

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2022 38

Entscheid vom 21. Juni 2022

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Anna Maria Rüesch, Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Nichtannahme einer zugewiesenen Stelle)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 198_) war seit dem 1. Januar 2020 bei der B._____ AG, _____, als Lageristin angestellt und wurde am 3. Februar 2020 durch die Arbeitgeberin per 10. Februar 2020 gekündigt. Am 11. Februar 2020 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 11. Februar 2022 (Vi-act. 1). Bereits am 10. Februar 2020 wurde sie durch das RAV ____ für eine Vollzeitbeschäftigung zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2).

B. Mit Schreiben vom 17. November 2021 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit dem Vorwurf, einen ihr zugewiesenen, zumutbaren Zwischenverdienst nicht angenommen zu haben, weshalb eine Sanktionierung in Betracht gezogen werde (Vi-act. 4). Hierzu nahm A._____ am 29. November 2021 Stellung (Vi-act. 5).

C. Am 2. Dezember 2021 verfügte das Amt für Arbeit gegenüber A._____ die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 5 Tagen ab dem 17. November 2021 (Vi-act. 6). Eine am 12. Januar 2022 dagegen erhobene Einsprache (Vi-act. 9) wies das Amt für Arbeit mit Entscheid Nr. 106/22 vom 14. März 2022 ab (Vi-act. 11).

D. Am 10. April 2022 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, der Einspracheentscheid Nr. 106/22 vom 14. März 2022 sei aufzuheben.

E. Mit Vernehmlassung vom 6. Mai 2022 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Hierzu nimmt die Beschwerdeführerin am 24. Mai 2022 Stellung und verlangt namentlich die Befragung ihres RAV-Beraters E._____.

F. Am 30. Mai 2022 gelangt das Gericht mit einem Auskunftsbegehren an E._____ und ersucht ihn um Beantwortung der Fragen bis spätestens 20. Juni 2022. Mit Schreiben vom 2. Juni 2022 teilt das Amt für Arbeit mit, E._____ sei seit März 2022 krankheitshalber ausgefallen und eine Rückkehr an den Arbeitsplatz sei nicht absehbar, weshalb die Fragen nicht beantwortet werden könnten. Hierzu nimmt die Beschwerdeführerin keine Stellung.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ist unbestritten. Sachverhaltsmässig unbestritten ist ebenso, dass die Beschwerdeführerin über eine mögliche Anstellung im Zwischenverdienst informiert wurde, worauf ihre Kontaktdaten der C._____ AG übermittelt wurden und die Beschwerdeführerin von dieser Firma kontaktiert wurde. Am 16. November 2021 informierte die C._____ AG den Arbeitgeberservice des Kantons Schwyz, eine Person habe das Stellenangebot angenommen. Und weiter: "Frau A._____ wird nicht kommen. Sie hat auf Grund der Entlöhnung abgesagt." (Vi-act. 3).

Wegen der Nichtannahme dieser Stelle wurde die Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz für 5 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Demgegenüber sind gemäss Beschwerdeführerin die Voraussetzungen für eine Sanktionierung nicht gegeben. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist damit, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht infolge Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit mit fünf Einstelltagen sanktioniert 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 blosser 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). Soweit Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht die ausdrücklich dort genannten Tatbestände betrifft, hat die Bestimmung die Funktion eines Auffangtatbestands. Als solcher erfasst sie sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der

Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungsstatbestand geregelt ist (Urteil BGer 8C_40/2019 vom 30.7.2019 Erw. 5.2). Eine solche 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).

2.3.1 Nach dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person namentlich dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Absatz 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Absatz 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 Erw. 4d). Das Gesetz selbst setzt voraus, dass der versicherten Person 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).

2.3.2 Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit, die (vgl. Art. 16 Abs. 2 AVIG):

- a. den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht;
- b. nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt;
- c. dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist;
- d. die Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht;
- e. in einem Betrieb auszuführen ist, in dem wegen einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit nicht normal gearbeitet wird;
- f. einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder er bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann;

- g. eine ständige Abrufsbereitschaft des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert;
- h. in einem Betrieb auszuführen ist, der Entlassungen zum Zwecke vorgenommen hat, Neu- oder Wiedereinstellungen zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorzunehmen; oder
- i. dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70% des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst); mit Zustimmung der tripartiten Kommission kann das regionale Arbeitsvermittlungszentrum in Ausnahmefällen auch eine Arbeit für zumutbar erklären, deren Entlohnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt.

