



Fall-Nr.:	AVI 2011/2
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	30.08.2019
Entscheiddatum:	02.12.2011

Entscheid Versicherungsgericht, 02.12.2011

Art. 16 Abs. 2 lit. d, Art. 30 Abs. 3 AVIG. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Nichtbewerbung auf eine zugewiesene Stelle erfolgte zu Recht, obgleich deren Frist während den Ferien ablief. Die Zumutbarkeit der Stelle bezüglich Rücksicht auf die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit wird bejaht (Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 2. Dezember 2011, AVI 2011/2). Aufgehoben durch Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2012. Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichter Martin Rutishauser, a.o. Versicherungsrichter Christian Zingg; Gerichtsschreiberin Jeannine Bodmer Entscheid vom 2. Dezember 2011 in Sachen A.___, Beschwerdeführer, gegen RAV Oberuzwil, Wiesentalstrasse 22, Postfach, 9242 Oberuzwil, Beschwerdegegner, vertreten durch Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St. Gallen, betreffend **Einstellung in der Anspruchsberechtigung (zumutbare Arbeit) Sachverhalt:**

A.

A.a A.___ meldete sich am 25. November 2009 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) St. Gallen zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an (act. G 3.1/A8 und 3.1/A10). Mit Formular vom 9. Juli 2010 meldete der Versicherte dem RAV, dass er vom 19. bis 23. Juli 2010 Ferien machen werde (act. G 3.1/A40). Am 20. Juli 2010 wurde ihm vom RAV eine Stelle als "Sozialpädagoge" zugewiesen. Er wurde aufgefordert, sich für diese Stelle bis zum 23. Juli 2010 bei der Anstalt B.___ (nachfolgend: Arbeitgeberin) zu bewerben (act. G 3.1/A41).

A.b Am 26. August 2010 hielt der Versicherte im RAV-Formular "Ergebnis der Zuweisung" fest, dass er sich nicht beworben habe. Einerseits habe der zeitliche Rahmen nicht eingehalten werden können, da er in den Ferien gewesen sei,



St.Galler Gerichte

andererseits habe er sich vor seiner letzten Stelle bei derselben Arbeitgeberin beworben und dort geschnuppert. Noch in der Schnupperzeit habe er abgesagt, da er den Insassen kein Verständnis (Gewalt- und Sexualdelikte) habe entgegenbringen können. Eine wertschätzende Begleitung sei für ihn nicht möglich (act. G 3.1/A45).

A.c Mit Schreiben vom 12. Oktober 2010 forderte das RAV den Versicherten auf, zur Ablehnung der Stelle bzw. zur Vereitelung der Anstellung Stellung zu nehmen. Sofern keine Stellungnahme eingehe, werde gestützt auf die vorhandenen Akten entschieden. Dabei müsse er mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage ab dem 26. Juli 2010 rechnen (act. G 3.1/A51).

A.d Mit Stellungnahme vom 13. Oktober 2010 führte der Versicherte aus, dass in Ergänzung zu seinem Schreiben vom 26. August 2010 zwischen "zumutbarer Stelle" und "fachlicher Voraussetzung" unterschieden werden müsse. Um empathisch fördern zu können sei Verständnis bzw. Wertschätzung unabdingbar. Unter Zugrundelegung obiger Ausführungen besitze er nicht die fachlichen Voraussetzungen, um die ihm zugewiesene Stelle fachlich korrekt auszufüllen. Wie seinen Unterlagen zu entnehmen sei, lägen seine Fähigkeiten in einem anderen sozialpädagogischen Arbeitsfeld (act. G 3.1/A53).

A.e Das RAV verfügte am 27. Oktober 2010, dass der Versicherte ab 26. Juli 2010 für 27 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt werde. Durch seine Nichtbewerbung habe er die Chance auf eine Festanstellung und somit auf Beendigung seiner Arbeitslosigkeit im Voraus vereitelt. Unter Berücksichtigung des bereits im Vorfeld stattgefundenen Kontakts mit der potentiellen Arbeitgeberin bestehe zwar ein gewisses Verständnis für sein Verhalten, dennoch sei es nicht gerechtfertigt. Entgegen seiner Bestreitung bringe dieser sehr wohl die fachlichen Qualifikationen für diese Stelle mit, schliesslich sei auch der Umgang mit dieser speziellen Personengruppe erlernbar. Angesichts aller Umstände werde ihm ein mittelschweres Verschulden angelastet (act. G 3.1/A56).

