

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 98

Entscheid vom 19. November 2021

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Simone Höfliger, a.o. Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtig-
ung wegen Nichtannahme einer zugewiesenen Stelle)

Sachverhalt:

A. A._____ war vom 15. Februar 2021 an bei der B._____ AG angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde am 30. April 2021 per 7. Mai 2021 in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst mit der Begründung, es sei nicht die richtige Arbeit. Am 10. Mai 2021 beantragte A._____ Arbeitslosenentschädigung ab dem 7. Mai 2021 (Vi-act. 1). Ebenfalls am 10. Mai 2021 wurde er durch das RAV Goldau zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2).

B. Am 11. Mai 2021 unterbreitete das RAV A._____ das Angebot einer sofort verfügbaren Vollzeitstelle als Rundschleifer bei der C._____ AG, mit der Aufforderung, sich sofort, spätestens bis 14. Mai 2021 zu bewerben (Vi-act. 3). Am 17. Mai 2021 meldete die C._____ AG, A._____ habe sich bis dato nicht beworben (Vi-act. 4). Am 19. Mai 2021 forderte das Amt für Arbeit A._____ auf, zur Nichtbewerbung, für welche eine Sanktionierung drohe, Stellung zu nehmen (Vi-act. 5). Nach Eingang der Stellungnahme vom 28. Mai 2021 (Vi-act. 6) verfügte das Amt für Arbeit am 1. Juni 2021, A._____ werde ab dem 18. Mai 2021 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wegen Nichtbefolgung einer Weisung zur Bewerbung auf eine zugewiesene Stelle (Vi-act. 7).

C. Am 1. Juni 2021 konnte A._____ bei der Firma D._____ AG eine neue Stelle antreten, wodurch er von der Arbeitsvermittlung abgemeldet wurde.

D. Nach Erhalt der Einstellungsverfügung meldete sich A._____ am 6. und 7. Juni 2021 per E-Mail beim Amt für Arbeit (Vi-act. 8) und am 8. Juni 2021 erhob er Einsprache (Vi-act. 9). Mit Entscheid Nr. 259/21 vom 20. August 2021 wies das Amt für Arbeit die Einsprache in Bestätigung der Verfügung vom 1. Juni 2021 ab (Bf-act. 1).

E. Am 12. September 2021 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, den angefochtenen Einspracheentscheid aufzuheben und von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

Mit Vernehmlassung vom 8. Oktober 2021 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Vorliegend ist unbestritten, dass der damals arbeitslose Beschwerdeführer am 11. Mai 2021 durch das RAV Goldau aufgefordert wurde, sich auf die sofort verfügbare Vollzeitstelle als Rundschleifer bei der C._____ AG zu bewerben. Unbestritten ist ebenso, dass sich der Beschwerdeführer weder innert der angesetzten Frist bis 14. Mai 2021 noch danach bei der C._____ AG bewarb. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist somit einzig, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde, weil er der Aufforderung des RAV Goldau keine Folge geleistet 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 Insolvenzenschädigung [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 nach dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG insbesondere dann in der Anstellungsberechtigung einzustellen, wenn sie Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine (ihr zugewiesene) 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 unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen eine Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt (Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG).

2.3 Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwi-

schen 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).

3.1 Seine nicht erfolgte Bewerbung begründete der Beschwerdeführer am 28. Mai 2021 derart, bei nochmaliger Prüfung der Stelle sei er zum Entschluss gekommen, dass diese seinen Vorstellungen nicht entspreche. Er habe in jener Zeit schon über 15 Bewerbungen versandt, was den Vorgaben des RAV entsprochen habe. Er sei auf eine dauerhafte Lösung aus und wolle sich daher auf ideale Stellen bewerben; von Blindbewerbungen in andere Berufsgattungen halte er nichts (Vi-act. 6).

3.2 Nach Erhalt der Einstellungsverfügung gelangte der Beschwerdeführer am 6. Juni 2021 per E-Mail an die Vorinstanz und zeigte darin sein Unverständnis (Vi-act. 8). Er habe 15 bis 20 Bewerbungen versandt auf Stellen, welche ihn interessieren würden, und dabei per 1. Juni 2021 eine Anstellung gefunden. Und nun werde ihm sein Arbeitslosentaggeld gestrichen, weil er eine ihm zugewiesene Stelle nicht berücksichtigt habe.

3.3 In der Einsprache vom 8. Juni 2021 verwies der Beschwerdeführer auf seine E-Mail vom 6. Juni 2021 (vorstehend Erw. 3.2) sowie auf den per 1. Juni 2021 abgeschlossenen Arbeitsvertrag (Vi-act. 9). Er sei überzeugt, alles nach bestem Wissen und Gewissen getan zu haben, um eine neue Festanstellung zu finden. Und deshalb sei er mit der Einstellungsverfügung nicht einverstanden.

