

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 12

Entscheid vom 21. April 2023

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Josef Mathis, Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführerin,
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____,

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._____ (Jg. 1964) wurde durch das RAV Goldau am 23. Dezember 2021 zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet (Vi-act. 2). Dies, nachdem ihr die Stelle bei der C._____ AG (welche sie am 1.6.2021 antrat) am 6. Oktober 2021 per 31. Dezember 2021 gekündigt wurde. Bereits am 22. Dezember 2021 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2022 (Vi-act. 1).

B. Mit Schreiben vom 4. Juli 2022 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit dem Vorwurf, sie habe die Anstellung für eine ihr angebotene Stelle als kaufmännische Mitarbeiterin im Teilzeit- oder Vollzeitpensum bei der D._____ AG verhindert. Eine Verletzung von Art. 17 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 sei mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren (Vi-act. 4). Am 10. Juli 2022 nahm A._____ Stellung zum Vorwurf, den sie zurückwies (Vi-act. 5).

C. Mit Verfügung vom 20. Juli 2022 stellte das Amt für Arbeit A._____ gestützt auf Art. 17 i.V.m. Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG ab dem 5. Juli 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 6). Eine am 6. September 2022 dagegen eingereichte Einsprache (Vi-act. 7) wies das Amt für Arbeit mit Entscheid Nr. 216/22 vom 4. Januar 2023 ab (Vi-act. 9).

D. Am 24. Januar 2023 lässt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid vom 4. Januar 2023 sowie die Verfügung vom 20. Juli 2022 des Amtes für Arbeit (Abteilung Arbeitsmarkt) seien vollumfänglich aufzuheben.
2. Der Beschwerdeführerin sei Arbeitslosenentschädigung (Taggelder) ab dem 5. Juli 2022 auszurichten.
3. Unter Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin, eventualiter zu Lasten des Staates/Kantons/ALV-Fonds.

E. Mit Vernehmlassung vom 15. Februar 2023 beantragt die Vorinstanz - unter Verweis auf die Begründung im Einspracheentscheid - die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Am 20. Februar 2023 nimmt die Beschwerdeführerin Stellung zu den vorinstanzlichen Akten.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, sie habe eine zumutbare Arbeit nicht angenommen. Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz dabei falsche Sachverhaltsermittlung und Rechtsanwendung vor.

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 AVIG). 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; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022, S. 154 ff.).

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 eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (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 Einstellungstatbestand 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 vor-

aus (Traber, a.a.O., S. 159). 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 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 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). 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 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).

2.4 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. 4.2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7, S. 19). Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (Urteil BGer 8C_337/2008 vom 1.7.2008 Erw. 3.3.2; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 850 mit weiteren Hinweisen). Ins Gewicht fallen sodann liederliche Bewerbungsunterlagen oder das Auftreten, das Verhalten und die Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (Urteil BGer 8C_339/2016 vom 29.6.2016 Erw. 4.2; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 850 Fn. 1903). Auch das Ausbedingen einer Bedenkzeit fällt darunter, wenn dadurch

in Kauf genommen wird, dass der Arbeitgeber dadurch die Anstellung nicht weiter verfolgt (vgl. Traber, a.a.O., S. 156 mit Hinweis auf Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021). Die Rechtsprechung umschreibt das verpönte Verhalten somit sehr weit. Immerhin hat sie diese Prinzipien (soweit ersichtlich) aber stets mit Blick auf ein jeweils vorhandenes, konkretes und zumutbares Stellenangebot angewandt und weiterentwickelt.

3.1 Sachverhaltsmässig steht fest und ist unbestritten, dass der RAV-Berater die Beschwerdeführerin am 12. Mai 2022 informierte, ihr Dossier der D. _____ AG zugestellt zu haben (vgl. Vi-act. 10; Beschwerde Rz. 16). Unbestritten ist ebenso, dass die D. _____ AG die Beschwerdeführerin am 17. Mai 2022 kontaktierte und nach einem letzten Kontakt am 2. Juni 2022 keine Anstellung erfolgt ist.

