

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 2

Entscheid vom 18. März 2021

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Marcel Käselau, a.o. Gerichtsschreiber

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Amt für Arbeit, Lückenstrasse 8, Postfach 1181,
6431 Schwyz,
Vorinstanz,

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 19__) war seit 1986 bei der B._____ angestellt, zuletzt als Leiter Filialgebiet / Leitung Filiale C._____. Im Zusammenhang mit einer Reorganisation hat die B._____ mit A._____ im Rahmen eines Sozialplanes am 10./15. April 2020 eine Kündigungsvereinbarung per 31. Juli 2020 abgeschlossen, ihm aber gleichzeitig per 1. Mai 2020 ein Stellenangebot als Leiter Team D._____ unterbreitet, das A._____ als unzumutbar abgelehnt hat (Vi-act. 3). Am 13. Mai 2020 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. August 2020 (Vi-act. 1; 11).

B. Am 27. August 2020 überwies die Arbeitslosenkasse dem Amt für Arbeit die Frage des Verzichts auf Weiterbeschäftigung bzw. Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle aufgrund der Nichtannahme des Stellenangebotes (Vi-act. 3). Mit Schreiben vom 1. September 2020 gewährte das Amt für Arbeit A._____ das rechtliche Gehör, da es aufgrund der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung in Betracht zog (Vi-act. 4). Nachdem A._____ am 4. September 2020 hierzu Stellung nahm (Vi-act. 5), verfügte das Amt für Arbeit am 16. September 2020 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen ab dem 1. August 2020 (Vi-act. 6). Hiergegen erhob A._____ am 27. September 2020 Einsprache (Vi-act. 7), welche das Amt für Arbeit mit Entscheid Nr. 236/20 am 7. Dezember 2020 abwies (Vi-act. 9).

C. Am 10. Januar 2021 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht (unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes vom 18. Dezember bis 2. Januar; Art. 38 Abs. 4 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000) Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, den Einspracheentscheid vom 7. Dezember 2020 aufzuheben.

D. Mit Vernehmlassung vom 11. Februar 2021 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Vorliegend ist einzig strittig und nachfolgend zu prüfen, ob die Vorinstanz Recht verletzt hat, indem sie den Beschwerdeführer wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 Erw. 3.1; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, Rz. 828).

2.2 Sanktioniert werden unter anderem Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. So ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich etwa eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Die Sanktion einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 Erw. 2.1 mit Hinweisen; Urteile BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 Erw. 3.2; 8C_339/2016 vom 29.6.2016 Erw. 2.2; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 Erw. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19).

2.3 Nach dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist der Versicherte namentlich dann in der Anstellungsberechtigung einzustellen, wenn er eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. 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 Erw. 4d). So ist etwa eine Arbeit unzumutbar, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen strengen Massstab an (Urteil BGer 8C_584/2020 vom 17.12.2020 Erw. 4; AVIG-Praxis ALE D26). Namentlich Unzumutbarkeit aus medizinischen oder gesundheitsge-

fährdenden Gründen muss durch ein eindeutiges Arzzeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (Urteil BGer 8C_584/2020 vom 17.12.2020 Erw. 4; AVIG-Praxis ALE B290). Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil BGer 8C_742/2013 vom 27.11.2003 Erw. 4.1).

2.4 Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen 31 und 60 Tagen nach sich zieht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983). Das Gesetz selbst setzt somit voraus, dass dem Versicherten eine zumutbare Arbeitsstelle im Sinn von Art. 16 AVIG angeboten wird. Daher ist vor der Verhängung der Sanktion grundsätzlich die Zumutbarkeit der fraglichen Stelle zu prüfen (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 Erw. 5.1).