3.4 Im angefochtenen Einspracheentscheid hält die Vorinstanz fest, im Zeitpunkt der Nichtbewerbung auf die zugewiesene, sofort verfügbare Stelle habe der Beschwerdeführer noch nichts von der Anstellung per 1. Juni 2021 bei der D. _____ AG wissen können. Die Neuanstellung rechtfertige die Nichtbewerbung daher nicht. Er bringe zudem keine Argumente, welche die unterlassene Kontaktaufnahme mit dem Stellenanbieter zu entschuldigen vermöchten. Auch die ansonsten genügenden Arbeitsbemühungen würden sein Versäumnis nicht rechtfertigen. Er habe sich zur Stellenvermittlung angemeldet und müsse daher alles ihm Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu verkürzen; dies unter anderem durch rechtzeitige Kontaktnahme zu Stellenanbietern im Falle einer Stellenzuweisung. Der Beschwerdeführer bringe keine

Argumente, welche sein Versäumnis entschuldigen würden und es könne kein entschuldbarer Grund gefunden werden, warum er die Kontaktaufnahme mit dem Stellenanbieter verweigert habe.

3.5 Vor Verwaltungsgericht betont der Beschwerdeführer seine Überzeugung, richtig gehandelt zu haben. Er habe die Ausbildung Polymechaniker Fachrichtung Unterhalt abgeschlossen, welche die benötigten Anforderungen des Stellenangebots nicht abgedeckt hätte. Deshalb habe er sich auch nicht beworben, da er keine Chance gesehen hätte, die Stelle überhaupt zu erhalten, weil er weder mit Schleifen noch mit CNC-Maschinen je zu tun gehabt habe. Deshalb erhebe er gestützt auf Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG Beschwerde.

3.6 Die Vorinstanz verweist vernehmlassend zum einen auf den angefochtenen Einspracheentscheid. Zum andern hält sie fest, der Beschwerdeführer bringe vor Verwaltungsgericht erstmals vor, er entspreche nicht den Anforderungen im Stellenbeschrieb der zugewiesenen Stelle; der Hinweis auf die mangelnde berufliche Qualifikation erfolge erstmals vor Verwaltungsgericht. Weder in der Stellungnahme vom 28. Mai 2021, noch den beiden E-Mails vom 6. und 7. Juni 2021 und auch nicht in der Einsprache werde darauf hingewiesen.

4. Es ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass der Beschwerdeführer erstmals vor Verwaltungsgericht auf Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG verweist und seine Nichtbewerbung derart begründet, dass er mit seiner Ausbildung die Anforderungen an die Stelle nicht erfüllen würde. Mithin hat sich die Vorinstanz weder in der Verfügung noch im Einspracheentscheid mit dieser Begründung auseinandersetzen können. Aus nachfolgenden Gründen rechtfertigt es sich jedoch, auf eine Rückweisung zu verzichten und die Begründetheit der Beschwerde in vorliegendem Verfahren zu prüfen.

5.1 Vorab ist festzuhalten, dass die Vorinstanz zu Recht festgestellt hat, dass der Beschwerdeführer Arbeitslosentaggelder beantragt und sich zur Stellenvermittlung angemeldet hat und ihn damit eine Schadenminderungspflicht traf in dem Sinne, dass er alles zu unternehmen hatte, um die Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Hierzu zählte insbesondere auch die Pflicht, auf Weisung des RAV mit einem Stellenanbieter in Kontakt zu treten und eine zumutbare Stelle anzunehmen. Von dieser Pflicht ist auch nicht befreit, wer grundsätzlich qualitativ und quantitativ genügend Stellenbewerbungen tätigt. Mithin war auch der Beschwerdeführer trotz seiner getätigten und nachgewiesenen Stellenbemühungen nicht befreit von der Kontaktnahme mit der C. _____ AG, welche per sofort eine Vollzeitstelle als Rundschleifer anbot, die dem Beschwerdeführer zugewiesen wurde. Zudem steht fest, dass der Beschwerdeführer bis zum 14. Mai 2021 (Frist

für die Kontaktnahme) die am 1. Juni 2021 angetretene Stelle noch nicht in Aussicht hatte, geschweige denn, dass ihm diese dannzumal zugesichert gewesen wäre. Damit vermag auch der Stellenantritt per 1. Juni 2021 die versäumte Kontaktaufnahme nicht zu rechtfertigen. Soweit (d.h. ohne Berücksichtigung der vom Beschwerdeführer erst vor Verwaltungsgericht vorgetragenen Begründung) ist der Einspracheentscheid der Vorinstanz nicht zu beanstanden.