B.



St.Galler Gerichte

B.a Dagegen erhob der Versicherte am 18. November 2010 Einsprache mit dem Antrag auf Aufhebung und Ausrichtung der eingestellten Taggelder samt Zins gemäss dem aktuellen Verzugszinssatz des kantonalen Steueramts St. Gallen. Er wies darauf hin, dass die Stellenbewerbung auf den 23. Juli 2010 hätte erfolgen müssen, als er noch in den Ferien gewesen sei. Daher sei die Anweisung zur Bewerbung unzulässig gewesen. Für eine Interpretation, dass die Bewerbung nach den kontrollfreien Tagen erfolgen müsse, gebe es keine gesetzliche Grundlage. Zudem habe er seine Ausbildung im Behindertenbereich absolviert, wo er auch später gute Zeugnisse erhalten habe. Um eine professionelle Arbeit leisten zu können sei Empathie bzw. Wertschätzung gegenüber der Klientel, unabdingbar, auch wenn es sich dabei um Sexual- und Gewalttäter handle. Ohne diese Voraussetzung seien unüberbrückbare Konflikte mit den Straffälligen und eine anstehende Kündigung wegen fehlender Eignung vorprogrammiert. Die zugewiesene Stelle nehme weder Rücksicht auf seine Fähigkeiten, noch auf seine bisherige Tätigkeit, weshalb sie unzumutbar sei. Schliesslich habe auch sein RAV-Berater seine Rückmeldung vom 26. August 2010 als logisch und gerechtfertigt eingestuft (act. G 3.1/A59).

B.b Mit Einspracheentscheid vom 7. Dezember 2010 wies das RAV die Einsprache ab. In der Begründung hielt es fest, dass zwar tatsächlich keine ausreichende Frist zur Bewerbung gewährt worden sei, der Versicherte die Bewerbung aber auch noch umgehend nach seinem Urlaub hätte vornehmen können. Ansonsten hätte er sich bei seinem Personalberater erkundigen müssen, wie weiter zu verfahren sei. Es sei jedoch nicht tolerierbar, dass er eigenmächtig entschieden habe, auf eine Zuweisung nicht zu reagieren. Ausserdem sei er ja vom Arbeitgeber bereits einmal zu einer Schnupperlehre eingeladen worden, weshalb trotz seiner einseitigen Erfahrungen im Behindertenbereich nicht ausgeschlossen worden sei, dass er dieser Aufgabe gerecht werde. Im Übrigen habe der Personalberater gemäss eigenen Angaben lediglich gemeint, dass er aus der Sicht des Versicherten dessen Entscheidung nachvollziehen könne, nicht aber, dass sie gerechtfertigt sei (act. G 3.1/A64).

C.

C.a Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die Beschwerde vom 4. Januar 2011, worin der Beschwerdeführer um Aufhebung der Einstellung und Nachzahlung der



St.Galler Gerichte

Taggelder, erhöht um den aktuellen Verzugszinssatz des kantonalen Steueramts St. Gallen ersuchte. Zur Begründung brachte er die gleichen Argumente wie in der Einsprache vom 18. November 2010 vor. Zusätzlich beanstandete er eine Verletzung der Gewaltenteilung, da dieselbe Person sowohl die Verfügung als auch den Einspracheentscheid erlassen habe.

C.b In der Beschwerdeantwort vom 31. Januar 2011 beantragte der Beschwerdegegner mit Verweis auf den Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

C.c Der Beschwerdeführer verzichtete auf die Einreichung einer Replik (act. G 3.1/5).