3.2 Im Dossier befindet sich eine Telefonnotiz vom 4. Juli 2022 (Vi-act. 3). Dieser gemäss gab Herr E. _____ von der D. _____ AG der Vorinstanz zur Auskunft, er habe eine Vakanz als kaufmännische Mitarbeiterin in der Personalberatung gehabt, wobei das Pensum bedarfsweise teil- oder vollzeit hätte angesetzt werden können. Das Büro habe die Beschwerdeführerin am 17. Mai 2022 kontaktiert und ihr die Stelle vorgeschlagen. Sie habe ausgeführt, noch eine andere Festanstellung zu prüfen, weshalb kein Vorstellungsgespräch vereinbart worden sei. Am 22. Mai 2022 habe sie sich wieder gemeldet und bestätigt, dass die Rückmeldung der freien Stelle noch offen sei, sie könne Schnuppertage leisten. Nach der Absage der Stelle habe sie sich am 2. Juni 2022 wieder gemeldet; da sie zu jenem Zeitpunkt eine weitere freie Stelle in Aussicht gehabt habe, sei wiederum kein Vorstellungsgespräch vereinbart worden. Danach bis heute (4.7.2022) habe sie sich nicht mehr gemeldet. Herr E. _____ habe das Dossier weggelegt, da es für die noch offene Stelle nicht mehr in Frage komme. Das Interesse der Beschwerdeführerin sei nicht spürbar.

3.3 Dem Vorhalt, eine angebotene Stelle nicht angenommen zu haben, widersprach die Beschwerdeführerin am 10. Juli 2022 (Vi-act. 5). Die D. _____ AG habe sich am 17. Mai 2022 gemeldet, es sei aber nicht die Rede von einer Teil- oder Vollzeitstelle gewesen, sondern von einer befristeten Anstellung über zwei bis drei Sommermonate. Sie habe sich bereit erklärt, sofern ihre aktuellen Bewerbungsgespräche mit teilweise vereinbarten Schnuppertagen keine Festanstellung ergeben würden. Im Bewusstsein, dass sie eine Festanstellung suche, habe die D. _____ AG selber den Vorschlag gemacht, sie solle die Ergebnisse jener Bewerbungen abwarten. Nach der Absage einer Stelle habe sie sich am 2. Juni 2022 wieder bei der D. _____ AG gemeldet und ihr mitgeteilt, dass sie

noch zu zwei weiteren Vorstellungsgesprächen am 8. und 9. Juni 2022 eingeladen sei. Die D. _____ AG habe ihr jedoch erläutert, dass sie primär für die offene Stelle in ihrer Firma besorgt sei und das Vorgehen der Beschwerdeführerin in der Sache weitermelden werde. Sie (die Beschwerdeführerin) habe somit davon ausgehen müssen, dass die Bewerbung bei der D. _____ AG zu keiner Anstellung führe und eine Beschäftigung ausgeschlossen sei. Sie habe die Stelle nie abgelehnt, auch nie eine mögliche Zusage der D. _____ AG erhalten. Sie bestreite, kein Interesse gezeigt zu haben; solches zu äussern, ohne dass ein Vorstellungsgespräch stattgefunden habe, sei "äusserst subjektiv zu werten". Nur schon aufgrund der Aussage, die D. _____ AG müsse für eine baldige Besetzung ihrer Stelle besorgt sein und deshalb nicht länger zuwarten könne, habe sie davon ausgehen müssen, dass die Firma ihrerseits an einer Zusammenarbeit mit ihr kein Interesse mehr habe. Sie selber hätte Interesse gehabt. Sie habe am 4. Juli 2022 dann selber auch Herrn E. _____ kontaktiert. Er habe ihr gegenüber bestätigt, dass sie die Stelle hätte antreten wollen, jedoch seiner Meinung nach, die Entscheidung darüber hinausgezögert hätte. Es sei fraglich, dass er gegenüber dem Amt äusserte, sie hätte kein spürbares Interesse an der Stelle gezeigt, obwohl er nie mit ihr gesprochen oder zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Wäre sie eingeladen worden, hätte sie den Termin mit Priorität wahrgenommen. Es seien ihr zudem nie Informationen über die Art der Tätigkeit, die Möglichkeit einer Kündigungsfrist bei anderer Festanstellung, Lohn oder weitere Fakten bekannt gegeben worden. Sie habe die Arbeit nachweislich zu keinem Zeitpunkt abgelehnt, sondern schon gar nie die Gelegenheit für eine Zusage erhalten. Die D. _____ AG habe entschieden, dass es zu keiner Anstellung komme.

3.4 Mit Verweis auf die eben erwähnte Stellungnahme hielt die Vorinstanz in der Verfügung vom 20. Juli 2022 fest, die Begründung und Argumentation der Beschwerdeführerin vermöge den Sachverhalt nicht befriedigend zu klären. Sie habe aufgrund des zögerlichen Verhaltens das Zustandekommen der Stelle bei der D. _____ AG verhindert bzw. vereitelt. Es sei nicht nachvollziehbar, dass sie trotz anderer offener Stellen kein Vorstellungsgespräch bei der D. _____ AG vereinbart und damit ein glaubhaftes Interesse vermittelt habe. Der Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit sei erfüllt, weswegen sie für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei.

