nach dem vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt berücksichtigt werden. Denn nach dem Vorstellungsgespräch seien ihm zwei weitere Stellen zugewiesen



## St.Galler Gerichte

worden, bei welchen Probearbeiten stattgefunden hätten. Bei der G.\_\_\_\_ AG habe er eine Festanstellung erhalten. Aufgrund eines Kommunikationsmissverständnisses liege hier kein Verschulden vor. Würde, was bestritten werde, ein Verschulden vorliegen, so müsste dieses wohl als leicht eingestuft werden (act. G1).

**B.b.** In der Beschwerdeantwort vom 7. Oktober 2020 beantragt der Beschwerdegegner, die Beschwerde sei abzuweisen. Zur Begründung verweist er auf den Einspracheentscheid und präzisiert was folgt: Auch wenn der Beschwerdeführer aufgrund eines Missverständnisses davon ausgegangen sei, dass der Arbeitgeber sich bei ihm melden werde, wäre von ihm erwartet worden, dass er nicht mehr als eine Woche auf diesen Anruf warte, sondern sich früher beim Arbeitgeber melde und so sein Interesse an der Stelle bekunde. Da die Anstellung bei der G.\_\_\_\_ AG erst circa vier Monate später zustande gekommen sei, könne diese nicht als Beweis dazu dienen, dass sich der Beschwerdeführer im Februar 2020 genügend um eine Anstellung bemüht habe (act. G3).

**B.c.** Mit Replik vom 4. November 2020 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen gemäss Beschwerde fest und erklärt, es sei nicht erwiesen, dass er die offene Stelle erhalten hätte. Entgegen der Ansicht des Beschwerdegegners habe er sich auch im Februar 2020 genügend um eine Stelle bemüht (act. G5).

**B.d.** Am 14. Juli 2021 zog das Gericht die Akten der zuständigen Arbeitslosenkasse bei (act. G9).

**B.e.** Am 15. Juli 2021 gelangte das Gericht mit dem Hinweis an den Beschwerdeführer, dass entgegen des angefochtenen Einspracheentscheides nicht davon ausgegangen werden könne, dass er sich am 14. Februar 2020 bei der E.\_\_\_\_ AG gemeldet habe. Er solle sich nochmals zum Datum seiner Kontaktaufnahme äussern und dieses mittels Verbindungsnachweises belegen (act. G10).

**B.f.** Am 19. Juli 2021 informierte das Gericht die Parteien über den Beizug der Akten der zuständigen Arbeitslosenkasse und gewährte Frist zur Einsicht und allfälligen Stellungnahme (act. G12). Keine der Parteien machte hiervon Gebrauch.



## St.Galler Gerichte

**B.g.** Am 16. November 2021 teilte Rechtsanwalt Büchel dem Gericht mit, dass gemäss Auskunft der J.\_\_\_\_, dem Telefonanbieter des Beschwerdeführers, Verbindungsnachweise nur vom laufenden Monat und fünf Monate rückwirkend erstellt würden. Es sei demzufolge nicht mehr möglich, den Verbindungsnachweis für Februar 2020 erhältlich zu machen (act. G19).

**B.h.** Eine telefonische Abklärung des Gerichts bei der J.\_\_\_\_ vom 22. November 2021 ergab, dass es technisch möglich wäre, einen weiter zurückliegenden Auszug zu erstellen, die J.\_\_\_\_ dies aus datenschutzrechtlichen Gründen jedoch ablehne (act. G20).

**B.i.** Vor diesem Hintergrund ersuchte das Gericht den Beschwerdeführer am 26. November 2021 mit Frist bis 13. Dezember 2021 um die Einreichung einer Einwilligungserklärung, welche es dem Gericht erlaube, bei der J.\_\_\_\_ Auskünfte betreffend die Verbindungsnachweise der Telefonnummer des Beschwerdeführers zu verlangen (act. G21). Diese Frist ist unbenutzt verstrichen.