2.4 Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 Erw. 3b; Urteile BGer 8C_750/2019 vom 10.2.2020 Erw. 4.1, in: ARV 2020 S. 90; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 Erw. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19).

2.5 Nach dem im Sozialversicherungsprozess geltenden Untersuchungsgrundsatz hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. 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. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen 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 S. 221 f. mit Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c ATSG) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Un-

gunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweismwürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 Erw. 6 mit Hinweisen; Urteil BGer 8C_535/2017 vom 7.11.2017 Erw. 4.2; 8C_307/2016 vom 17.8.2016 Erw. 5.3).

3.1.1 Aktenmässig ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin über eine offene Stelle informiert wurde und die potentielle Arbeitgeberin das Dossier der Beschwerdeführerin erhielt. Geplant gewesen wären rund 10 Arbeitseinsätze in F. _____ à 4 Std. abends über drei bis vier Wochen. Nach der Kontaktaufnahme zwischen der Beschwerdeführerin und der potentiellen Arbeitgeberin meldete diese der Vorinstanz zurück, die Beschwerdeführerin habe die Stelle aufgrund der Entlöhnung abgelehnt (Vi-act 3).

3.1.2 Auf diesbezügliche Anfrage des Amtes für Arbeit hin (Vi-act. 4) betonte die Beschwerdeführerin mit Stellungnahme vom 29. November 2021, die Stelle nicht wegen zu geringer Entlöhnung, sondern aus wirtschaftlicher Sicht abgelehnt zu haben (Vi-act. 5). Das Pensum sei zu klein gewesen, um einen so langen Arbeitsweg auf sich zu nehmen. Sie errechnete bei einem Bruttolohn von Fr. 18.35 und einem versicherten Verdienst von Fr. 33.35 eine Lohnminderung von 45%, was für sie als alleinerziehende Mutter nicht tragbar sei. Zudem würde sie pro Einsatz brutto Fr. 80.10 verdienen, was abzüglich Reisekosten einen Lohn pro Tag von Fr. 49.30 ergebe. Denn sie hätte zwingend mit dem PW an die Arbeitsstelle reisen müssen, da der Arbeitsweg per öV rund 1 $\frac{3}{4}$ Std. pro Weg dauern würde. Hinzu kämen noch die Kosten für rund 8 Stunden externe Kinderbetreuung während diesen Arbeitseinsätzen. Schliesslich ergänzte sie, die Einsätze seien von Montag bis Freitag geplant gewesen. Montag und Mittwoch nehme sie jedoch an einer arbeitsmarktlichen Massnahme (Deutschkurs) teil, weshalb sie so oder so nur an 6 Tagen hätte arbeiten können.

3.2 In der Verfügung vom 2. Dezember 2021 bekräftigte die Vorinstanz, die zugewiesene Stelle hätte als Zwischenverdienst angerechnet werden können, wodurch das Arbeitslosengeld abzüglich Zwischenverdienst ausbezahlt worden wäre. Die Berechnung der Beschwerdeführerin sei daher falsch. Zudem sei ein Arbeitsweg von bis zwei Stunden pro Weg praxisgemäss zumutbar. Und schliesslich gehe eine bezahlte Arbeit einem Deutschkurs vor. Daher könne auf eine Sanktionierung der Stellenablehnung nicht verzichtet werden, bzw. seien die fünf Einstelltage zu bestätigen (Vi-act. 6).

3.3 Gemäss Einsprache wurde der Beschwerdeführerin die Stelle am 15. November 2021 angeboten mit Ersteinsatz am 16. November 2021. Da sie an jenem Abend einen Deutschkurs zu besuchen hatte, habe sie die Stelle nicht annehmen können, selbst wenn diese zumutbar gewesen wäre. Dies habe ihr auch der RAV-Personalberater anlässlich des Beratungsgesprächs vom 15. November 2021 bestätigt. Es treffe nicht zu, dass sie die Stelle nur wegen zu geringer Entlohnung abgelehnt habe, wie dies in der E-Mail der potentiellen Arbeitgeberin festgehalten sei. Ausschlaggebend seien gewichtigere Gründe gewesen. Sie habe anlässlich des Gesprächs darauf hingewiesen, dass sie so kurzfristig keine Arbeitsstelle antreten könne, was aus der E-Mail nicht hervorgehe. Weil dann die Aufforderung zur Stellungnahme vom 17. November 2021 auch den wirtschaftlichen Aspekt betont habe, sei auch ihre Stellungnahme vom 29. November 2021 nur mit dem wirtschaftlichen Aspekt begründet worden. Schliesslich führt die Beschwerdeführerin aus, sie habe am 15. Dezember 2021 eine Stelle zu den fast gleichen Konditionen wie bei der zugewiesenen Stelle angetreten. Der Unterschied sei, dass sie 8 Std./Tag arbeiten könne, was auch einen weiten Arbeitsweg als zumutbar erscheinen lasse.

