



Fall-Nr.:	AVI 2025/37
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	29.09.2026
Entscheiddatum:	11.08.2026

Entscheid Versicherungsgericht, 11.08.2026

Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV. Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund. Die von der Beschwerdeführerin abgelehnte Stelle als Reinigungsmitarbeiterin wäre ihr zumutbar gewesen. Dass sie kurz darauf einen Arbeitsvertrag über eine andere Tätigkeit mit undefiniertem Pensum und Arbeitsbeginn unterzeichnet hat, gilt nicht als entschuldbarer Grund, zumal eine Arbeitsaufnahme nie zustande kam (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 11. August 2026, AVI 2025/37).

«Entscheid als PDF»



Versicherungsgericht
Abteilung I

Entscheid vom 11. August 2026

Besetzung Versicherungsrichterin Corinne Schambeck (Vorsitz), Versicherungs-
richterrinnen Karin Huber-Studerus und Marie Löhrrer; Gerichtsschreiberin
Jeannine Wiessner-Bodmer

Geschäftsnr. AVI 2025/37

Parteien **A.____,**

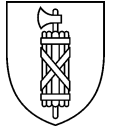
Beschwerdeführerin,

gegen

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

Beschwerdegegner,

Gegenstand **Einstellung in der Anspruchsberechtigung (zumutbare Arbeit)**



Sachverhalt

A.

A.a A.____ (nachfolgend: Versicherte) meldete sich am 16. Oktober 2024 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G 3.1/A5) und beantragte per 1. November 2024 bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse Arbeitslosenentschädigung (act. G 3.1/A16). Am 27. September 2024 hatte ihr die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis als Mitarbeiterin im Bereich Housekeeping aus betriebswirtschaftlichen Gründen per 31. Oktober 2024 gekündigt (act. G 3.1/A11, A21).

A.b Mit E-Mail vom 5. Mai 2025 teilte die B.____ GmbH dem RAV mit, die Versicherte habe ihr Angebot betreffend eine Stelle als Reinigungsmitarbeiterin mit einem 60-100 %-Pensum ab 5. Mai 2025 abgelehnt. Sie habe angegeben, dass sie nicht so viel arbeiten wolle, maximal ein bis zwei Tage pro Woche (act. G 3.1/A40).

A.c Am 7. Mai 2025 räumte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) der Versicherten die Möglichkeit zur Stellungnahme betreffend die Ablehnung der angebotenen Anstellung ein. Während sie dem RAV mitgeteilt habe, eine Vollzeitstelle zu suchen, habe sie gemäss Rückmeldung der Arbeitgeberin die angebotene Stelle abgelehnt mit der Begründung, lediglich ein bis zwei Tage (max. 40 %) pro Woche arbeiten zu wollen (act. G 3.1/A42).

A.d In der Eingabe vom 11. Mai 2025 führte die Versicherte aus, sie habe für die B.____ acht Stunden am Freitag, 2. Mai 2025, sowie fünf Stunden am Samstag, 3. Mai 2025 gearbeitet. Dabei habe kaum die Möglichkeit bestanden, ihr mitgebrachtes Wasser zu trinken, man sei von einem Ort zum anderen gehetzt. Auch sei verlangt worden, auf Knien zu arbeiten und unter Möbel (zu kriechen), anstatt dass man moderne Geräte hätte einsetzen können. Sie habe am Freitagabend entsprechend Kopfweh, Knie- und Rückenschmerzen gehabt. Ebenfalls sei es mit ihrem Asthma nicht möglich, dauernd unter so staubigen Verhältnissen zu arbeiten. Gemäss einem Gespräch mit einer jungen Mitarbeiterin, mit der sie zusammengearbeitet habe, bestehe die Arbeit bei dieser Arbeitgeberin vorwiegend aus Tätigkeiten unter so schwierigen Umständen. Dies werde aus dem Arbeitsplan vom 5. bis 11. Mai 2025 ersichtlich. Es handle sich um Treppenhäuser und staubige Industrieräume. Deshalb habe sie erklärt, unter solchen Umständen nicht zu 100 % dort arbeiten zu können. Sollte sie jedoch eine andere Arbeit haben, könne sie sich vorstellen, gelegentlich auszuhelfen, sofern sie Arbeit unter normalen Arbeitsbedingungen habe. Dieses Angebot habe die Arbeitgeberin nicht annehmen wollen und stattdessen diese Unwahrheiten verbreitet (act. G 3.1/A44).