**B.j.** Mit nachträglicher Eingabe vom 24. März 2022 liess Rechtsanwalt Büchel dem Gericht einen am 16. März 2022 zwischen dem Beschwerdeführer und der E.\_\_\_\_ AG geschlossenen Arbeitsvertrag inkl. Anhang zum Arbeitsvertrag zukommen (act. G22 ff.). Diese Eingabe wurde dem Beschwerdegegner am 30. März 2022 zur Kenntnis und allfälligen Stellungnahme zugestellt (act. G23). Die angesetzte Frist ist unbenutzt verstrichen.

## Erwägungen

### 1.

**1.1.** Streitig und vorliegend zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

**1.2.** Eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Aus dieser in Art. 17 Abs. 1 AVIG



statuierten Pflicht zur Schadenminderung ergeben sich verschiedene Einzelpflichten (BGE 139 V 524 E. 2.1.1). Die versicherte Person ist u.a. dazu verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufs (Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG). Sodann muss sie grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG).

**1.3.** Art. 30 Abs. 1 AVIG sanktioniert eine Verletzung von Art. 17 Abs. 1 AVIG. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen (BGE 126 V 130 E. 1). Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Nach Art. 30 Abs.1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgt, namentlich eine ihr zugewiesene oder selber gefundene zumutbare Arbeit nicht annimmt (Botschaft zu einem revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 28. Februar 2001, BBI 2001 2245ff., S. 2285; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, S. 226). Dieser Einstellungsstatbestand 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. Arbeitslose Versicherte haben bei den Verhandlungen mit einem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 38 E. 3b).

**1.4.** Im Sozialversicherungsrecht gilt grundsätzlich das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Hiernach ist ein bestimmter Sachverhalt nicht bereits dann bewiesen, wenn er bloss möglich ist; hingegen genügt es, wenn das Gericht aufgrund der Würdigung aller relevanten Sachumstände zur Überzeugung gelangt ist, dass er der wahrscheinlichste aller möglichen Geschehensabläufe ist (Urteil des Bundesgerichts vom 20. Oktober 2009, 9C\_717/2009, E. 3.3 mit Hinweisen; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in SBVR, Bd. XIV, 3. Aufl., Rz 835 mit Hinweisen). Der im Sozialversicherungsrecht geltende Untersuchungsgrundsatz (vgl. Art. 43 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]) schliesst eine Beweislast im Sinn einer Beweisführungslast aus. Wenn es sich jedoch als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen, fällt der Entscheid zu



Ungunsten jener Partei aus, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableitet (BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Auf die Erhebung von Beweisen kann verzichtet werden, wenn zweifelsfrei davon ausgegangen werden kann, dass diese zur Erhellung eines Sachverhalts nichts beizutragen vermöchten (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Aufl., Bern/St. Gallen/Zürich 2020, Art. 43 N 67).

## 2.

**2.1.** Unbestritten zwischen den Parteien ist, dass der Beschwerdeführer ein Arbeitsangebot der E.\_\_\_\_ AG nicht ausdrücklich abgelehnt hat. Zudem steht fest, dass der Beschwerdeführer sich bei der E.\_\_\_\_ AG beworben und am 6. Februar 2020 dort ein Vorstellungsgespräch wahrgenommen hat. Unklar ist aufgrund der Akten, wie der Beschwerdeführer und die potentielle Arbeitgeberin am Ende dieses Gesprächs betreffend das weitere Vorgehen genau verblieben sind. Während der Beschwerdeführer vorbringt, die E.\_\_\_\_ AG habe seine Referenzen prüfen und sich danach wieder melden wollen, erklärt die potentielle Arbeitgeberin, dem Beschwerdeführer seien Schnuppertage angeboten worden und er hätte sich für eine Terminvereinbarung dieser Schnuppertage melden können, was er nicht getan habe. Als er sich schliesslich bei ihr gemeldet habe, sei die Stelle bereits anderweitig besetzt gewesen. Beide Schilderungen sind plausibel und wurden vom Beschwerdeführer und der E.\_\_\_\_ AG in jeder weiteren Stellungnahme widerspruchsfrei wiederholt (vgl. Sachverhalt vorstehend). Da von weiteren Beweisabnahmen angesichts der getroffenen Abmachungen sowie des geraumen Zeitablaufs und der bereits erfolgten zahlreichen Rückfragen sowohl beim Beschwerdeführer als auch bei der E.\_\_\_\_ AG keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten sind, verzichtet das Gericht darauf (zur antizipierten Beweiswürdigung vgl. vorstehend E. 1.4).