3.5 Einspracheweise wiederholte die Beschwerdeführerin, mit der D. _____ AG sei abgesprochen gewesen, dass sie den Ausgang der noch offenen Bewerbungen abwarten könne. Sie habe zu keiner Zeit eine Anstellung bei der D. _____ AG abgelehnt. Die D. _____ AG habe auch zu keiner Zeit wegen

Dringlichkeit eine feste Zusage eingefordert; es habe auch kein Angebot bestanden; sie habe kein Vorstellungsgespräch abgelehnt. Die D. _____ AG habe ihr mitgeteilt, den Ausgang der anderen Bewerbungen abzuwarten. Sie selber habe lediglich den Fokus auf eine Festanstellung gelegt, was nicht zu beanstanden sei. Da es sich bei allen anderen Bewerbungen um Festanstellungen in Vollzeitpensum gehandelt habe, wäre dies für die Beendigung der Arbeitslosigkeit die beste Lösung gewesen. Sie habe stets in Absprache mit der D. _____ AG gehandelt. Soweit die D. _____ AG gegenüber der Vorinstanz dann ausgesagt habe, kein Interesse gespürt zu haben und nun den Einsatz der Beschwerdeführerin nicht mehr zu wollen, sei anzumerken, dass die Einsatzmöglichkeit zu jener Zeit noch ungewiss gewesen sei, ein Angebot sei zu keiner Zeit unterbreitet worden, es sei von einer befristeten Anstellung Juli/August, evtl. September die Rede gewesen; Eile sei nicht angezeigt gewesen. Sie bestreite, dass ihr Verhalten diesen Einsatz vereitelt habe. Im übrigen könne die Vorinstanz aus ihren Kontrollnachweisen erkennen, dass sie sich stets mehr als erforderlich um eine Anstellung bemüht habe. Schliesslich mit Erfolg; sie habe eine Anstellung per 1. September 2022, befristet bis mindestens Ende Mai 2023 (Vi-act. 7).

3.6 Gemäss Einspracheentscheid ist es nicht korrekt, dass mit der D. _____ AG eine Absprache bestanden habe, wonach die Beschwerdeführerin den Ausgang der offenen Bewerbungen habe abwarten können. Korrekt sei, dass die Beschwerdeführerin kommuniziert habe, den Ausgang abzuwarten, was die D. _____ AG so entgegen genommen habe. Dies ergebe sich aus der Antwort der D. _____ AG, dies so entgegen zu nehmen und weiterzumelden. Es sei daher auch nicht weiter erstaunlich, dass die D. _____ AG auf ein Vorstellungsgespräch verzichtet habe, habe die Beschwerdeführerin doch den Eindruck hinterlassen, an den offenen, eigenen Bewerbungen mehr Interesse zu haben als an der angebotenen Stelle. Dass es sich bei der D. _____ AG im Gegensatz zu den andern Bewerbungen nur um eine befristete Stelle gehandelt habe, sei irrelevant, habe sie doch schliesslich auch eine befristete Anstellung angenommen. Gemäss E-Mail-Bestätigung der D. _____ AG vom 27. Juli 2022 hätte es sich bei der angebotenen Stelle um eine solche von Mitte Juni bis ca. Mitte Oktober 2022 gehandelt. Schliesslich habe sie sich erst per 31. August 2022 von der Arbeitslosenversicherung abgemeldet, damit rund 2½ Monate später als bei Annahme der angebotenen Stelle. Daran ändere das Vorbringen, die D. _____ AG habe zu keiner Zeit ein konkretes Angebot gemacht, nichts. Denn zu diesem Umstand habe die Tatsache geführt, dass sie selbst die noch offenen Bewerbungen habe abwarten wollen. Insgesamt sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage daher rechtens.

4.1 Soweit die Beschwerdeführerin vor Verwaltungsgericht auf ihre umfangreichen Stellensuchbemühungen sowie auf ihren Einsatz beim Verein impuls verweist, so ist dies zum einen unbestritten, zum andern indes für die vorliegend strittige Frage nicht relevant. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird einzig damit begründet, dass die Beschwerdeführerin eine angebotene Stelle nicht angenommen, bzw. die Anstellung vereitelt hat. Soweit der Tatbestand von Art. 17 AVIG i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt ist, hat dies eine Sanktionierung zur Folge und zwar unabhängig der ansonsten nachgewiesenen Arbeitsbemühungen.