3.4 Im angefochtenen Einspracheentscheid bekräftigt die Vorinstanz, ein Zwischenverdienst, welcher der Schadenminderung diene, gehe einem Kurs jederzeit vor; die Stelle hätte daher trotz laufendem Deutschkurs angenommen werden müssen. Den Gesprächsprotokollen könne nicht entnommen werden, dass der RAV-Berater sie zum Kursbesuch angehalten habe. Er protokolliere lediglich, der Kurs dauere bis am 24. November 2021 und die Beschwerdeführerin habe die schriftliche Prüfung nicht bestanden. Bezüglich Kurzfristigkeit erkläre die Beschwerdeführerin nicht, weshalb sie die Stelle deshalb nicht hätte antreten können. Sie sei beim RAV zur Stellenvermittlung angemeldet und müsse daher zugewiesene Stellen unmittelbar antreten können. Auch begründe sie nicht weiter, welche Gründe ausser den wirtschaftlichen sie denn noch gehabt habe, um den Zwischenverdienst nicht anzunehmen. Was die Anstellung ab Dezember 2021 anbelange, so habe die Beschwerdeführerin im Dezember 2021 75 Stunden und im Januar 2022 25 Stunden gearbeitet. Bei der im November 2021 zugewiesenen Stelle seien rund 10 Abendeinsätze über 3 bis 4 Wochen vorgesehen gewesen, was gut auch zusätzlich zu der im Dezember angetretenen Anstellung möglich gewesen wäre, um der Schadenminderungspflicht in genügender Weise nachzukommen. Indem sie die zumutbare Stelle nicht angenommen habe, sei sie der Schadenminderungspflicht offenkundig nicht nachgekommen, weshalb sie mit Einstelltagen zu sanktionieren sei. Die Dauer von fünf Tagen gemäss Verfügung wurde bestätigt.

3.5.1 Vor Verwaltungsgericht führt die Beschwerdeführerin aus, sie habe am 15. November 2021 kurz vor dem RAV-Gespräch gegenüber Frau D. _____ erklärt, sie könne die Stelle bei der C. _____ AG annehmen. Beim anschließenden Beratungsgespräch habe E. _____ gesagt, sie könne die Stelle erst nach Beendigung des Deutschkurses annehmen. Er habe nicht gesagt, sie müsse die Stelle antreten, da sie sonst sanktioniert werden könnte. Nach dem Beratungsgespräch habe die potentielle Arbeitgeberin angerufen mit der Frage, ob sie arbeiten könne, was die Beschwerdeführerin bejaht habe. Sie habe sich dann erkundigt, wann und zu welchen Bedingungen die Stelle anzutreten sei und habe die Antwort erhalten, die Stelle sei sofort anzutreten zu Fr. 22.--/h inklusive aller Entschädigungen. Da sie an jenem Abend einen Deutschkurs habe besuchen müssen, habe sie die Stelle abgelehnt. Weshalb die Beschwerdeführerin auch die Entlöhnung angebracht habe, liege daran, dass sie durch das RAV nicht informiert worden sei, trotz Zwischenverdienst erhalte sie nicht weniger Arbeitslosengeld.

Von der Vorinstanz werde zu Unrecht nur die Tatsache erwähnt, dass die Beschwerdeführerin die Stelle wegen zu tiefer Entlöhnung nicht angenommen habe. Argwöhnisch sei nur schon, dass auch die potentielle Arbeitgeberin einzig diesen Punkt festgehalten habe, obwohl die Beschwerdeführerin auch den Deutschkurs erwähnte und sie deshalb die Stelle nicht sofort hätte antreten können.