2.5 Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1, Art. 61 lit. c ATSG). Danach haben Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (Urteil BGer 9C_662/2016 vom 15.3.2017 Erw. 2.2). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Zudem gilt der Untersuchungsgrundsatz nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 Erw. 2 mit Hinweisen), die diejenigen Beweismittel, die sie in den Händen haben oder die sie sich allenfalls bei Dritten besorgen können, beizubringen haben. Mithin kommt die Mitwirkungspflicht naturgemäss bei Tatsachen zum Tragen, die eine Partei besser kennt als die Behörden und die ohne ihre Mitwirkung gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erhoben werden können (vgl. BGE 138 II 465 Erw. 8.6.4). Sodann hat das Gericht im Sozialversicherungsrecht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanfor-

derungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 Erw. 6; Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 Erw. 4.1).

3.1.1 Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung notierte der Beschwerdeführer unter "Grund der Kündigung", er habe eine mit dem Sozialplan der B._____ angebotene Stelle als unzumutbar abgelehnt (Vi-act. 1). In der Folge konfrontierte ihn das Amt für Arbeit mit dem Vorwurf der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit und drohte die Einstellung an (Vi-act. 4). In seiner Stellungnahme vom 4. September 2020 begründete der Beschwerdeführer, warum er sich zu jenem Zeitpunkt völlig ausserstande gefühlt habe, die angebotene Stelle anzunehmen (Vi-act. 5): Schon in den Verhandlungen mit der Gewerkschaft habe sich gezeigt, dass die Stelle "Leiter Team D._____" für Mitarbeitende des mittleren Kaders wie ihn grundsätzlich unzumutbar sei; aus diesem Grunde sei auch eine Abfindung angeboten worden. Zweitens sei er als Leiter Filiale und Leitender Filialgebiet im Bereich des mittleren Kaders mit höheren Aufgaben betreut gewesen. Diese höheren Aufgaben in Führung, Verkauf, Organisation und Betrieb seien mit der Reorganisation grossmehrheitlich verloren gegangen und es seien andere Aufgaben der Stufe Mitarbeitende am Schalter vorgesehen gewesen. Für ihn als Führungsverantwortlichen habe dies nur in wenigen Teilen seiner bisherigen Funktion und Ausbildung entsprochen und sei aufgrund seiner Ausbildung und des Werdegangs inhaltlich unzumutbar gewesen. Drittens habe der angebotene Lohn mit Fr. 108'981.-- weit unter demjenigen des mittleren Kaders von bis dahin Fr. 121'291.-- plus Bonus von Fr. 10'000.-- bis Fr. 15'000.-- gelegen, was unzumutbar sei. Viertens habe für ihn eine Zusammenarbeit mit der neuen Leiterin des Gebietes E._____ nicht in Frage gestanden; vor ihm hätten schon andere Kollegen gekündigt, weil sie sich eine Zusammenarbeit mit dieser Vorgesetzten nicht vorstellen konnten. Und als letzten Grund nannte der Beschwerdeführer fünftens Corona. Die neue Aufgabe habe weniger Hierarchie zugunsten einer Teamorganisation vorgesehen, alle auf einer Stufe, was für ihn bis zu 50% direkte Schaltertätigkeit mit direktem Kundenkontakt in den heissesten Zeiten von Corona und dies in E._____ mit offenen Schaltern bedeutet hätte. Dies sei seiner Gesundheit wegen im Zeitpunkt, da er hätte unterzeichnen sollen, völlig undenkbar gewesen. Erst viel später seien Anstrengungen zum Schutz der Angestellten unternommen worden. Mit seinen bald 60 Jahren und als besonders betroffene Person sei für ihn ein Austausch mit Kunden von Angesicht zu Angesicht ohne genügende Schutzmassnahmen undenkbar und unzumutbar gewesen.

3.1.2 In der Verfügung vom 16. September 2020 stellte die Vorinstanz fest, mit seiner Stellungnahme könne der Beschwerdeführer den Sachverhalt nicht befriedigend erklären; bei all den genannten Gründen wäre er trotz allem im Rahmen der Schadenminderungspflicht verpflichtet gewesen, die Stelle anzunehmen. Mit der Ablehnung habe er die Arbeitslosigkeit in Kauf genommen, weshalb ihn die Vorinstanz für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte (Vi-act. 6).