4.2 Auch vor Verwaltungsgericht bestreitet die Beschwerdeführerin, dass die D._____ AG ihr eine Stelle angeboten habe. Am 17. Mai 2022 habe die D._____ AG lediglich informiert, dass es eventuell eine Möglichkeit geben könnte, bei der D._____ AG für einen zwei bis drei Monate befristeten Zeitraum (Juli/August, event. September) zu arbeiten. Es sei alles ungewiss gewesen. Weder damals noch später sei ihr ein konkretes Arbeitsangebot unterbreitet worden; Konditionen seien nie ein Thema gewesen. Trotzdem habe sich die Beschwerdeführerin interessiert gezeigt. Sie habe die D._____ AG damals über einen vielversprechenden offenen Bewerbungsprozess informiert, gleichzeitig aber auch ihr Interesse bekundet. Die D._____ AG habe dann den Vorschlag gemacht, das Ergebnis der laufenden Bewerbungsprozesse abzuwarten und dass ein Vorstellungsgespräch unter diesen Umständen wohl wenig Sinn mache. Dies sei ihr entgegengekommen. Am 20. Mai 2022 habe sie die D._____ AG informiert, dass sie am 24. Mai 2022 noch Schnuppertage absolvieren könne, was die D._____ AG so entgegengenommen habe und wiederum meinte, sie solle sich melden, sobald sie Neuigkeiten habe. Am 1. Juni 2022 habe sie dann eine Absage erhalten, worüber sie die D._____ AG am 2. Juni 2022 informiert habe und ebenso über ein weiteres Vorstellungsgespräch am selben Tag und eines am 8. Juni 2022. Die D._____ AG habe ihr an diesem Telefongespräch mitgeteilt, "dass sie dies so weitergebe, die D._____ AG aber auch für sich selber schauen müsse". Die mögliche Stelle bei der D._____ AG sei nach wie vor nicht konkret gewesen, es seien ihr keine Details genannt worden, noch sei sie zu einem Gespräch eingeladen worden, noch sei ihr ein Stellenangebot unterbreitet worden. Dies wäre der D._____ AG offen gestanden, habe die Beschwerdeführerin doch ihr Interesse gezeigt. Auch hätte die D._____ AG ihr kundtun können, dass man weiter an ihr interessiert sei, sie sich aber zeitnah entscheiden müsste und den Bewerbungsprozess nicht weiter hinauszögern könne. Aufgrund der Reaktion der D._____ AG sei die Beschwerdeführerin davon ausgegangen, dass eine mögliche befristete Anstellung für die D._____ AG derzeit nicht länger in Betracht komme, weshalb sie sich in der

Folge auch nicht mehr gemeldet habe. Sie habe sich auf die weiteren offenen Stellenbewerbungen fokussiert. Zu keinem Zeitpunkt habe sie von der D._____ AG ein Stellenangebot erhalten, geschweige denn ein solches abgelehnt.

Nachdem der RAV-Berater sie über die Rückmeldung der D._____ AG - wonach sie die offene Stelle nicht habe antreten wollen - informiert habe, habe sie Herrn E._____ am 4. Juli 2022 kontaktiert. Er habe ihr gegenüber bestätigt, dass sie sich zwar grundsätzlich an einer möglichen Stelle interessiert gezeigt, aber seiner Meinung nach einen Entscheid darüber hinausgezögert habe. Dies stehe im Widerspruch zum Schreiben der Vorinstanz vom 4. Juli 2022, wonach ihr Interesse nicht spürbar gewesen sei.

Entgegen den vorinstanzlichen Ausführungen sei ihr auch nie eine Stelle angeboten worden, schon gar keine als kaufmännische Mitarbeiterin im Teil- oder Vollzeitpensum. Sie sei nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden.

Insgesamt habe die Vorinstanz den Sachverhalt falsch abgeklärt und der Einspracheentscheid basiere auf einem falschen Sachverhalt. Zudem wende die Vorinstanz Recht falsch an, weil die Beschwerdeführerin gar nie eine Stelle ablehnen konnte, weil ihr nie eine Stelle angeboten worden sei. Ob die offene Stelle der D._____ AG zumutbar gewesen wäre, was die Anwendung von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG verlange, könne die Vorinstanz gar nicht beurteilen.