Der Deutschkurs sei erst zweitinstanzlich bewilligt worden. Daher rühre wohl die Aussage des RAV-Beraters, dass sie den Kurs besuchen müsse. Es bleibe fraglich, was passiert wäre, wenn sie den Kurs nicht besucht und daher zu viele Absenzen gehabt hätte, welche das RAV kontrolliert habe. Dass sie den Kurs nicht bestanden habe, sei unerheblich. Sie habe wichtige Fortschritte erzielt und werde die Prüfung nachholen. Die Beschwerdeführerin wolle arbeiten, sie habe alle Kontrollvorschriften erfüllt und bewerbe sich auf verschiedene Tätigkeiten. Es könne nicht sein, dass ihr trotz aller Bemühungen immer wieder Steine in den Weg gelegt würden.

3.5.2 Die Vorinstanz verwies vernehmlassend auf die Ausführungen im Einspracheentscheid. Hierauf äusserte die Beschwerdeführerin am 24. Mai 2022, sie habe bis anhin alles Mögliche unternommen, um eine Arbeitsstelle zu finden. Es treffe nicht zu, dass die zugewiesene Stelle ohne entschuldbaren Grund abgelehnt worden sei. Es werde von der Vorinstanz gar nicht darauf eingegangen, dass der RAV-Berater E. _____ sie darauf hingewiesen habe, sie könne die Stelle nicht antreten, weil sie noch den Deutschkurs besuchen müsse. Die Vorinstanz verweise bloss aufs Protokoll; sie beantrage die Befragung von E. _____.

3.5.3 Mit Schreiben vom 2. Juni 2022 ersuchte das Gericht E. _____ um Auskunft bezüglich die Divergenzen zwischen dem Protokoll des Beratungsgesprächs vom 15. November 2021 und der Aussage der Beschwerdeführerin und ebenso zur beschwerdeführerischen Darstellung, sie sei nie über die Anrechnung eines Zwischenverdienstes resp. die Nichtkürzung der Arbeitslosengelder informiert worden.

Am 2. Juni 2022 informierte das Amt für Arbeit das Gericht, E. _____ sei seit März 2022 krankheitshalber ausgefallen; eine Rückkehr sei nicht absehbar, weshalb er die Fragen des Gerichts nicht beantworten könne. Dem Amt für Arbeit lägen ausschliesslich die auch dem Gericht vorliegenden Protokolleinträge vor. Zudem führte das Amt für Arbeit aus, den Versicherten würde bei Anmeldung grundsätzlich ein Leitfaden für Versicherte abgegeben und zusätzlich ein Link, über welchen sie mit einem interaktiven e-learning über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt würden. Dabei würden sie explizit darauf hingewiesen, dass Versicherte eine zumutbare Arbeit annehmen müssten und sie sich flexibel zeigen müssten, was die Zumutbarkeit einer Stelle anbelange. Das System stelle dem RAV-Berater eine Bestätigungs-E-Mail zu, wenn die versicherte Person das e-learning durchgearbeitet habe. Diese Bestätigungs-E-Mail fehle im Dossier der Beschwerdeführerin. Die gerichtlichen Fragen könne das Amt für Arbeit nicht beantworten, sondern nur mutmassen, dass E. _____ als langjähriger RAV-Berater die Beschwerdeführerin korrekt über die Pflicht zur Annahme des Zwischenverdienstes orientiert habe.

4.1 Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführerin eine Stelle bei der C. _____ AG (rund 10 Abendeinsätze à 4 Stunden über 3-4 Wochen verteilt in F. _____ zu Fr. 22/Std. brutto) zugewiesen wurde und die Beschwerdeführerin die Stelle nicht angenommen hat. Strittig ist, ob sie damit im oberwähnten Sinne (vgl. vorstehend Erw. 2.3.1 f.) eine zumutbare Stelle ohne entschuldbaren Grund abgelehnt hat. Zumutbar, und damit grundsätzlich unverzüglich anzutreten, ist jede Stelle, ohne sie sei unzumutbar gemäss abschliessendem Katalog Art. 16 Abs. 2 AVIG.

4.2 Die Beschwerdeführerin nennt keinen Unzumutbarkeitsgrund gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ausdrücklich. Mithin vermag sie nicht aufzuzeigen, warum ihr die Annahme der Stelle unzumutbar im Sinne des Gesetzes hätte sein sollen.

4.3.1 Soweit die Beschwerdeführerin in der Stellungnahme vom 29. November 2021 die tiefe Besoldung nennt und festhält, eine Lohnminderung von 45% sei unzumutbar, so verweist die Vorinstanz zu Recht auf die gesetzliche Regelung der Kompensationsleistungen nach Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG i.V.m. Art. 24 AVIG.