3.2.1 In seiner Einsprache wiederholte der Beschwerdeführer, die Stelle hätte ganz grundsätzlich nicht seinen Fähigkeiten und seiner Position im mittleren Kader entsprochen, sie sei auf Grund der Reorganisation nicht für Mitarbeitende wie ihn vorgesehen gewesen. Zweitens hätte er sich die Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Person nicht vorstellen können, es wäre dies sehr belastend gewesen. Vor allem aber und vorrangig sei der letztlich entscheidende Punkt gewesen: Als er sich habe entscheiden müssen, habe sich die Corona Krise mit dem Lockdown ihrem Höhepunkt genähert mit für ihn unmittelbaren gesundheitlichen Gefahren und der Aussetzung durch 50% Schalterdienst mit direktem Kundenkontakt ohne Zwischenglas. Für ihn als Zugehöriger einer Risikogruppe (59 Jahre alt) sei dies auf keinen Fall in Frage gekommen (Vi-act 7). Dass sich die Wahrnehmung zu Corona seit seinem Entscheid leicht verändert habe, könne nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Gefahr für seine Gesundheit dannzumal in Anbetracht der zu erwartenden Aufgabe ausgesprochen hoch gewesen sei. Für ihn sei es aus gesundheitlichen Überlegungen schlicht nicht in Frage gekommen, die Stelle anzutreten.

3.2.2 Im Einspracheentscheid verweist die Vorinstanz auf die Rechtsprechung zur Beweisregel der "Aussage der ersten Stunde", wonach bei sich widersprechenden Angaben des Versicherten auf seine spontane Aussage abzustellen sei. In der Stellungnahme vom 4. September 2020 habe der Beschwerdeführer fünf Punkte aufgezählt, warum die Stellenannahme unzumutbar gewesen sei (vgl. oben Erw. 3.1.1). Erst als letzten Punkt habe er kurz die Corona-Situation erwähnt, was darauf schliessen lasse, dass er die anderen, ausführlich dargelegten Punkte höher gewichte. Erst in der Einsprache versuche er diese Sichtweise umzudrehen und der Gesundheit mehr Gewicht zu geben, da ihm aufgrund der Verfügung wohl bewusst geworden sei, dass die in der Stellungnahme aufgeführten Argumente nicht verfangen würden.

Zu den einzelnen Argumenten führt die Vorinstanz aus:

- Soweit der Lohn der neuen Stelle weniger als 80% des versicherten Verdienstes betragen hätte (80% wären Fr. 109'401.60; der neue Lohn hätte Fr. 108'981.-- betragen), hätte es sich sicher um einen zumutbaren Zwischen-

verdienst gehandelt und er hätte Anspruch auf Kompensationszahlungen gehabt.

- Was die Arbeitsinhalte und die Zusammenarbeit mit der zukünftigen Vorgesetzten anbelange, so mache der Beschwerdeführer keine Angaben, inwiefern dies für ihn im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar gewesen wäre.
- Bezüglich die gesundheitlichen Befürchtungen in Folge der Covid-19-Pandemie bestehe für die Arbeitgeber eine Pflicht zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Dieser müsse gewährleistet sein.

Aus Sicht der Vorinstanz bestand daher insgesamt kein Grund für die Ablehnung der angebotenen Stelle und die Inkaufnahme der Arbeitslosigkeit.