**2.2.** Im Folgenden bleibt nur das Verhalten des Beschwerdeführers vor dem Hintergrund zu beurteilen, dass er davon ausging, dass die E.\_\_\_\_ AG resp. F.\_\_\_\_ sich "innert Kürze" bei ihm melden wollte (vgl. insbesondere Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 27. Februar 2020 in act. G3.1/A19 Mitte). Entscheidend ist, ob seine Kontaktaufnahme verzögert erfolgt war und er damit zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (vgl. vorstehend E. 1.3).

**2.3.** Massgebend dabei ist, an welchem Tag die Kontaktaufnahme des Beschwerdeführers mit der E.\_\_\_\_ AG stattgefunden hat. Den Akten sind diesbezüglich verschiedene Daten und Angaben zu entnehmen: Die E.\_\_\_\_ AG erklärte dem RAV B.\_\_\_\_ mit E-Mail vom 14. Februar 2020, der Beschwerdeführer habe sich bis zu diesem Tag



nicht bei ihr gemeldet (act. G3.1/A16-2). Am 18. Februar 2020 übermittelte sie dem RAV B.\_\_\_\_ auf dessen Ersuchen hin genauere Angaben zur fraglichen Anstellung. Dieser E-Mail ist kein Hinweis darauf zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer zwischenzeitlich bei ihr gemeldet hätte (act. G3.1/A16-1). Der Beschwerdeführer hatte am 27. Februar und am 17. März 2020 gegenüber dem RAV B.\_\_\_\_ erklärt, nach dem Vorstellungsgespräch vom 6. Februar 2020 hätten (ca.) zehn Tage Funkstille zwischen ihm und der E.\_\_\_\_ AG geherrscht (act. G3.1/A19 und A34). In der undatierten Einsprache erwähnte er, dass er sich ca. am 17. Februar 2020 bei der potentiellen Arbeitgeberin erkundigt habe und folglich vier Wochenendtage zwischen dem Vorstellungsgespräch und seiner Erkundigung gelegen hätten (act. G3.1/A40). Im Einspracheentscheid vom 2. Juli 2020 wurde dann davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer sich bereits am 14. Februar 2020 bei der Arbeitgeberin gemeldet habe (act. G3.1/A54). Vom selbigen Datum wird in der Beschwerde vom 27. August 2020 ausgegangen (act. G1; vgl. auch das Schreiben des Versicherungsgerichts vom 15. Juli 2021 in act. G10).

**2.4.** Die Bemühungen des Beschwerdeführers, den das Datum des entscheidenden Anrufs bei der E.\_\_\_\_ AG enthaltenden Verbindungsnachweis erhältlich zu machen, waren vergeblich (vgl. act. G13, G13.1, G15, G15.1, G17, G19 und G19.1). Eine Einwilligung, die es dem Gericht erlaubt hätte, den Verbindungsnachweis direkt beim zuständigen Telefonanbieter erhältlich zu machen, unterzeichnete der Beschwerdeführer nicht (vgl. act. G21). Mangels Rechtsgrundlage war es dem Gericht verwehrt, direkt an den Telefonanbieter zu gelangen. Wie es dem Beschwerdeführer im Schreiben vom 26. November 2021 angedroht worden ist, ist deshalb hinsichtlich des Datums dieses Telefonanrufs ein Entscheid aufgrund der gesamten vorhandenen Akten zu fällen (vgl. Art. 43 ATSG).