Demgemäss führt ein Zwischenverdienst nicht zum Verlust des Taggeldanspruches, sondern nur zu einer Anrechnung an das Taggeld. Der Lohn hätte damit die Stelle nicht unzumutbar gemacht.

4.3.2 Nicht zu hören ist dabei die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie sei durch den RAV-Berater nie über die Zwischenverdienstanrechnung bzw. den Nichtverlust des Taggeldanspruches informiert worden. Dem Protokoll des Beratungsgespräches vom 19. Juli 2021 ist zu entnehmen, dass schon damals aus der Zuweisung einer Stelle keine Anstellung resultierte, wobei schon damals der Lohn ein Thema gewesen ist. Hierauf protokolliert der RAV-Berater explizit, es sei der Beschwerdeführerin "nochmals Hinweis auf ZV" (Zwischenverdienst; Anm. des VGer) gegeben worden (Vi-act. 12). Mit anderen Worten ergab sich bereits im Juli 2021 eine mit der vorliegenden vergleichbare Situation. Da schon damals der Lohn ein Problem für die Anstellung war, informierte der RAV-Berater ausdrücklich über die Situation bei Zwischenverdiensten. Dies gemäss Wortlaut nicht zum ersten Mal. Damit aber trifft die Darstellung der Beschwerdeführerin, nie über die Folgen eines Zwischenverdienstes aufgeklärt worden zu sein, nicht zu.

4.4 Eine Unzumutbarkeit liegt auch nicht wegen des Arbeitsweges vor. Von Gesetzes wegen (Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG) ist ein Arbeitsweg von je bis zu zwei Stunden für Hin- und Rückweg zumutbar. Diese Dauer wird selbst nach Berechnung der Beschwerdeführerin (Vi-act. 5) nicht erreicht. Und auch der offizielle Fahrplan (www.sbb.ch) ergibt bei verschiedenen Reiserouten Tür zu Tür keine Dauer von über 2 Stunden, auch nicht abends für die Rückreise.

4.5.1 Die potentielle Arbeitgeberin nannte als Grund für die Absage durch die Beschwerdeführerin einzig die Entlöhnung. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass dies anlässlich der Anfrage ein Thema gewesen ist. Sie erklärt in der Stellungnahme vom 29. November 2021 denn auch, die Stelle aus wirtschaftlichen Gründen nicht angenommen zu haben. Dass die zugewiesene Stelle diesbezüglich nicht unzumutbar gewesen wäre, wurde bereits aufgezeigt (vgl. zuvor Erw. 4.4).

4.5.2 In dieser ersten Stellungnahme gegenüber der Vorinstanz nannte die Beschwerdeführerin keine weiteren Punkte, welche sie gegenüber der potentiellen Arbeitgeberin geäussert haben wollte. In der Einsprache führte sie dann wohl aus, dass gewichtigere Gründe ausschlaggebend gewesen seien; sie habe die Arbeitgeberin darauf hingewiesen, keine Stelle so kurzfristig antreten zu können. Zum einen erwähnt dies die Arbeitgeberin nicht und zum andern ist nicht erklärlich, weshalb die Beschwerdeführerin nicht schon in der Stellungnahme vom

29. November 2021 auf diese nun als gewichtiger bezeichneten Punkte verwies. Es ist diesbezüglich auf die Rechtsprechung zur 'Aussage der ersten Stunde' zu verweisen, wonach die Darstellungen in der ersten Stellungnahme unbefangener und zuverlässiger erscheinen als die späteren Schilderungen, die bewusst oder unbewusst von Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art, namentlich der Begründung der Vorinstanz, beeinflusst sein können (vgl. BGE 143 V 168 Erw. 5.2.2; Urteil BGer 8C_85/2022 vom 10.5.2022 Erw. 5).

4.5.3 Vor allem aber bleibt es auch in der Einsprache bei der sehr offenen Aussage von 'gewichtigeren Gründen', ohne dass die Beschwerdeführerin näher ausführen würde, welche gewichtigen Gründe sie denn tatsächlich gehindert haben sollen. Ein entschuldbarer Grund lässt sich darin auf jeden Fall nicht erkennen. Nur der Vollständigkeit halber sei ergänzt, dass dem RAV-Protokoll vom 19. Juli 2021 zu entnehmen ist, dass die Kinderbetreuung ('halbwüchsiger Sohn') nur abends sichergestellt sei, womit dies als Grund ausgeschlossen sein dürfte (vgl. ebenso Protokoll vom 11.3.2022 oder 28.10.2020, wonach eine Anstellung nur abends möglich sei; Vi-act. 12).