3.3 Vor Verwaltungsgericht bestreitet der Beschwerdeführer, seine Argumentation in der Einsprache neu geordnet zu haben und neu die Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen wegen Chancenlosigkeit der anderen Argumente hervorzuheben. Für ihn sei der zuletzt genannte Grund derjenige, der für die Nichtannahme des Stellenangebotes entscheidend gewesen sei. Die Ablehnung sei aus rein gesundheitlichen Gründen erfolgt. Die anderen aufgeführten Gründe seien für ihn persönlich und subjektiv ebenfalls zwingende Gründe für die Ablehnung gewesen; zuletzt sei aber der gesundheitliche Aspekt rund um die Corona-Konstellation entscheidend gewesen. Sie habe es für ihn unmöglich gemacht, die Stelle in der damaligen Konstellation anzunehmen. Gemäss dem von der Vorinstanz aufgeführten Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG könne ja eine Arbeit als unzumutbar abgelehnt werden, wenn sie dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen sei. Dies sei zum damaligen Zeitpunkt zweifellos der Fall gewesen. Er wisse noch genau, wie er das Angebot studiert habe vor der ungewissen Entwicklung mit Corona und dem Lockdown. Es sei für ihn zu jenem Zeitpunkt absolut keine Option gewesen, eine solche Arbeit in dieser Konstellation einzugehen (im 60. Altersjahr, unmittelbarer Kundenkontakt, täglich bis zu 200 Kunden persönlich, keine Schutzmasken, kein Zwischenglas, kein zusätzlicher Schutz). Dies habe er in der Absage an die B. _____ ausdrücklich so mitgeteilt. Es sei daher beileibe kein erst in der Einsprache nachgeschobener Grund.

Gemäss Vorinstanz handelt es sich hierbei um keine neuen Argumente, die nicht schon im Zeitpunkt des Einspracheentscheides bekannt gewesen wären, weshalb sie sich zur Beschwerde nicht äusserte.

4.1 Der Beschwerdeführer geht vor Verwaltungsgericht zu Recht nicht mehr auf seine in der Stellungnahme vom 4. September 2020 vorgebrachten Unzumutbarkeitsgründe eins bis vier ein (vgl. oben Erw. 3.1.1).

Eine versicherte Person darf ihre Stellensuche nicht auf qualitativ gleichwertige Arbeit beschränken (VGE II 2018 20 vom 22.3.2018 Erw. 4.2). Unzumutbarkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG (Fähigkeiten oder bisherige Tätigkeit nicht angemessen berücksichtigend) ist gegeben, wenn die versicherte Person in der neuen Stelle überfordert wäre; Unterforderung begründet keine Unzumutbarkeit (SVR 2005 ALV Nr. 7 [C 165/03] Erw. 2.1; Urteil EVGer C 65/06 vom 27.4.2006 Erw. 3.3; AVIG-Praxis ALE B285; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, Rz. 295) und die gesetzliche Forderung nach einer angemessenen Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit zielt darauf ab, dass berufliche Qualifikationen nicht verloren gehen oder gemindert werden (Urteil EVGer C 65/06 vom 27.4.2006 Erw. 3.3). Gemäss Angebot der B._____ wäre der Beschwerdeführer als Leiter Team, D._____ und Umgebung weiterbeschäftigt worden. In dieser neuen Funktion wäre er für das Team in E._____, in welchem er selber mitzuarbeiten gehabt hätte, in organisatorischen und personellen Belangen verantwortlich gewesen (Vi-act. 3). Eine Überforderung wäre damit nicht einhergegangen. Auch wenn der Beschwerdeführer gewisse Führungsfunktionen verloren hätte, so kann gleichwohl nicht behauptet werden, die neue Leitungsstelle bei derselben Arbeitgeberin (B._____) sei aufgrund der bisherigen Tätigkeit unzumutbar. Gewisse Leistungsfunktionen wären auch nach der Reorganisation anerkanntermassen verblieben, hinzugekommen wäre die Mitarbeit im Team, was objektiv betrachtet die Qualifikation keinesfalls geschmälert hätte. Die neue Aufgabe hätte weder einen Branchenwechsel bedeutet, noch hätten sich das Betätigungsfeld oder die Aufgaben wesentlich oder grundlegend geändert. Ein gewisser Kompetenzverlust sowie die Mitarbeit in dem vom Beschwerdeführer zu leitenden Team kann unter dem Gesichtspunkt der Schadenminderungspflicht nicht als unzumutbar beurteilt werden. Kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer mit der Stellenablehnung die Arbeitslosigkeit in Kauf nahm, wogegen ihn ein Stellenantritt nicht gehindert hätte, weiter eine ihm mehr entsprechende Stelle zu suchen. Die Annahme der Stelle als Leiter Team hätte seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht gemindert, keinesfalls mehr als die dann eingetretene Arbeitslosigkeit.