4.3.1 Die Vorbringen der Beschwerdeführerin sind unbehilflich. Den Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG) erfüllt nicht nur, wer ein konkretes Angebot einer konkreten Stelle ablehnt, sondern auch, wer aufgrund seines Verhaltens konkrete Verhandlungen über eine zumutbare Arbeit scheitern lässt und damit die Chance auf eine Anstellung zunichtemacht. Das verpönte Verhalten ist rechtsprechungsgemäss weit zu verstehen. Erfasst ist grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt (vgl. oben Erw. 2.4 und nachstehend Erw. 5.2.2; Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 5.1).

4.3.2 In casu steht fest, dass die D._____ AG das Dossier der Beschwerdeführerin vom RAV zugestellt erhielt, weil sie eine offene Stelle hatte. Ganz offensichtlich wies die offene Stelle ein Profil auf, welches mit dem Dossier der Beschwerdeführerin übereinstimmte. Nur so lässt sich erklären, dass erstens der persönliche RAV-Berater ihr Dossier der D._____ AG zustellte und zweitens diese die Beschwerdeführerin überhaupt kontaktierte. Wäre sie für die D._____ AG aufgrund des Dossiers nicht in Frage gekommen, hätte diese sie schon gar nicht angefragt. Mithin musste die Beschwerdeführerin davon ausge-

hen, dass sie sich für die Stelle qualifizierte und es sich um eine zumutbare Stelle handelte, selbst wenn sie selbst über die Stelle noch nicht allzu viel wusste. Auf jeden Fall war sie verpflichtet, sich nach besten Möglichkeiten um die Stelle zu bemühen. Dass es zu keiner Vorstellung und keiner weitergehenden Information über das konkrete Stellenprofil kam, lag letztlich am Verhalten der Beschwerdeführerin. Entsprechend kann sie nun nicht argumentieren, mangels konkreter Stelle mangle es an der Voraussetzung der Zumutbarkeit einer konkret angebotenen Stelle. Würde dem gefolgt, wären all jene verpönten Verhaltensweisen nicht zu sanktionieren, die eine Anstellung bereits zum Scheitern bringen, bevor vertiefte Stellenkenntnisse gegeben sind, was nicht Sinn und Zweck sein kann (vgl. auch ARV 2000 Nr. 9, S. 48 Erw. 3). Bleibt anzufügen, dass sich die Zumutbarkeit nach Art. 16 AVIG richtet (vgl. oben Erw. 2.3) und nach dessen Absatz 1 grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, ausser sie falle unter den abschliessenden Katalog nach Absatz 2. Letzteres ist aufgrund der Vermittlung durch den RAV-Berater nicht anzunehmen, kann aber offen bleiben, da die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten genauere Auskunft verhindert hat.

4.3.3 Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin die D._____ AG über noch offene Bewerbungen und -verfahren informierte. Dies ist insoweit nicht zu beanstanden. Es rechtfertigt dies jedoch kein Verhalten, welches bei der D._____ AG Desinteresse oder nur schon Zögerlichkeit seitens Beschwerdeführerin vermuten lässt. Fürs Hinauszögern bestand denn auch überhaupt kein Anlass. Trotz der offenen Bewerbung, der Vorstellungsgespräche und auch der Schnuppertage ist kein Grund ersichtlich, der von einem sich Anbieten für ein weiteres Vorstellungsgespräch dispensieren könnte. Das Ziel muss es sein, so rasch als möglich die Arbeitslosigkeit zu beenden. Hierzu kann und muss verlangt werden, mehrere Bewerbungen parallel voranzutreiben und sich vorzustellen trotz offener Bewerbungen.

4.3.4 Selbst wenn zu Gunsten der Beschwerdeführerin von ihrer Version ausgegangen wird, dass sich nämlich die D._____ AG anlässlich des Telefonats vom 17. Mai 2022 verständlich zeigte und diese selbst vorschlug, das Ergebnis der offenen Bewerbung abzuwarten, so hätte die Beschwerdeführerin spätestens anlässlich des Kontaktes vom 2. Juni 2022 deutlich ihre Offenheit und ihr Interesse an der Anstellung bekunden müssen. Entgegen ihrer Ausführungen war es nicht die Pflicht der D._____ AG, sie auf die Dringlichkeit und ihr Interesse hinzuweisen. Immerhin wurde ja die Beschwerdeführerin durch die D._____ AG betreffend die offene Stelle kontaktiert, was Interessennachweis genug ist. Hierauf positiv - und nicht abwartend - zu antworten, ist Pflicht einer arbeitslosen Person.