4.6.1 In der Stellungnahme vom 29. November 2021 wurde der Deutschkurs wohl erwähnt. Dies mit der Aussage, sie hätte von den zehn nur sechs Abend-einsätze überhaupt leisten können, da viermal zeitgleich der Deutschkurs stattgefunden hätte. Mithin brachte sie nicht vor, der Deutschkurs habe die Stellenannahme ausgeschlossen. Erst später, in der Einsprache und vor Verwaltungsgericht, trug sie die Version vor, ihr RAV-Berater habe ihr im Gespräch vom 15. November 2021 gesagt: "Sie können die Stelle erst nach Beendigung des Deutschkurses annehmen" (vgl. Beschwerde vom 10.4.2022).

4.6.2 Wegen krankheitsbedingtem Arbeitsausfall ohne absehbare Rückkehr an den Arbeitsplatz konnte der RAV-Berater mit der Aussage der Beschwerdeführerin nicht konfrontiert werden. Indessen sprechen folgende Punkte gegen die Darstellung der Beschwerdeführerin:

Vorab ist zu wiederholen, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb die Beschwerdeführerin diese Version mit der angeblich klaren Aussage des RAV-Beraters, die Stellenannahme sei wegen des Deutschkurses ausgeschlossen, nicht bereits in der Stellungnahme vom 29. November 2021 erwähnt hatte (vgl. oben Erw. 4.5).

Vor Verwaltungsgericht führt die Beschwerdeführerin aus, da sie am ersten Abend einen Deutschkurs besuchen musste, habe sie die Stelle abgelehnt. Hätte sie gegenüber der Arbeitgeberin tatsächlich diesen klaren Grund für die Absage genannt, dann wäre anzunehmen, dass dieser von der Arbeitgeberin gegenüber

der Vorinstanz zumindest auch erwähnt worden wäre. Sie nannte aber einzig und allein die Entlohnung als Ablehnungsgrund.

Und wenn der RAV-Berater der Beschwerdeführerin tatsächlich schon am 15. November 2021 so deutlich - wie in casu geltend gemacht - klargemacht hätte, sie könne die Stelle nicht vor Beendigung des Deutschkurses antreten, dann ist nicht nachvollziehbar, warum die Beschwerdeführerin gegenüber der Arbeitgeberin anschliessend überhaupt noch irgendetwas Anderes erwähnte und nicht einfach feststellte, sie könne die Stelle - wie vom RAV-Berater mitgeteilt - gar nicht antreten. Mit Bestimmtheit hätte dies die Arbeitgeberin gegenüber der Vorinstanz erwähnt.

Zweifel bestehen auch aufgrund der Chronologie. Denn gemäss Protokoll der Beratungsgespräche fand am 15. November 2021 gar kein Beratungsgespräch statt, wie die Beschwerdeführerin in der Einsprache ausführte. Auch vor Verwaltungsgericht spricht die Beschwerdeführerin von der Anfrage vom 15. November 2021 kurz vor dem Beratungsgespräch, vom Beratungsgespräch 'anschliessend' an die Anfrage und vom Telefonat der potentiellen Arbeitgeberin nach dem Beratungsgespräch. Gemäss Protokoll des Beratungsgesprächs fand das RAV-Gespräch am 16. November 2021 statt (auch wenn am 16.9.2021 der 15.11.2021 als nächster Termin festgehalten wird; Vi-act. 12).

In der zeitlichen Abfolge bestehen weitere Unstimmigkeiten. Fest steht, dass die potentielle Arbeitgeberin die Dossiers am Montag, 15. November 2021 (14.45 Uhr) erhielt und am 16. November 2021 zurückmeldete, eine Person habe zugesagt und werde 'heute Abend' zur Abendschicht kommen, die Beschwerdeführerin habe abgesagt (Vi-act. 3). In der Stellungnahme (vom 29.11.2021) führte die Beschwerdeführerin aus, die Arbeitseinsätze hätten Montag bis Freitag stattgefunden, die Deutschkurse Montag und Mittwoch, weshalb sie nur sechs Abende hätte arbeiten können (Vi-act. 5). In der Einsprache hielt sie fest, die Stelle sei ihr am 15. November 2021 (Montag) angeboten worden mit Stellenantritt 16. November 2021 (Dienstag). Vor Verwaltungsgericht macht sie dann geltend, sie sei nach dem RAV-Gespräch von der potentiellen Arbeitgeberin kontaktiert worden; sie habe das Stellenangebot abgelehnt, weil sie an diesem Abend in den Deutschkurs gehen musste. Die Aussagen sind damit zum Teil in sich widersprüchlich und zum Teil widersprechen sie dem aktenmässigen Verlauf.