Auf die geltend gemachte Unzumutbarkeit aufgrund der neuen Vorgesetzten ist nicht weiter einzugehen, ist doch diese Argumentation - auch nach Darstellung des Beschwerdeführers - äusserst subjektiv. Sie ist auch wenig substantiiert und weitgehend mit nicht belegten Aussagen von Kollegen untermauert. Worin die Unzumutbarkeit genau bestehen sollte und unter welchen der in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgelisteten Unzumutbarkeitskriterien dies zu subsumieren wäre, bleibt unklar. Es ist zu ergänzen, dass rechtsprechungsgemäss ein schlechtes Arbeitsklima und Spannungen zwischen der versicherten Person und

Arbeitskollegen oder Vorgesetzten keine Unzumutbarkeit begründen (Urteile BGer 8C_584/2020 vom 17.12.2020 Erw. 4; 8C_66/2017 vom 9.6.2017 Erw. 2).

Lohnmässig ist eine Stelle unzumutbar, wenn sie der versicherten Personen einen Lohn kleiner als 70% des versicherten Verdienstes einbringt (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Selbst wenn der Beschwerdeführer bis zu rund Fr. 136'500.-- verdienen konnte (vgl. oben Erw. 3.1.1), hätte der ihm angebotene Lohn von Fr. 108'981.-- über der Unzumutbarkeitsschwelle von 70% (Fr. 95'550.--) gelegen. Zudem hätte der Beschwerdeführer - wie von der Vorinstanz zu Recht festgehalten - befristet Kompensationszahlungen bis 80% des versicherten Verdienstes beanspruchen können (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG i.V.m. Art. 24 AVIG).

4.2 Bleibt der vom Beschwerdeführer als massgebend bezeichnete Grund der Unzumutbarkeit, die Stelle sei seinem Gesundheitszustand nicht angemessen gewesen und es sei für ihn aus gesundheitlichen Gründen geradezu unmöglich gewesen, die Stelle anzutreten (vgl. oben Erw. 3.1.1, 3.2.1 und 3.3).

Es ist eine Tatsache, dass im Frühjahr 2020 die Covid-19-Pandemie ausbrach. Objektiv betrachtet stellt dies allein indes keinen Grund dar, dass die dem Beschwerdeführer angebotene Stelle seinem Gesundheitszustand nicht angemessen gewesen wäre (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG; vgl. oben Erw. 2.3). Was seinen Gesundheitszustand anbelangt, macht er einzig sein Alter (Jahrgang 19__) geltend. Selbst wenn davon ausgegangen wird (und insbesondere im relevanten Zeitpunkt ausgegangen wurde), dass das Risiko eines schwereren Krankheitsverlaufs mit dem Alter zunimmt, so war das Alter des Beschwerdeführers dennoch nicht sehr fortgeschritten (gemäss BAG galten bereits im März 2020 erst Personen ab 65 als besonders gefährdet; vgl. Medienmitteilung BAG vom 6.3.2020; Coronavirus: Verstärkter Schutz besonders gefährdeter Personen und Evaluation der wirtschaftlichen Auswirkungen; www.bag.admin.ch). Neben dem Alter machte der Beschwerdeführer keinerlei Risikofaktoren wie Vorerkrankungen geltend.