A.e Am 12. Juni 2025 teilte ihr die Arbeitslosenkasse mit, dass sie aufgrund ihres Stellenantritts vom 11. Juni 2025 per 10. Juni 2025 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet worden sei (act. G 3.1/A53).



A.f Mit Verfügung vom 12. Juni 2025 stellte das AWA die Versicherte wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 6. Mai 2025 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte das AWA aus, bei den vorgebrachten Ausführungen der Versicherten handle es sich nicht um entschuld bare Gründe. Ihr liege kein Arztzeugnis vor, welches bestätige, dass sie gewisse Arbeiten nicht ausführen könne. Vielmehr wäre ihr die Arbeit als Reinigungsangestellte zumutbar gewesen, denn die Stelle habe ihren Fähigkeiten entsprochen. Demnach wäre sie verpflichtet gewesen, die Stelle anzunehmen. Gemäss SECO-Einstellraster betrage die Einstellungsdauer bei Ablehnung einer zumutbaren Stelle grundsätzlich 31 Tage. Gründe, um davon abzuweichen, seien keine ersichtlich (act. G 3.1/A55).

B.

B.a Gegen diese Verfügung reichte die Versicherte am 9. Juli 2025 Einsprache ein. Sie führte aus, sie habe die angebotene Arbeit abgelehnt, da sie bereits einen Arbeitsvertrag auf Stundenbasis von der C.____ AG (nachfolgend C.____), gehabt habe, welchen sie am 5. Mai 2025 unterschrieben habe. Dort sei ihr eine bis zu 100 % Anstellung zugesichert worden. Zusätzlich seien noch gesundheitliche Aspekte bei der Arbeit der B.____ dazugekommen, da sie mit ihrem Asthma auf die Dauer die Belastung nicht ohne gesundheitliche Folgen hätte ausführen können. Deshalb habe sie sich für die Stelle bei der C.____ entschieden und der B.____ angeboten, allenfalls noch stundenweise auszuhelfen. Im Anschluss habe sie eine neue, bessere Stelle gefunden im Hotel Restaurant D.____ als Reinigungskraft 80-100% und abends eine Stelle als Reinigungsangestellte bei der E.____ AG, weshalb sie sich vom RAV habe abmelden können (act. G 3.1/A57).

B.b Mit E-Mail vom 4. August 2025 reichte die Versicherte dem AWA eine Bestätigung ihres Hausarztes Dr. med. F.____ vom 30. Juli 2025 ein, dass sie unter schwerem Asthma bronchiale leide, was eine Dauertherapie mit inhalativen Steroiden notwendig mache (act. G 3.1/A59).

B.c Auf Nachfrage des AWA antwortete die B.____ mit E-Mail vom 12. August 2025, dass es grundsätzlich kein Problem sein sollte, trotz Asthma in der Reinigung zu arbeiten. Am 20. August 2025 führte sie infolge einer weiteren Frage des AWA aus, bei ihren Arbeitsplätzen handle es sich um Firmen(gebäude), Büros, Treppenhäuser, Wohnungen und Häuser, wobei keine höheren Staubbelastungen in Innenräumen bestünden als üblich (act. G 3.1/A60).

B.d Konfrontiert mit den Aussagen der potentiellen Arbeitgeberin nahm die Versicherte mit E-Mail vom 2. September 2025 dazu Stellung. Sie gab u.a. an, gerne in einem anderen Bereich zu arbeiten, wie beispielsweise den Stellen, die sie beim Kantonsspital oder an der Klinik G.____ gehabt habe. Leider seien keine entsprechenden Stellen verfügbar. Da sie jedoch bereits den Arbeitsvertrag für eine andere



Stelle bei der C.____ unterzeichnet habe, habe keine Pflicht bestanden, eine weitere Stelle anzunehmen, weil bereits eine verbindliche Arbeitsaufnahme bevorgestanden habe (act. G 3.1/A61).