5.2 Vor Verwaltungsgericht begründet der Beschwerdeführer sein Versäumnis nun aber damit, dass seine Ausbildung als Polymechniker Fachrichtung Unterhalt der zugewiesenen Stelle nicht entspreche. Sie decke die benötigten Anforderungen der Stelle nicht ab. Daher hätte er keine Chance auf die Stelle gehabt. Die Stelle sei ihm daher im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG nicht zumutbar gewesen.

5.3 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; VGE II 2021 2 vom 18.3.2021 Erw. 4.1).

5.4 Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, die zugewiesene Stelle hätte ihn unterfordert. Ebensowenig macht er aber geltend, dass er bei Annahme der zugewiesenen Stelle überfordert gewesen wäre oder dass durch den Stellenantritt seine berufliche Qualifikation verloren gegangen oder gemindert worden wäre.

Das Einzige, was er vorbringt, ist, mit seiner Ausbildung bringe er nicht die benötigten Anforderungen für die Stelle mit und er hätte keine Chance gehabt, die Stelle zu erhalten. Dies zu beurteilen ist jedoch nicht die Sache des Beschwerdeführers, sondern des Stellenanbieters bzw. potentiellen Arbeitgebers. Indem der Beschwerdeführer aber schon die Kontaktnahme mit der C. _____ AG versäumte, konnten die effektiven Anforderungen der Stelle und die Übereinstimmung mit seinen Fähigkeiten nicht einmal überprüft werden. Es ist - abgesehen von Offensichtlichkeiten - nicht Sache der versicherten Person, von sich aus

die Chancen auf eine zugewiesene Stelle zu negieren, ohne je mit dem Stellenanbieter eine Bewerbung besprochen zu haben.

5.5.1 Dem Lebenslauf des Beschwerdeführers kann entnommen werden, dass er bei der E._____ AG eine vierjährige Lehre als Polymechniker Fachbereich Unterhalt absolviert hat. Anschliessend arbeitete er während rund sieben Jahren in drei verschiedenen Betrieben als Betriebsmechaniker (Reparatur und Störungsbehebung von Anlagen sowie Herstellung von Ersatzteilen). Im Februar 2021 trat er eine Stelle als Mitarbeiter Montage F._____ (Montage und Kontrolle) an, welche er in gegenseitigem Einverständnis wieder verliess, da es sich nicht um die richtige Arbeit handelte (vgl. Vi-act. 1 und 12).

Dem Formular 'Arbeitsvermittlung' kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer die Tätigkeit 'Polymechniker' gelernt und ausgeübt hat sowie sucht und die Tätigkeit 'Landmaschinenmechaniker' nicht gelernt und nicht ausgeübt hat, aber sucht (Vi-act. 2).

5.5.2 Im Zuweisungsschreiben des RAV Goldau vom 11. Mai 2021 wird die Stelle als Rundschleifer bei der C._____ AG wie folgt beschrieben:

Hauptaufgaben:

- Einrichten und Bedienen von diversen konventionellen Kellenberger-Rundschleifmaschinen
- Optimieren von Produktionsprozessen
- Qualitätsprüfung während der Herstellung (Handmessmittel, 3D-Koordinatenmaschine Zeiss)

Gesuchtes Profil:

- Erfahrung als Rundschleifer, oder Grundausbildung als Mechapraktiker, Produktionsmechaniker oder eine vergleichbare Berufsausbildung im feinmechanischen Bereich
- hohes Qualitätsbewusstsein
- gute Deutschkenntnisse
- eigenes Auto oder in unmittelbarer Umgebung wohnhaft

5.5.3 Am 8. Oktober 2021 erkundigte sich die Vorinstanz beim Inhaber der C._____ AG über die zugewiesene Stelle (Vi-act. 13). Dieser informierte, dass die Tätigkeit des 'Rundschleifers' nicht als Beruf erlernt werden könne. Entweder man finde eine Person, die bereits als Rundschleifer gearbeitet habe, oder aber man müsse eine Person anlernen. Angelernt werden könne, wer grundsätzlich handwerkliches Geschick mitbringe. Für eine ungelernete Person sei mit einer Anlernzeit von vier Jahren zu rechnen; für eine Person mit mechanischen EBA-Ausbildung mindestens zwei Jahre und für einen Polymechniker EFZ mit einer Anlernzeit von ein bis zwei Jahren. Die meisten Angestellten der Firma seien in ihrer Tätigkeit angelernt worden.

Weiter äusserte der Firmeninhaber, er hätte sich vom Stellensuchenden erwartet, dass er sich melde und erkundige, ob er für die Stelle als Rundschleifer in Frage käme. Aufgrund der Ausbildung als Polymechniker EFZ wäre dies grundsätzlich möglich gewesen. Die Fachrichtung Unterhalt hätte eine untergeordnete Rolle gespielt, da ohnehin die meisten Berufsleute angelernt werden müssten.