Aus der Trennungsvereinbarung (Vi-act. 3) ergibt sich, dass der Beschwerdeführer mit der B._____ am 24. März 2020 ein Gespräch führte und er seinerseits die Vereinbarung am 15. April 2020 unterzeichnete. Zu jenem Zeitpunkt zeichneten sich bereits wieder Lockerungen bezüglich der Covid-19-Massnahmen ab, die der Bundesrat am 16. April 2020 offiziell bekannt gab. Zudem ist davon auszugehen, dass die Corona-Situation im Rahmen der Gespräche mit der B._____ ebenfalls zur Sprache kam; hierzu äussert sich der Beschwerdeführer jedoch nicht. Als damaliger Kadermitarbeiter und auch Filialleiter musste ihm bewusst sein - worauf die Vorinstanz zu Recht hinweist - dass die Arbeitgeberin eine Fürsorgepflicht traf und die B._____ Massnahmen zum Schutze der An-

gestellten treffen musste. Mit dem neu eingefügten Art. 10c COVID-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24) wurden die Arbeitgeber schon am 17. März 2020 auf ihre besonderen Pflichten bezüglich Gesundheitsschutz aufmerksam gemacht. Dass die B._____ diese Pflicht nicht wahrgenommen hätte, macht der Beschwerdeführer nicht geltend. Die B._____ veröffentlichte denn auch bereits am 18. März 2020 eine Medienmitteilung, wonach Massnahmen zum 'Social Distancing' ergriffen wurden, so etwa offene Kundenshalter umgehend angepasst wurden (vgl. Medienmitteilung B._____ vom 18.3.2020; www.B._____.ch/news). Da der Beschwerdeführer als Leiter Team angestellt worden wäre, hätte er zudem selber Einfluss auf die zu ergreifenden Massnahmen nehmen können. Soweit liess es der Beschwerdeführer aber schon gar nicht kommen, hat er die Stelle doch bereits abgelehnt, noch bevor er von den umgesetzten Massnahmen Kenntnis nehmen konnte. Der Beschwerdeführer macht auch nicht geltend, er habe die B._____ auf die Problematik bzw. seine Befürchtung angesprochen, diese habe aber keinerlei Verständnis gezeigt und sei nicht gewillt gewesen, die Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Ansteckung zu schützen (wie bereits aufgezeigt, hatte die B._____ durchaus umgehend Massnahmen ergriffen). Gerade weil die Situation damals anders als heute eingeschätzt wurde, wäre eine solche Auseinandersetzung mit der neuen Stelle aber zu erwarten gewesen. Schliesslich wäre der Beschwerdeführer gestützt auf den bereits damals geltenden Art. 10c Covid-19-Verordnung 2 berechtigt gewesen, seine besondere Gefährdung allein durch eine persönliche Erklärung geltend zu machen mit der Möglichkeit, von der B._____ unter Lohnfortzahlung beurlaubt zu werden. Mithin bestanden verschiedene Möglichkeiten, der Befürchtung der Gesundheitsgefährdung durch die neue Stelle entgegen zu treten. Der Beschwerdeführer beschränkt sich jedoch auf den Hinweis, sich seine Gedanken gemacht und entschieden zu haben, die Stelle unter keinen Umständen antreten zu können. Allein die subjektive Empfindung und die Befürchtung, die Gesundheit könnte an der neuen Stelle gefährdet sein, reichen jedoch nicht aus, um eine Stelle als unzumutbar abzulehnen. Dass die B._____ (bereits im März 2020) Massnahmen zum Schutze der Angestellten ergriffen hatte und auch die Covid-19-Verordnung 2 Schutzmassnahmen für Betroffene (inkl. Freistellung unter Lohnfortzahlung) vorsah, ist demgegenüber erwiesen.