4.3.5 Entgegen diesem zu erwartenden Verhalten verwies die Beschwerdeführerin zugegebenermassen aber auch beim Gespräch vom 2. Juni 2022 auf weitere noch offene Bewerbungen. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, ist es in dieser Situation sehr nachvollziehbar, dass die D._____ AG bei der Beschwerdeführerin wenig Motivation zu verspüren glaubte und sie ihr Interesse an einer Weiterverfolgung der Anstellung verlor. Dies ist aber - entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin - allein auf ihr eigenes Verhalten zurückzuführen. Dieses Verhalten stellt eine Ablehnung einer zumutbaren Stelle im Sinne der dargestellten Rechtsprechung dar. Selbst wenn es letztlich die D._____ AG ist, welche von einer Anstellung absah, so setzte den Grund hierfür dennoch die Beschwerdeführerin.

4.3.6 Keine Rolle spielt dabei, dass die D._____ AG der Beschwerdeführerin bis dahin kein konkretes Stellenprofil unterbreitete, keine Anstellungskonditionen und auch keine Einladung für ein Anstellungsgespräch aussprach. Dass es schon gar nicht soweit kam, ist - wie erläutert - auf das Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin das Stellenprofil grundsätzlich erfüllt hätte, hat sich doch die D._____ AG aufgrund des Bewerbungsdossiers bei ihr gemeldet (und nicht umgekehrt); die D._____ AG war grundsätzlich interessiert an einer Anstellung.

4.3.7 Zu keinem anderen Schluss gelangt man, wenn - wie von der Beschwerdeführerin dargetan - von der Version ausgegangen wird, dass Herr E._____ ihr wohl ein grundsätzliches Interesse an der Stelle attestiert hat, sie einen Entscheid aber seiner Meinung nach hinausgezögert habe. Denn genau dieser Eindruck des Hinauszögerns, welchen unbestrittenermassen die Beschwerdeführerin setzte, brachte die D._____ AG schliesslich dazu, die Anstellung der Beschwerdeführerin nicht weiter zu verfolgen. Mithin ist es auch in diesem Falle der Beschwerdeführerin anzulasten, dass es zu keiner Anstellung kam, was den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt (vgl. oben Erw. 2.4).

4.3.8 Schliesslich ist der Vorinstanz auch darin beizupflichten, dass eine Anstellung bei der D._____ AG, welche gemäss E-Mail von Herrn E._____ an die Beschwerdeführerin vom 25. Juli 2022 ab Mitte Juni 2022 möglich gewesen wäre, die Arbeitslosigkeit um rund 2½ Monate verkürzt hätte.

4.4 Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz das Verhalten der Beschwerdeführerin als Verhinderung einer Anstellung bei der D._____ AG und dies als Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 17 AVIG i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG qualifizierte.

5.1 Das Verhindern einer möglichen zumutbaren Anstellung 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.

5.2.1 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).

5.2.2 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 (siehe Erw. 5.2.4). Eine Nichtannahme zumutbarer Arbeit liegt nicht nur vor, wenn der Versicherte eine Stelle ausdrücklich zurückweist oder eine im konkreten Fall gebotene Annahmeerklärung unterlässt. Dieser Einstellungsgrund erfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (Nussbaumer, a.a.O., Rz. 850).

5.2.3 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 - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - 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 (Jacqueline 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 (BGE 130 V 125 Erw. 3.5; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 3.2.1; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 4. Aufl., 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 (Nussbaumer, a.a.O., Rz. 864).

5.2.4 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 2021 76 vom 21.10.2021 Erw. 4.2.2, Chopard, a.a.O., S. 167 ff.; Traber, a.a.O., S. 154 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 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).

5.2.5 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 (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 5.3 mit Hinweis auf BGE 141 V 362 Erw. 2.3; BGE 138 V 346 Erw. 6.2; BGE 137 V 1 Erw. 5.2.3). Ein solches Raster entbindet die verfügende Stelle aber nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 5.3 mit weiteren Hinweisen). Entscheidend ist letztlich das Gesamtverhalten der versicherten Person.

5.2.6 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 (Urteile BGer 8C_297/2022 vom 15.2.2023 Erw. 5.3; 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 4.3 mit Hinweis auf 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).