**2.5.** Unter Berücksichtigung sämtlicher in den Akten vorhandenen Angaben zum Datum des Telefonanrufs (vgl. vorstehend E. 2.3) ist am ehesten davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sich frühestens am 18. Februar 2020 bei der E.\_\_\_\_ AG gemeldet hat. Dies, weil die potentielle Arbeitgeberin in ihrem E-Mail an das RAV B.\_\_\_\_ von diesem Tag noch nichts darüber berichtete, dass der Beschwerdeführer sich in der Zwischenzeit gemeldet habe (vgl. act. G3.1/A16-1). Dies bedeutet, dass der Beschwerdeführer nach dem Vorstellungsgespräch vom 6. Februar 2020 mindestens zwölf Tage zugewartet hat, bis er sich bei der E.\_\_\_\_ AG meldete. Diese Frist erscheint in Anbetracht der im Raum stehenden Schnuppertage, die naturgemäss Voraussetzung für eine Anstellung gewesen wären, zu lange, um eine potentielle Arbeitgeberin vom Interesse des Bewerbers an einer Anstellung zu überzeugen, und zwar selbst wenn



davon ausgegangen wird, dass F.\_\_\_\_ sich melden wollte. Nach Ansicht des Gerichts wäre ein Anruf nach einer Kalenderwoche angemessen gewesen. Insoweit der Beschwerdeführer sich in seiner Einsprache fragte, woher die vom Beschwerdegegner behauptete korrekte Wartezeit von einer Woche komme (act. G3.1/A40 S. 4 Mitte), kann ihm tatsächlich keine Gesetzesgrundlage genannt werden, welche diese Wartezeit festlegen würde. Vor dem Hintergrund, dass eine versicherte Person verpflichtet ist, alles zu unternehmen, um ihre Arbeitslosigkeit zu verkürzen (Nussbaumer, a.a.O., N 311 sowie Art. 17 Abs. 1 AVIG), und eine Rückfrage nach einer Woche sicher nicht als aufdringlich bezeichnet werden könnte, erscheint diese Frist als angemessen. Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 27. Februar 2020 geäussert hatte, er sei davon ausgegangen, dass die E.\_\_\_\_ AG sich "innert Kürze" bei ihm melden wollte (act. G3.1/A19). Mit einem Zuwarten von mindestens zwölf Tagen versäumte es der Beschwerdeführer jedenfalls, die E.\_\_\_\_ AG von einem Interesse seinerseits an einer Anstellung bei ihr zu überzeugen.

**2.6.** Indem es der Beschwerdeführer unterliess, sein aufrechterhaltenes Interesse innert angemessener Frist zu bekunden, versäumte er es, seine Bereitschaft zum Vertragsabschluss klar und eindeutig auszudrücken. Mit der mindestens zwölf-tägigen Funkstille nahm es der Beschwerdeführer in Kauf, dass die E.\_\_\_\_ AG die Stelle anderweitig besetzen könnte. Gemäss konstanter Rechtsprechung ist dieses Verhalten einer Nichtannahme einer Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG gleichzusetzen. Für einen früheren Zeitpunkt der telefonischen Nachfrage konnte kein Beweis erbracht werden (vgl. E. 2.3 bis 2.5 vorstehend), weswegen der Beschwerdeführer dafür die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen hat. Kommt hinzu, dass keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der E.\_\_\_\_ AG auch bei früherer Kontaktaufnahme von seiner Seite nicht erhalten hätte (vgl. Vorbringen in act. G5 Ziff. III/1). Vielmehr ist aufgrund des Umstandes, dass ihm anlässlich des Vorstellungsgesprächs das Magazin der E.\_\_\_\_ AG gezeigt worden ist und ihm Schnuppertage angeboten worden sind (vgl. act. G3.1/A20), davon auszugehen, dass die E.\_\_\_\_ AG Interesse an einer Anstellung des Beschwerdeführers hatte. Dass der Beschwerdeführer im Nachgang zum vorliegend relevanten Sachverhalt eine Festanstellung gefunden hat und insoweit seiner Schadenminderungspflicht nachgekommen ist, ändert schliesslich nichts daran, dass er dies für die in Frage stehende Stelle bei der E.\_\_\_\_ AG nicht getan hat (vgl. Vorbringen in act. G1 Ziff. IV/7). Und der Vertragsschluss zwischen dem Beschwerdeführer und der E.\_\_\_\_ AG vom 16. März 2022 vermag nichts über den vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt vom Frühjahr 2020 auszusagen (vgl. Eingabe vom 24. März 2022 in act. G22). Da sodann



keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Stelle bei der E.\_\_\_\_ AG dem Beschwerdeführer im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG nicht zumutbar gewesen wäre und solches von seiner Seite auch nicht geltend gemacht wird, ist der Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden.

### 3.

**3.1.** Zu prüfen bleibt, ob die vom Beschwerdegegner verfügten 31 Einstelltage angemessen sind.

**3.2.** Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV ist das Verschulden dann als schwer zu beurteilen, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat. Ein entschuldbarer Grund kann sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder auf eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beziehen. Wenn ein solcher Grund vorliegt, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar und die Einstellungsdauer bemisst sich nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (Nussbaumer, a.a.O., N 864 mit Hinweisen). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls, insbesondere die Beweggründe der versicherten Person, das bisherige Verhalten, Begleitumstände wie das Verhalten des Arbeitgebers, finanzielle Überlegungen sowie irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, zu berücksichtigen (vgl. Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 167).

**3.3.** Durch die verspätete Kontaktaufnahme hat der Beschwerdeführer seinen Willen zum Vertragsabschluss nicht rechtzeitig bekundet und somit im Ergebnis eine ihm zumutbare Arbeit nicht angenommen. Dies stellt aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht ein schweres Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV dar. Hätte er sich rechtzeitig gemeldet und wäre die Stelle trotzdem bereits anderweitig vergeben gewesen, wäre es nicht ihm anzulasten, dass kein Arbeitsvertrag zustande kommen konnte und die Arbeitslosigkeit verlängert wurde. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer sich von sich aus bei der potentiellen Arbeitgeberin gemeldet hat, obwohl er von einer Kontaktaufnahme von Seiten der



E.\_\_\_\_ AG ausging (vgl. act. G3.1/A40 sowie vorstehend E. 2), stellt jedoch einen entschuldbaren Grund dar, der ein Abweichen vom schweren Verschuldensgrad zulässt. Insgesamt rechtfertigt es sich, das Verschulden als mittelschwer zu qualifizieren und die Einstelltag auf deren 25 zu reduzieren.

#### 4.

Im Sinne dieser Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, der Einspracheentscheid vom 2. Juli 2020 aufzuheben und der Beschwerdeführer ab 7. Februar 2020 für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG in der bis 31. Dezember 2020 gültigen, für das vorliegende Verfahren gemäss Art. 82a ATSG noch anwendbaren Fassung; SR 830.1]). Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer Anspruch auf eine partielle Parteientschädigung. Diese wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung (sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Bei vollständigem Obsiegen wäre dem Beschwerdeführer mit Blick auf die Bedeutung der Streitsache und den Aufwand eine Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zugesprochen worden. Wegen des nur teilweisen Obsiegens erscheint eine Parteientschädigung im Umfang von einem Drittel und damit von Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen.

#### Entscheid

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 2. Juli 2020 aufgehoben und der Beschwerdeführer ab 7. Februar 2020 für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.