B.e Mit Einspracheentscheid vom 7. Oktober 2025 wies das AWA die Einsprache ab. Es führte aus, es habe kein entschuldbarer Grund vorgelegen, die angebotene Beschäftigung als Reinigungsangestellte bei der B.____ nicht anzutreten. Zudem sei die Einstelldauer von 31 Tagen angemessen (act. G 3.1/62).

C.

C.a Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 28. Oktober 2025 (Postaufgabe) mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid vom 7. Oktober 2025 sei aufzuheben. Eventualiter sei die Einstelldauer von 31 Tagen auf höchstens 10 Tage zu reduzieren. Die Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführerin) begründet dies damit, dass sie aufgrund ihres schweren Asthmas staubige Arbeitsplätze meiden müsse, um gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Zudem habe sie im Zeitpunkt des Angebots der B.____ bereits am 5. Mai 2025 einen Arbeitsvertrag mit der C.____ unterzeichnet, der ihr Einsätze bis zu 100 % in Aussicht gestellt habe. Kurz darauf habe sie zwei weitere Anstellungen antreten können, wodurch sie ihrer Schadenminderungspflicht genügend nachgekommen sei. Auch fehle eine sachliche Auseinandersetzung mit dem eingereichten Arztbericht, wodurch das rechtliche Gehör verletzt worden sei. Schliesslich wäre selbst unter der Annahme eines Fehlverhaltens höchstens ein solches leichten oder mittleren Grades erfüllt, wodurch eine Reduktion der Einstellung auf 5 - 10 Tage sachgerecht wäre (act. G 1).

C.b Mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2025 beantragt das AWA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde und verweist zur Begründung auf den angefochtenen Entscheid. Im Weiteren hält der Beschwerdegegner fest, dass die ärztliche Diagnose weder in Frage gestellt noch unberücksichtigt geblieben sei. Es liege jedoch weder eine Verletzung der Abklärungspflicht noch ein Ermessensfehler vor. Vielmehr ergebe sich aufgrund der Darstellung der Beschwerdeführerin nicht, dass ihr die Arbeitsaufnahme bei der potentiellen Arbeitgeberin unzumutbar gewesen wäre (act. G 3).

C.c Mit Replik vom 19. Dezember 2025 hält die Beschwerdeführerin an ihren Anträgen fest (act. G 5).

C.d Die Beschwerdegegnerin verzichtet auf eine Duplik (vgl. act. G 7).

Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten zur Begründung ihrer Anträge sowie den Inhalt der übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen



1.

Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 6. Mai 2025 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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) alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Das persönliche Bemühen um Arbeit stellt eine unmittelbare Verpflichtung der versicherten Person dar. Sie muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person namentlich dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Diese Bestimmung regelt die Sanktionen bei Verletzungen der Kontrollvorschriften nach Art. 17 AVIG, unter anderem der Obliegenheit des Versicherten, eine zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d; Urteil des Bundesgerichts vom 27. Oktober 2020, 8C_468/2020, E. 5.1).

3.

3.1 Vorab rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Sie bemängelt, der Beschwerdegegner habe sich nicht genügend mit dem von ihr eingereichten Arztbericht auseinandergesetzt. Diese Behauptung findet in den Akten keine Stütze. Vielmehr nahm der Beschwerdegegner in Ziff. 8e) des Einspracheentscheids ausführlich dazu Stellung, inwiefern der Arztbericht betreffend die Probearbeiten weder eine Arbeitsunfähigkeit noch eine sonstige kausal bedingte gesundheitliche Beeinträchtigung zu bestätigen vermochte. Auch dass dadurch die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Beschwerden wie Kopfweg, Knie- und Rückenschmerzen nicht belegt wurden, wurde nachvollziehbar dargetan. Damit erübrigen sich weitere Ausführungen dazu.