C.d Am 5. Oktober 2011 ersuchte die Präsidentin des Versicherungsgerichts die Arbeitgeberin um Auskunft bezüglich der Anforderungen an die Stelle als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge unter Beilage einer aktuellen Stellenausschreibung. Ausserdem erkundigte sie sich über noch vorhandene Unterlagen zur Bewerbung des Beschwerdeführers im Jahr 2007 bzw., ob sich jemand an die Schnupperzeit des Beschwerdeführers erinnern könne (act. G 6, G 6.1). Mit Schreiben vom 13. Oktober 2011 führte die Arbeitgeberin aus, dass sich die fachlichen Anforderungen an besagte Stellensuchende in den letzten Jahren wenig verändert hätten, die Absagebriefe für ca. ein Jahr aufbewahrt und die Bewerbungsunterlagen an die Bewerbenden zurückgesandt oder vernichtet würden. Leider könne sich niemand mehr an die Schnupperzeit des Beschwerdeführers erinnern. Was die Arbeit mit Eingewiesenen betreffe, sei es eine Grundvoraussetzung, neben den fachlichen Kenntnissen in der Sozialpädagogik eine persönliche vorurteilslose Haltung gegenüber den Betreuten zu haben (act. G 7).

C.e Der Beschwerdeführer nahm mit Schreiben vom 15. November 2011 dazu Stellung. Er betonte erneut, dass er nicht über eine vorurteilslose Haltung gegenüber einem Teil der Eingewiesenen verfüge, weshalb eine Bewerbung für diese Stelle eine reine Alibiübung bedeutet hätte (act. G 9).

Erwägungen:

1.



St.Galler Gerichte

1.1 In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, dass der angefochtene Einspracheentscheid von der gleichen Person erlassen worden sei, welche bereits die ablehnende Verfügung vom 27. Oktober 2010 erlassen habe (act. G 1).

1.2 Das Sozialversicherungsrecht selbst sieht in Art. 52 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] das Einspracheverfahren vor, um den Versicherten die Möglichkeit zu geben, sich zu einer behördlich erlassenen Verfügung zu äussern und der verfügenden Behörde Gelegenheit zu bieten, ihre Entscheidung zu überarbeiten. Dass die verfügende und überprüfende Behörde bzw. Person dieselbe ist, macht das Wesen des Einspracheverfahrens aus. Im Sinn einer Abweichung von dieser typischen Einspracheordnung lassen Art. 100 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) den Kantonen die Möglichkeit, anstelle der verfügenden Behörde oder Person die kantonalen Amtsstellen als zuständig zum Erlass des Einspracheentscheids zu bestimmen. Der Kanton St. Gallen hat von dieser Befugnis keinen Gebrauch gemacht. Vorliegend hat dieselbe RAV-Mitarbeiterin sowohl die Verfügung erlassen (act. G 3.1/A56) als auch den angefochtenen Einspracheentscheid unterschrieben (act. G 3.1/A64), was der vom Bundesgesetzgeber und der vom kantonalen Gesetzgeber vorgesehenen Ordnung entspricht.

2.

Am 1. April 2011 sind die Änderungen des AVIG in Kraft getreten (4. AVIG-Revision, AS 2011 1167 ff.). Da vorliegend eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 26. Juli 2010 streitig ist, ist die Angelegenheit gestützt auf die allgemeinen intertemporalrechtlichen Regeln, wonach in zeitlicher Hinsicht diejenigen Rechtssätze massgebend sind, die bei Verwirklichung des zu Rechtsfolgen führenden Sachverhalts galten, auf Grund der alten (bis 31. März 2011 gültigen) Normen zu prüfen (vgl. [BGE 130 V 445](#) E. 1 S. 446 f. mit Hinweis).

3.

3.1 Materiell streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 27 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.



3.2 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss nach Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamts alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss zur Schadenminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 und 2 AVIG). Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person sodann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen des Arbeitsamts nicht befolgt, namentlich eine ihr zugewiesene zumutbare Arbeit nicht annimmt. Dieser Einstellungstatbestand ist auch dann erfüllt, wenn sie 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). Eine Ablehnung einer zumutbaren Arbeit liegt zudem vor, wenn die versicherte Person trotz der Zuweisung einer Stelle durch das RAV dieser aus Nachlässigkeit nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt (ARV 1986 Nr. 5 S. 22 f. E. 1a).

3.3 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. 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 3.2 mit Hinweisen). In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Urteil des EVG vom 11. Juni 2001, C 213/00, E. 1 mit Hinweis auf: ARV 1993/94 Nr. 31 S. 225 E. 3a).

4.