5.3.1 In der Verfügung vom 20. Juli 2022 begnügt sich das Amt für Arbeit damit, unter Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen Art. 45 AVIV die Beschwerdeführerin "nach Massgabe eines schweren Verschuldens für 31 Tage" in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Vi-act. 6). Eine Begründung der Einstellungsdauer fehlt. Dies kann nicht genügen (vgl. hierzu VGE II 2022 89 vom 15.2.2023; VGE II 2022 70 vom 14.12.2022; VGE II 2021 76 vom 21.10.2021; VGE II 2022 13 vom 26.4.2022).

5.3.2 Im angefochtenen Einspracheentscheid führt die Vorinstanz aus, gemäss Einstellraster der AVIG-Praxis ALE Rz. D72 (recte D79 Ziff. 2.A.7) sei bei der erstmaligen Ablehnung einer auf vier Monate befristeten zumutbaren Stelle resp. eines zumutbaren Zwischenverdienstes von einer Einstelldauer zwischen 27 und 34 Tagen auszugehen; die Einstellung für die Dauer von 31 Tagen sei daher nicht zu beanstanden.

5.4 Die Beschwerdeführerin hält mit Verweis auf AVIG-Praxis ALE Rz. D72 fest, die Einstellungsdauer sei in Berücksichtigung sämtlicher objektiven und subjektiven Umstände des konkreten Einzelfalles festzulegen; es müsse das allgemeine Verhalten der versicherten Person einbezogen werden und auch die Prinzipien der Rechtmässigkeit und Verhältnismässigkeit sowie des Verschuldens seien zu beachten. Sie habe sich stets korrekt verhalten und aktiv nach einer Stelle gesucht; das vom RAV Geforderte habe sie stets getan. Die D. _____ AG habe ihr gegenüber nie erwähnt, dass sie sich zeitnah entscheiden müsse und sie hätte ihr auch ein konkretes Stellenangebot mit den definitiven Informationen zur zu besetzenden Stelle unterbreiten können. Beides habe sie nicht gemacht. Die Kommunikation zwischen ihr und der D. _____ AG sei missver-

ständig gewesen, was nicht ihr angelastet werden könne. Sie habe sich stets vorbildlich verhalten.

Selbst wenn sie eine Stelle abgelehnt hätte (was sie bestreite), dürfe die Vorinstanz bei der Bemessung der Einstelltage nicht einfach davon ausgehen, dass es sich um eine auf vier Monate befristete Stelle gehandelt hätte. Die Aktenlage zeige klar, dass bei den Gesprächen nur eine Dauer von 2 bis 3 Monaten im Raum gestanden habe. Bei zwei Monaten empfehle das Seco-Raster 20-27 Tage. Auch deshalb sei der Entscheid falsch.

Schliesslich sei es völlig unverhältnismässig, die Beschwerdeführerin unter dem Titel "Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren, befristeten Stelle bzw. ZV" zu sanktionieren. Denn damit würde sie trotz enormer Stellenbemühungen stärker sanktioniert als jemand, der gar keine Suchbemühungen unternehme oder Weisungen des RAV nicht befolge.

5.5.1 Wie vorab festgestellt wurde, hat die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten den Tatbestand der Ablehnung einer Zumutbaren Arbeit erfüllt (vgl. oben Erw. 4). Damit liegt - was für die Frage der Einstellungsdauer massgeblich ist - von Gesetzes wegen ein schweres Verschulden vor, soweit kein entschuldbarer Grund vorliegt (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV; Urteile BGer 8C_522/2022 vom 23.2.2023 Erw. 3.1; 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 5.1).

5.5.2 Nachdem das Gesetz selber das Verhalten der Beschwerdeführerin als schweres Verschulden qualifiziert (vorbehältlich entschuldbarer Gründe), gehen die Ausführungen der Beschwerdeführerin bezüglich Verhältnismässigkeit und Rechtmässigkeit fehl, da das von ihr erwähnte, milder zu sanktionierende Verhalten von Gesetzes wegen eben kein zwingend schweres Verschulden darstellt.

5.5.3 Dass die Beschwerdeführerin die Vorgaben des RAV stets befolgt hat und sie die Kontrollvorschriften stets erfüllt hat, darf von einer Taggelder beziehenden versicherten Person erwartet werden. Es stellt dies keinen entschuldbaren Grund für ihr Verhalten gegenüber der D. _____ AG dar. Auch keine Entschuldigung ist darin zu erblicken, dass die D. _____ AG sie nicht auf die Dringlichkeit hingewiesen hat, sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch einlud oder sie nicht weiter über die Stelle informierte. Die Tatsache, dass die D. _____ AG sie aufgrund der offenen Stelle kontaktiert hat, ist für eine stellensuchende Person Einladung genug, um sich so zu verhalten, dass der Arbeitgeber das Interesse nicht verliert. Dass es vorliegend zu keiner Konkretisierung kam, ist allein auf das Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen.