3.2

3.2.1 Die Beschwerdeführerin stellt sich in der Beschwerde sodann auf den Standpunkt, die abgelehnte Stelle sei für sie unzumutbar gewesen. Sie leide seit mehreren Jahren unter schwerem Asthma bronchiale, was von ihrem Hausarzt bestätigt worden sei. Dieser halte ausdrücklich fest, dass sie staubige Arbeitsplätze meiden müsse, um gesundheitliche Schäden zu verhindern. Bereits beim



Probearbeiten vom 2. und 3. Mai 2025 seien deutliche Atembeschwerden, Husten und Kopfschmerzen aufgetreten. Der Beschwerdegegner habe sich bei seiner Beurteilung nicht auf medizinische Fachkenntnisse abgestützt, sondern lediglich auf eine eigene Einschätzung und Aussagen der Arbeitgeberin, welche keine ärztlichen Qualifikationen besitze. Damit habe sie ihre Abklärungspflicht verletzt. Demgegenüber genüge nach der geltenden Rechtsprechung eine konkrete gesundheitliche Gefährdung, um eine Arbeit als unzumutbar zu qualifizieren. Eine ausdrückliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei nicht erforderlich (act. G 1).

3.2.2 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG ist eine Arbeit unzumutbar und von der Annahmepflicht befreit, wenn sie dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Der Hausarzt der Beschwerdeführerin hielt in seinem Arztbericht fest, jene stehe seit fünf Jahren in seiner hausärztlichen Betreuung. Sie leide unter schwerem Asthma bronchiale, was eine Dauertherapie mit inhalativen Steroiden notwendig mache. Um weitere gesundheitliche Schäden zu vermeiden, sollte sie insbesondere staubige Arbeitsplätze vermeiden (act. G 1.1). Der Beschwerdegegner hat aufgrund dieser Angaben weitere Abklärungen vorgenommen und bei der B.____ nachgefragt, ob aus ihrer Sicht das Ausführen von Reinigungsarbeiten bei ihren Auftraggebern auch für Personen mit Asthma möglich sei, ohne dass sie mit gesundheitlichen Folgeschäden zu rechnen hätten. Weiter fragte er, ob es Arbeitseinsätze gebe, bei denen die Staubbelastung über ein normales Mass, wie es bei einer Haushalts- oder Büroreinigung üblich sei, hinausgehe (z.B. in der Industrie). Zudem erkundigte er sich, ob Möglichkeiten bestünden, Mitarbeitende, die gesundheitlich eingeschränkt seien, so einzuteilen, dass sie an Arbeitsplätzen ohne erhebliche Staubbelastung arbeiten könnten. Die B.____ antwortete mit E-Mail vom 12. August 2025, sie könne natürlich nur allgemeine Aussagen machen. Generell sollte es kein Problem sein, trotz Asthma oder Staubempfindlichkeit in der Reinigung zu arbeiten. Bei schweren Vorbelastungen könne zum Schutz der Atemwege eine Maske während des Aufsprühens (Chemienebel) getragen werden. Mit Staubwedeln werde in der professionellen Reinigung nicht gearbeitet. Gestützt darauf hakte der Beschwerdegegner am 12. August 2025 nach, wie es mit der Staubbelastung an den konkreten Arbeitsplätzen aussehe und ob eine flexible Einteilung hinsichtlich einer gesundheitlichen Beeinträchtigung möglich wäre. Die B.____ gab hierzu am 20. August 2025 zur Auskunft, dass es sich bei den konkreten Arbeitsplätzen um Firmen, Büros, Treppenhäuser, Wohnungen und Häuser handle und es an den Einsatzorten keine höhere Staubbelastung als in Innenräumen üblich gebe. Zudem sei der Betrieb ausserordentlich flexibel. Wünsche würden - wo möglich - berücksichtigt (act. G 3.1/A60).