5.6 Damit aber sind die Vorbringen des Beschwerdeführers unbegründet. Sowohl mit seiner Ausbildung (Polymechniker EFZ, Fachrichtung Unterhalt) als auch aufgrund seiner Berufserfahrung (Anlagenbetreuung, Herstellung von Ersatzteilen, Montage, Kontrolle) hätten durchaus Chancen auf eine Anstellung als Rundschleifer bestanden. Zumindest ist nicht zu rechtfertigen, dass der Beschwerdeführer die Beurteilung seiner Chancen ohne Rücksprache mit dem Stellenanbieter eigenständig vornahm und ohne genaue Kenntnis der spezifischen Tätigkeit eines Rundschleifers und der Anforderungen bei der C._____ AG auf eine Kontaktnahme resp. Bewerbung verzichtete. Die Auskunft des Stellenanbieters macht deutlich, dass der Beruf des 'Rundschleifers' nicht gelernt werden kann, dass er neue Mitarbeiter ohnehin anlernen muss, dass dabei aber gerade die Polymechniker, auch mit Fachrichtung Unterhalt, derart geeignete Voraussetzungen mitbringen, dass es nur einer kurzen Anlernzeit bedurft hätte. Daher bezeichnete der Stellenanbieter die Anstellung des Beschwerdeführers auch als grundsätzlich möglich. Zum einen ist damit die Stelle für den Beschwerdeführer als zumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG zu beurteilen und zum andern hätten durchaus reelle Chancen auf eine Anstellung bestanden. Indem aber der Beschwerdeführer schon von einer Kontaktnahme absah, hat er selber - bei grundsätzlich gegebener Qualifikation - jegliche Chancen auf eine Anstellung vertan und damit gegen die Schadenminderungspflicht verstossen. Denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass der Beschwerdeführer die ihm zugewiesene Stelle als Rundschleifer bei der C._____ AG sofort hätte antreten können, wodurch er seine Arbeitslosigkeit verkürzt hätte.

6.1 Die Verletzung der Schadenminderungspflicht stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar, womit nicht zu beanstanden ist, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 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). Von Gesetzes wegen liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldigen Grund z.B. eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV).

6.2 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, Rz. D 64). 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 qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 Erw. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 6).

6.3 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).

6.4 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).

6.5.1 Das Seco Einstellraster qualifiziert die Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle bei der ersten Ablehnung als schweres Verschulden, das mit 31 bis 45 Einstelltagen zu sanktionieren ist (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2B/1).

6.5.2 In der Verfügung vom 1. Juni 2021 wird das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden qualifiziert und die Einstellung auf 31 Tage festgesetzt (Vi-act. 7).

Im Einspracheentscheid stellt die Vorinstanz fest, mit dem Stellenantritt per 1. Juni 2021 halte sich der Schaden, welchen der Beschwerdeführer der Arbeitslosenkasse verursacht habe, in Grenzen. Die Schadenhöhe sei jedoch für die Dauer der Einstellung nicht relevant. Entscheidend sei, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt, da er sich nicht auf die zugewiesene Stelle beworben habe, über keine zugesicherte Stelle verfüge. Daher sei die Einstellung für 31 Tage gerechtfertigt.

6.5.3 Diese Sanktionierung ist nicht zu beanstanden. Wie zuvor dargestellt, war die dem Beschwerdeführer zugewiesene Stelle zumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG und der Stellenanbieter erachtete eine Anstellung aufgrund der Ausbildung des Beschwerdeführers als grundsätzlich möglich, womit eine reelle Chance auf eine Anstellung bestand. Für die Nicht-Bewerbung des Beschwerdeführers liegt kein entschuldbarer Grund vor. Daran ändern weder seine ansonsten genügenden Bewerbungen noch der Stellenantritt per 1. Juni 2021 etwas. Im Übrigen liegt die verfügte Einstellungsdauer von 31 Tagen im Rahmen der Seco-Weisung und dies am untersten möglichen Rand für schweres Verschulden. Es besteht für das Gericht keine Veranlassung, dies zu korrigieren.

7. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Zu Recht stellte die Vorinstanz fest, indem sich der Beschwerdeführer auf Weisung des RAV beim Anbieter der Stelle als Rundschleifer nicht gemeldet habe, habe er seine Schadenminderungspflicht verletzt. Die Sanktionierung mit 31 Einstelltagen ist nicht zu beanstanden.

8. Es werden keine Kosten erhoben.

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, 19. November 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

***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: 30. November 2021