Es steht fest und ist unbestritten, dass die Bewerbungsfrist (Bewerbung bis 23. Juli 2010) in der Zuweisung des Beschwerdegegners auf Grund der kontrollfreien Bezugstage des Beschwerdeführers zu kurz bemessen war. Dennoch hätte der Beschwerdeführer nach dem Bezug der kontrollfreien Tage, d.h. am 26. Juli 2010, der Aufforderung zur Bewerbung nachkommen oder sich zumindest beim Personalberater oder direkt bei der Arbeitgeberin erkundigen müssen, ob eine Bewerbung zeitlich noch möglich und sinnvoll sei. Indem er dies unterliess, hat er seine Schadenminderungspflicht verletzt. Er hat im Sinn der Rechtsprechung die Annahme einer zumutbaren Stelle vereitelt, indem er sich gar nicht erst dafür beworben hat.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer stellt sich sodann auf den Standpunkt, die ihm zugewiesene Arbeit sei ihm nicht zumutbar gewesen, weil er seine Ausbildung im Behindertenbereich absolviert und bislang dort gute Zeugnisse erhalten habe. Da die zugewiesene Stelle eine Arbeit mit Straftätern beinhalte, welche sich durch Sexual- und Gewaltdelikte strafbar gemacht hätten, sei sie für ihn unzumutbar. Ihm fehle die Fähigkeit mit Straftätern umzugehen, da er ihnen weder Verständnis, Wertschätzung noch Empathie entgegenbringen könne. Ohne diese Voraussetzungen seien Konflikte jedoch vorprogrammiert.

5.2 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG ist eine Arbeit dann unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Die gesetzliche Forderung nach angemessener Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten zielt auch darauf hin, dass die versicherte Person in der Lage sein muss, die angebotene Arbeit sachgerecht ausführen zu können, weil sich Arbeitgebende andernfalls getäuscht sehen und das Arbeitsverhältnis wieder auflösen könnten. Die Arbeit darf das Fähigkeits- und Fertigniveau der versicherten Person unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern. Ein hohes Fähigkeitsniveau erweitert die Möglichkeiten der Vermittlung von zumutbarer Arbeit (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 6. Februar 2004, C 130/03, E. 2.3 mit Hinweis auf: Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, N 15b zu Art. 16). Sowohl bezüglich der



konkreten Fähigkeiten als auch hinsichtlich der an die Ausbildung und die Berufserfahrung zu stellenden Erfordernisse gilt grundsätzlich, dass im Bewerbungsverfahren zu prüfen ist, ob die betreffende Person die Anforderungen für die zugewiesene Stelle erfüllt, oder ob sie sie unter- oder überschreitet (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. Februar 2004, a.a.O., E. 2.4). Die geforderte Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit soll schliesslich verhindern, dass die versicherte Person ihre bereits vorhandenen beruflichen Qualifikationen verliert, weil ihr eine ausserberufliche Arbeit zugewiesen wird. Besonders bedeutsam ist dies bei hoch qualifizierten Berufsleuten (Gerhards, a.a.O., N 18 zu Art. 16) sowie in Berufen mit schnell änderndem Fachwissen (Urteil des EVG vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.3).

5.3 Auch wenn aus den Akten ersichtlich ist, dass der Beschwerdeführer seine Ausbildung mit besonderer Gewichtung auf der Betreuung von Menschen mit einer Behinderung abschloss (vgl. act. G 3.1/A15) und seither mit Ausnahme von kurzen Einsätzen als Betreuer von Asylbewerbern und als Sozialpädagoge in einer Klinik für Jugendliche mit psychiatrischen Störungen überwiegend im Behindertenbereich tätig war (vgl. act. G 3.1/A14) und somit keine Erfahrung bei der Arbeit mit Straftätern hat, ist er von der Annahme einer solchen Stelle aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht befreit. Vielmehr hat er alles daran zu setzen, die Stelle trotzdem zu bekommen und gegenüber dem Arbeitgeber, der gewillt ist, einen Stellensuchenden trotz fehlender Erfahrung einzustellen, seine Bereitschaft zur Annahme der Stelle zu zeigen. Zudem hat er den Entscheid des potentiellen Arbeitgebers abzuwarten und ihn nicht vorwegzunehmen, mit dem Einwand, er sei für diese Stelle nicht geeignet. Der Beschwerdeführer hat gemäss seinen Unterlagen die Ausbildung zum dipl. Sozialpädagogen HFS abgeschlossen, welche eine wissenschaftlich fundierte und praxisbezogene Grundkompetenz für die Bearbeitung der Aufgaben im sozialpädagogischen Arbeitsfeld gewährleisten möchte und sich auf eine ganzheitliche und interdisziplinäre Sicht der sozialen Prozesse stützt. Neben allgemeinen sozialpädagogischen Themen findet sich auf der Ausbildungsbestätigung auch ein Themenblock "Sozialpädagogische Arbeitsfelder im Nichtbehindertenbereich" (vgl. act. G 3.1/A15). Daraus folgt, dass der Beschwerdeführer ganzheitlich geschult worden ist, weshalb die ihm zugewiesene Stelle auch nicht als ausserberufliche Arbeit betrachtet werden kann. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer bereits vor seiner letzten Anstellung offenbar bei der Arbeitgeberin anlässlich von Schnuppertagen Einsicht in