3.2.3 Im Arztbericht des Hausarztes vom 30. Juli 2025 (vgl. act. G 3.1/A59) wird lediglich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin grundsätzlich insbesondere staubige Arbeitsplätze meiden sollte, um weitere gesundheitliche Schäden zu verhindern. Infolge der Probearbeiten bei der B.____ eingetretene gesundheitliche Beschwerden wurden demgegenüber nicht attestiert. Aufgrund des eingereichten



Wochenplans betreffend die Einsatzorte bei der potentiellen Arbeitgeberin ergibt sich nicht, dass es sich dabei um besonders staub- oder gar mit Industriestaub belastete Einsatzräume handeln würde. Vielmehr handelt es sich um mehrere Treppenhäuser, Wohnungen, Büroräumlichkeiten und Geschäfte, bei welchen sich die Staub- und Schmutzbelastung bei wohl wöchentlicher Reinigung im für den Reinigungsbereich üblichen Masse bewegen dürfte (vgl. act. G 3.1/A45). Dies deckt sich schliesslich mit der Bestätigung der B.____, wonach es sich um Einsatzorte mit üblicher Staubb Belastung handle (vgl. act. G 3.1/A60). Der dieser Aussage entgegenstehenden Behauptung der Beschwerdeführerin mangelt es folglich an einem konkreten Nachweis. Dasselbe gilt bezüglich der Aussage, die B.____ sei nicht einmal in der Lage gewesen, arbeitsunterstützende Geräte oder eine Schutzmaske zur Verfügung zu stellen bzw. einzusetzen (vgl. act. G 3.1/A61). Ob die Beschwerdeführerin tatsächlich danach gefragt hat, kann vorliegend offen bleiben. Sodann ergibt sich bei einem Vergleich der getätigten Arbeitsbemühungen, dass sie sich auf ähnliche Stellen im Reinigungsbereich (vgl. beispielsweise Stelle als Reinigungsmitarbeiterin bei der H.____ AG, als Mitarbeiterin Reinigung bei I.____ oder als Unterhaltsreinigerin bei J.____ AG: act. G 3.1/A41, als Reinigungskraft für Privathaushalte für die C.____ AG, als Reinigungskraft für die K.____ AG oder Mitarbeiterin Reinigung / Umzug für die L.____ GmbH: act. G 3.1/A39) beworben hat wie bei der B.____. Es ist daher davon auszugehen, dass die von der Beschwerdeführerin abgelehnte Stelle bei der B.____ ihr aus gesundheitlichen Gründen zumutbar gewesen wäre (vgl. dazu auch Ziff. 8e im Einspracheentscheid). Ebenso zeigen die in den letzten Jahren ausgeübten Tätigkeiten als Reinigungsangestellte, Raumpflegerin von Privathaushalten und im Housekeeping eines Hotels (vgl. act. 3.1/A6, A8 und A11), dass sie bisher in diesem Bereich gesundheitlich trotz ihres Asthmas zurecht gekommen ist.

3.2.4 Dass ihr Entscheid nicht vorwiegend auf dem Gesundheitsaspekt fusste, zeigte die Beschwerdeführerin auch, indem sie in der Einsprache ihre Ablehnung der Stelle schergewichtig mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der C.____ begründete (vgl. act. G 3.1/A57). Gleiches hinsichtlich ihrer Motivation ergibt sich aus der Stellungnahme vom 2. September 2025. Darin äusserte sie offen, dass sie eigentlich gerne in einem anderen Bereich arbeiten würde, wie beispielsweise in einer Anstellung ähnlich jener, welche sie bereits im Kantonsspital oder in der Klinik G.____ ausgeübt hatte. Leider seien dort aber keine Stellen verfügbar gewesen (act. G 3.1/A61).

3.2.5 Insgesamt ist folglich nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit dargetan, dass der Beschwerdeführerin die Annahme der von der B.____ angebotenen Anstellung im Reinigungsbereich aus gesundheitlichen Gründen nach Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG unzumutbar gewesen wäre.