4.3 Zusammenfassend ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz keinen Grund anerkannte, dass die dem Beschwerdeführer angebotene Stelle von ihm als unzumutbar hätte abgelehnt werden dürfen. Damit aber hat er seine Schadenminderungspflicht verletzt, was zu Recht eine Sanktionierung in Form einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge hatte (vgl. oben Erw. 2.1).

5.1.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad, der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

5.1.2 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusage einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls keine entschuldbaren Gründe vorliegen.

5.1.3 Bei Vorliegen eines gesetzlichen Tatbestandes nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt nicht zwingend schweres Verschulden vor (BGE 130 V 125 Erw. 3.2). Die Mindesteinstellungsdauer von 31 Tagen für schweres Verschulden kann unterschritten werden, wenn entschuldbare Gründe für das Handeln des Versicherten vorliegen. Unter einem entschuldbaren Grund ist dabei ein Grund zu verstehen, der das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Bei der Prüfung, ob ein entschuldbarer Grund vorliegt, sind wie bei der Bemessung der Einstellungsdauer die konkreten Umstände und persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 169). Ein entschuldbarer Grund kann also die subjektive Situation (wie gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (wie befristete Stelle) betreffen (Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 4. Auflage, S. 187). Liegt ein entsprechender entschuldbarer Grund vor, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar; vielmehr ist die Einstellungsdauer diesfalls nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 AVIG zu bemessen (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, Rz. 864).

5.1.4 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE I 2008 85 vom 25.6.2008 Erw. 4.1 mit Verweisen auf VGE 324/02 vom 17.7.2002 Erw. 5b, Chopard, a.a.O. S. 167 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 Erw. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifizier-

tem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 Erw. 3b).

5.1.5 Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungs-Tatbestände bereit. Dieses Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 362 Erw. 2.3; BGE 138 V 346 Erw. 6.2; BGE 137 V 1 Erw. 5.2.3).

5.1.6 Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat.

Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 Erw. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 Erw. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 Erw. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 Erw. 4.1).

5.2.1 Das Seco-Einstellraster qualifiziert die erstmalige Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Stelle als schweres Verschulden und sieht dafür eine Einstelldauer von 31 bis 45 Tage vor (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B), was grundsätzlich Art. 45 Abs. 4 AVIV entspricht (vgl. oben Erw. 5.1.5).

5.2.2 Mit Verweis auf Art. 45 AVIV bezeichnete die Vorinstanz das Verschulden des Beschwerdeführers in der Verfügung vom 16. September 2020 als schwer

und sie legte die Einstellungsdauer auf 31 Tage fest. Im Einspracheentscheid ging die Vorinstanz nicht weiter darauf ein und beschränkte sich auf die Bemerkung, diese Festlegung gebe zu keiner Beanstandung Anlass.

5.3 Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV dann ein schweres Verschulden dar, wenn kein entschuldbarer Grund vorliegt (vgl. oben Erw. 5.1.3). Ein solcher ist vorliegend nicht gegeben. Wohl sind die Überlegungen des Beschwerdeführers zum damaligen Zeitpunkt mitten in der ersten Welle der Covid-19-Pandemie nachvollziehbar. Allein die persönliche Befürchtung einer Ansteckung stellt aber keine subjektive Situation dar, welche als entschuldbarer Grund beachtlich wäre. Vor allem aber ist nicht entschuldbar, dass der Beschwerdeführer das Stellenangebot abgelehnt hat, ohne mit der Arbeitgeberin die genauen Umstände zu erörtern, mögliche Massnahmen zu erfragen oder gar zu fordern. Liegt aber kein entschuldbarer Grund vor, dann stellt die Ablehnung der Stelle ein schweres Verschulden dar. Indem die Vorinstanz eine Einstellungsdauer von 31 Tagen verfügt hat, blieb sie am untersten Rand des für schweres Verschulden vorgesehenen Rahmens (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Es besteht daher keine Veranlassung, dies zu korrigieren.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten werden keine erhoben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).

4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 18. März 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der a.o. Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 31. März 2021