5.5.4 Als Beispiel eines entschuldbaren Grundes wird in der Rechtsprechung regelmässig auf die Befristung einer Anstellung als objektiven Grund verwiesen (vgl. Urteile BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 3.2.1; 8C_342/2017 vom 28.8.2017 Erw. 4.5.1; 8C_38/2012 vom 10.4.2012 Erw. 3.3; BGE 130 V 125 Erw. 3.5). Im in ARV 2000 Nr. 9, S. 49 Erw. 4b/aa zitierten Entscheid stellte das Bundesgericht fest, die verschuldensorientierte Bemessung der Einstellungsdauer stehe der Berücksichtigung des Umstandes, dass die abgelehnte Stelle auf einen Monat befristet gewesen sei, nicht grundsätzlich entgegen und es schützte eine (von der Behörde verfügte) Einstellung für 23 Tage nach der Nichtannahme einer auf einen Monat befristeten Stelle (und hob den vorinstanzlichen Entscheid auf, der 31 Tage infolge schwerem Verschulden ohne entschuldbaren Grund festlegte). Auch das Einstellraster des Seco scheint davon auszugehen, dass die Ablehnung einer befristeten Stelle nicht zwingend ein schweres Verschulden darstellt, sondern je nach Dauer der Befristung leichtes (falls bis drei Wochen befristet) bis schweres Verschulden (ab 4 bis 5 Monaten) (vgl. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2A).

5.5.5 In der Verfügung des Amtes für Arbeit scheint die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin eine befristete Stelle abgelehnt hat, nicht berücksichtigt worden zu sein, wird doch auf schweres Verschulden entschieden ohne Hinweis auf einen entschuldbaren Grund.

Die Vorinstanz setzt sich auch nicht weiter mit der Befristung der Stelle und einem möglichen entschuldbaren Grund auseinander, sondern beschränkt sich auf den Verweis auf das Einstellraster des Seco AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.A.7), welches für die Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren auf 4 Monate befristete Stelle eine Einstellung von 27 bis 34 Tage vorsieht. Damit geht die Vorinstanz zumindest implizit davon aus, dass ein entschuldbarer Grund vorliegen kann und damit auch ein mittelschweres Verschulden. Allerdings fehlen jegliche Ausführungen hierzu.

5.5.6 Die Beschwerdeführerin ihrerseits greift die Tatsache der Befristung der Stelle auf, was ihres Erachtens einen entschuldbaren Grund darstellt. Dem kann aufgrund der erwähnten Rechtsprechung grundsätzlich beigepflichtet werden. Allerdings kommt es nicht unwesentlich auf die Dauer der Befristung an. Dem erwähnten Entscheid kann entnommen werden, dass das Bundesgericht die Sanktionierung der Ablehnung einer auf einen Monat befristeten Stelle mit 23 Einstellungstagen als rechtens beurteilt hat, was der Qualifikation als mittelschwer entspricht (ARV 2000 Nr. 9 Erw. 4a/bb).

Die Beschwerdeführerin macht geltend, vorliegend handle es sich um eine auf zwei bis drei Monate befristete Anstellung. Sie selber konfrontierte auch Herrn E._____ damit und bat ihn um Bestätigung, dass es sich um eine befristete Anstellung (Monat Juli/August und evt. September) gehandelt habe (Beilage 4 zur Einsprache, Vi-act. 7). Herr E._____ antwortete dann allerdings "Der Zeitraum wäre angedacht gewesen von Mitte Juni bis ca. Mitte Oktober 2022" (Beilage 4 zur Einsprache, Vi-act. 7). Damit aber ist von einer viermonatigen Anstellung auszugehen.

Das Seco-Einstellraster geht bei einer Befristung von vier Monaten von einem mittel- bis schweren Verschulden aus, das mit 27 bis 34 Tagen zu sanktionieren ist. Im Ergebnis besteht daher keine Veranlassung, in das der Vorinstanz zustehende Ermessen einzugreifen (vgl. oben Erw. 5.2.6), nachdem sie die Pflichtverletzung der Beschwerdeführerin mit 31 Tagen sanktioniert hat.

6. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG), Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht keiner (Art. 61 lit. g 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 82 ff. 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 Rechtsschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113 ff. BGG).
4. Zustellung an:
 - den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (2/R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 21. April 2023

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der 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: 11. Mai 2023