3.3



3.3.1 Weiter bringt die Beschwerdeführerin vor, dass sie zum Zeitpunkt des Angebots der B.____ bereits am 5. Mai 2025 einen Arbeitsvertrag mit der C.____ unterzeichnet habe, welche ihr Einsätze bis zu 100 % in Aussicht gestellt habe. Kurz darauf habe sie zusätzlich zwei weitere Anstellungen antreten können - im Restaurant D.____ (ab 11. Juni 2025, 80 - 100 %) und bei der E.____ AG (ab 9. Juni 2025, Abendreinigung). Damit habe sie ihrer gesetzlichen Schadenminderungspflicht vollumfänglich entsprochen und rasch wieder Arbeit gefunden (act. G 1). Der Arbeitsvertrag mit der C.____, welchen die Beschwerdeführerin am 5. Mai 2025 unterzeichnete, trägt den Titel «Gelegenheitsarbeit-unbefristeter Arbeitsvertrag». Zweck des Arbeitsvertrages sei eine Rahmenvereinbarung zu Gelegenheitsarbeiten. Die Arbeitseinsätze würden nach gegenseitiger Absprache erfolgen, der/die Arbeitnehmer*in erhalte die Arbeitsangebote in schriftlicher Form ... und könne diese annehmen oder ablehnen... Das Arbeitsverhältnis beginne am ersten Einsatztag gemäss Rapport und werde auf unbestimmte Zeit abgeschlossen (act. G 1.2). Dass die Beschwerdeführerin sodann gleich nach der Vertragsunterzeichnung einen Einsatz ausgeübt hätte, macht sie weder geltend, noch geht ein solcher aus den Akten hervor (vgl. insbesondere Verlaufsprotokoll, act. G 3.1/A56). Im Einspracheentscheid vom 7. Oktober 2025 führt der Beschwerdegegner dazu aus, ein entsprechender Zwischenverdienst sei in den Angaben der versicherten Person (AVP) für den Monat Mai und Juni 2025 nicht deklariert worden (vgl. E. 8c). Zudem informierte die Beschwerdeführerin über die Vertragsunterzeichnung erst mit der Einsprache vom 9. Juli 2025 (act. G 3.1/A57), wogegen sie sie in der Stellungnahme vom 11. Mai 2025 noch unerwähnt liess (vgl. act. G 3.1/A44). Auch habe die Beschwerdeführerin erst Mitte Mai 2025 die entsprechende Arbeitskleidung der C.____ erhalten (vgl. act. G 3.1/A57, A61), womit der frühestmögliche Arbeitsstart bei dieser nochmals weiter weg rückte. Mit dem Beschwerdegegner ist daher darin übereinzustimmen, dass der Vertrag mit der C.____ aufgrund Fehlens eines verbindlichen Arbeitspensums und Beginns nicht als gleichwertige Alternative zur ab 5. Mai 2025 möglichen Arbeitsaufnahme bei der B.____ qualifiziert werden kann. Vielmehr wäre die Beschwerdeführerin verpflichtet gewesen, eine Arbeitsstelle sofort anzunehmen und ihre Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu beenden. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist somit grundsätzlich zu Recht erfolgt.

4.

4.1 Zu prüfen bleibt, ob die Einstelldauer von 31 Tagen angemessen ist.

4.2 Gemäss Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) dauert die Einstellung 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) beschlagen (Urteil des Bundesgerichts vom 10. Juni 2021, 8C_24/2021, E. 3.2.1).

4.3 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. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat. 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 nachgewiesen sein (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [ab 1. Januar 2007: Bundesgerichts] vom 11. Juni 2001, C 213/00, E. 1 mit Hinweis).

4.4 Der Beschwerdegegner hat sich bei der Bemessung des Verschuldens auf den SECO-Einstellraster bezogen, wonach bei einer erstmals abgelehnten zumutbaren unbefristeten Stelle das Verschulden als schwer und im Rahmen von 31 - 45 Einstelltagen zu sanktionieren ist. Schuld mindernde Gründe für eine Unterschreitung dieses Rahmens fehlen. Unter Berücksichtigung des erstmaligen Fehlverhaltens der Beschwerdeführerin innerhalb der laufenden Rahmenfrist ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdeführerin am unteren Rand des Rasters und damit mit 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist (vgl. Einstellraster für KAST/RAV, in: AVIG-Praxis ALE, D79 2.B Nr. 1).

4.5 Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen.

5.

5.1 Nach dem Gesagten wurde die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab 6. Mai 2025 für 31 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt. Daher ist die Beschwerde abzuweisen.



5.2 Gerichtskosten sind mangels spezialgesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.