Das RAV-Gespräch fand gemäss Protokoll am 16. November 2021 statt. Unter 'Situation' wird der (bis 24.11.2021) laufende Deutschkurs protokolliert und die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin die mündliche Prüfung bestanden habe, nicht jedoch die schriftliche. Unter 'Arbeitsbemühungen' vermerkt der RAV Berater 'vorhanden'. Beim Punkt 'Massnahmen (AMM)' verweist er auf den laufenden

Deutschkurs und es wird vereinbart, ein neuer Gesprächstermin werde postalisch zugestellt. Dass die Beschwerdeführerin vor dem Gespräch eine Anfrage betreffend Zuweisung einer Stelle erhielt, wird ebenso wenig festgehalten, wie ihre grundsätzliche Zusage oder die Problematik betreffend Terminkollision mit dem Deutschkurs und dass der RAV-Berater daher die Stellenzusage verneint habe. Es finden sich keine Anhaltspunkte, dass dies überhaupt zur Sprache gekommen wäre. Es ist nicht nur die von der Beschwerdeführerin behauptete Aussage des RAV-Beraters nicht protokolliert, sondern nichts bezüglich Zuweisung der Stelle bei der C._____ AG und Terminkollision mit dem Deutschkurs. Warum ausgerechnet bei diesem Beratungsgespräch trotz relevanter Besprechung nichts bezüglich Zuweisung protokolliert worden sein soll, nachdem Zuweisungen in mehreren anderen Gesprächen protokolliert worden waren, ist nicht nachvollziehbar. Viel wahrscheinlicher erscheint daher, dass die Besprechung nicht wie von der Beschwerdeführerin dargestellt stattgefunden hat, sondern dass die Zuweisung und Kollision mit dem Deutschkurs gar kein Thema war. Dies würde auch erklären, weshalb dies so auch nicht Gegenstand ihrer Stellungnahme vom 29. November 2021 war.

4.7 Damit aber bleibt es bei der nicht zu beanstandenden Feststellung der Vorinstanz, dass die Beschwerdeführerin die ihr zugewiesene, zumutbare Stelle bei der C._____ AG ohne entschuldbaren Grund nicht angenommen hat.

5.1 Die Nichtbefolgung einer Weisung der zuständigen Amtsstelle, namentlich die Nichtannahme einer zumutbaren Stelle, stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), womit nicht zu beanstanden ist, dass die Vorinstanz die Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

5.2 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).

5.3 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, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, 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 Mittel-

wert 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).

5.4 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).

5.5 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 Verwaltungsgerichts 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).

5.6 Die Vorinstanz verfügte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 5 Tagen. Aufgrund des Sachverhaltes liege ein leichtes Verschulden vor (Vi-act 6). Mit dem Einspracheentscheid vom 14. März 2022 wird dies ohne weitere Ausführungen bestätigt.

Gemäss Einstellraster des Seco hat die Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren, befristeten Stelle bzw. eines Zwischenverdienstes die Einstellung für 3 bis 5 Tage bei bis auf eine Woche befristete, sowie für 6 bis 10 Tage bei bis auf zwei Wochen befristete Anstellungen zur Folge. Beides wird noch als leichtes Verschulden qualifiziert (AVIG-Praxis ALE Rz. D79/2.A).

Mit der verfügten Einstellungsdauer von 5 Tagen bestätigte die Vorinstanz das Vorliegen eines leichten Verschuldens und sanktionierte im untersten Drittel des Rahmens für leichtes Verschulden (1 bis 15 Tage). In Anbetracht des Sachverhaltes, namentlich, dass es sich um befristete 10 Arbeitseinsätze à 4h (Halbtage) handelte, ist der Entscheid soweit nachvollziehbar und nicht zu korrigieren.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde damit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. ^fbis 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:
 - die Beschwerdeführerin (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 21. Juni 2022

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die 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: 28. Juni 2022