die Tätigkeit nehmen konnte, zeigt ebenfalls - wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführte -, dass ihn die Arbeitgeberin auf Grund seiner Fähigkeitsausweise und der bisherigen Tätigkeiten als den Aufgaben gewachsen sah. Schliesslich hat auch die Rückfrage bei der Arbeitgeberin keine Anhaltspunkte ergeben, dass der Beschwerdeführer für die Stelle ungeeignet wäre. Lediglich seine persönliche Abneigung gegen diese Art von Arbeit bzw. das Arbeitsumfeld, genügen als Rechtfertigungsgrund für die Nichtbewerbung nicht. Es müsste in objektiver Hinsicht nachgewiesen sein, dass der Beschwerdeführer für die zugewiesene Stelle ungeeignet gewesen wäre. Daran fehlt es; jedenfalls lässt sich aus der Antwort des Massnahmenzentrums B.____ vom 13. Oktober 2011 keine objektive Nichteignung des Beschwerdeführers ableiten.

5.4 Schliesslich vermag der Beschwerdeführer auch mit der Argumentation, sein Personalberater habe seine Rückmeldung und Stellungnahme vom 26. August bzw. 13. Oktober 2010 als gerechtfertigt beurteilt, nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Einerseits weist der zuständige Berater eine solche Aussage vehement zurück (act. G 3.1/A60), andererseits ist auch dem Besprechungsprotokoll vom 27. August 2010 zu entnehmen, dass dieser die unterlassene Bewerbung zuerst "informell" durch den Rechtsdienst prüfen lassen und, falls notwendig, eine reguläre Meldung erstellen werde (act. G 3.1/A44). Hätte er demgegenüber zum Verhalten des Beschwerdeführers Zustimmung signalisiert, hätte er kaum selbst eine Meldung verfasst.

5.5 Nach dem Gesagten steht fest, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten seine Schadenminderungspflicht verletzt hat. Er hat im Sinn der Rechtsprechung die Annahme einer zumutbaren Stelle vereitelt, indem er sich gar nicht erst dafür beworben hat. Damit ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgt.

6.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die vom Beschwerdegegner verhängten 27 Einstelltage angemessen sind.



6.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 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]). Rechtsprechungsgemäss (BGE 122 V 38 E. 3b) ist bei der Bemessung der Einstellungsdauer wegen nicht genügender Bewerbung für eine Anstellung der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Fall der Ablehnung einer nach Art. 16 Abs. 1 AVIG zumutbaren Arbeit. In dieser Hinsicht sieht Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, dass die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit - und somit auch das Nichtbewerben auf eine konkrete Stelle - grundsätzlich ein schweres Verschulden darstellt. Die Rechtsprechung hat jedoch entschieden, dass im konkreten Fall Gründe vorliegen können, die das schwere Verschulden als leichter erscheinen lassen (BGE 130 V 130 E. 3.4.3), wobei hinsichtlich der subjektiven Situation der betroffenen Person etwa gesundheitliche Probleme, auf der objektiven Seite etwa die Befristung einer Stelle berücksichtigt wurde (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts vom 8. Januar 2007, C 30/06, E. 6.1).

6.3 Der Beschwerdegegner hat bei der Bemessung der Einstelltage den besonderen Umständen der strittigen Stelle Rechnung getragen, indem er das Verschulden von einem schweren auf ein mittelschweres herabstufte (act. G 3.1/A64). Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich in den Ermessensbereich der Verwaltung einzugreifen.

7.

Im Sinn der obigen Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

entschieden:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.