

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 15

Entscheid vom 21. April 2023

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Manuel Gamma, Gerichtsschreiber

Parteien

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

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtig-
ung; Nichtannahme einer zugewiesenen Arbeitsstelle)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1985) war vom 1. Februar 2019 bis 31. Dezember 2020 als Sonnenschutztechniker und Monteur angestellt. Am 16. Dezember 2020 wurde er zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2) und am 3. März 2021 beantragte er Arbeitslosenentschädigung per 1. März 2021 (Vi-act. 1). Aufgrund eines Wohnortwechsels aus dem Kanton C._____ in den Kanton Schwyz erfolgte die Betreuung ab 28. Juli 2022 durch das RAV D._____ (Vi-act. 12).

B. Mit Schreiben vom 18. August 2022 wies das RAV D._____ A._____ die Stelle eines Allrounders bei der E._____ AG, zu, welche "per sofort einen handwerklich geschickten Mann zur Mithilfe bei der Storenmontage" suchte. A._____ wurde aufgefordert, sich bis spätestens am 23. August 2022 bei der Arbeitgeberin zu melden (Vi-act. 3). Nachdem die Stellenzuweisung infolge Adressierung an die alte Postadresse im Kanton C._____ unzustellbar war, unterbreitete der RAV-Berater das Jobangebot am 22. August 2022 auch per E-Mail. Noch gleichentags antwortete A._____ (per E-Mail), er habe am 22. August 2022 bei der Firma F._____ GmbH ein Praktikum als Allrounder begonnen, diese Chance lasse er sich nicht entgehen (Vi-act. 4).

C. Mit Schreiben vom 25. August 2022 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit dem Vorwurf, er habe eine ihm zugewiesene Stelle nicht angenommen; im Rahmen der Schadenminderungspflicht wäre er verpflichtet gewesen, die Praktikumsstelle zugunsten der unbefristeten Festanstellung bei der E._____ AG aufzugeben. Der Versicherte, der eine zumutbare Arbeit nicht annehme, werde in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 6). Das A._____ hierzu gewährte rechtliche Gehör nahm er nicht wahr.

D. Mit Verfügung vom 9. September 2022 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 23. August 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 7). Eine am 30. September 2022 hiergegen erhobene und am 28. Oktober 2022 ergänzte Einsprache (Vi-act. 8 und 10) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 231/22 vom 4. Januar 2023 ab (Vi-act. 11).

E. Am 2. Februar 2023 lässt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Die Verfügung des Amtes für Arbeit Schwyz (Beschwerdegegnerin) vom 9. September 2022 sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

2. Eventualiter sei die Verfügung des Amtes für Arbeit Schwyz (Beschwerdegegnerin) vom 9. September 2022 aufzuheben und die Dauer der Einstelltage sei angemessen zu reduzieren.
3. Subeventualiter sei die Verfügung des Amtes für Arbeit Schwyz (Beschwerdegegnerin) vom 9. September 2022 aufzuheben und die Sache an das Amt für Arbeit Schwyz zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Amtes für Arbeit Schwyz, resp. zu Lasten des Staates.

F. Mit Vernehmlassung vom 2. März 2023 beantragt das Amt für Arbeit die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Hierzu nimmt der Beschwerdeführer am 8. März 2023 Stellung.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, er habe eine ihm zugewiesene, zumutbare Stelle nicht angenommen.

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; 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 Kontrollvor-

schriften 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 voraus (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; VGE II 2022 20 vom 26.6.2022).

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. Sachverhaltsmässig ist erstellt und unbestritten, dass das RAV D._____ den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18. August 2022 (welches indes unzustellbar war; Vi-act. 3) sowie mit E-Mail vom 22. August 2022 (Vi-act. 4) aufforderte, sich auf die ihm zugewiesene Stelle bis spätestens am 23. August 2022 bei der Arbeitgeberin zu melden. Erwiesen ist ebenso, dass der Beschwerdeführer hiervon Kenntnis genommen hat und den RAV-Berater noch am 22. August 2022 informierte, er habe eine Praktikumsstelle angetreten, eine Chance, welche er sich nicht entgehen lassen wolle. Implizit führte er damit aus, sich nicht auf die zugewiesene Stelle zu melden, was er schliesslich unbestrittenmassen auch nicht tat. Mithin ist erwiesen und unbestritten, dass der Beschwerdeführer der Aufforderung keine Folge leistete und die ihm zugewiesene Stelle ablehnte.

4.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe am Tag der Zuweisung der Stelle als Allrounder zur Mithilfe bei der Storenmontage (22.8.2022) ein Berufspraktikum bei der F._____ GmbH, welches ihm von einem Freund empfohlen worden sei, begonnen. Er sollte zunächst ein zweimonatiges Praktikum absolvieren, um sich im neuen Tätigkeitsgebiet einzuarbeiten und das nötige Rüstzeug für eine Festanstellung erwerben. Die F._____ GmbH habe ihm per Ende des

Praktikums eine Festanstellung zugesichert, sofern er gute Arbeit leiste. Dies habe die F._____ GmbH am 31. Januar 2023 schriftlich bestätigt. Er sei daher nicht bereit gewesen, die Chance auf eine Festanstellung für eine Aushilfsstelle aufzugeben, was er dem RAV-Berater mit E-Mail vom 22. August 2022 und telefonisch am 23. August 2022 mitgeteilt habe. Hierauf sei er aufgefordert worden, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen oder die Vertragspunkte schriftlich bestätigen zu lassen. Am 25. August 2022 sei er dann darauf hingewiesen worden, das Berufspraktikum bewilligen zu lassen und es andererseits für die Stelle bei der E._____ AG aufgrund der Schadenminderungspflicht aufzugeben. Am 5. September 2022 habe er die Zielvereinbarung für das Berufspraktikum eingereicht; die Bewilligung sei mit Verfügung vom 8. September 2022 mit der Begründung abgewiesen worden, das Praktikum dränge sich aufgrund seiner beruflichen Ausgangslage und seinen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt nicht auf. Eine dagegen erhobene Einsprache habe er zurückgezogen, nachdem die F._____ GmbH ihn rückwirkend entschädigt habe, was als Zwischenverdienst deklariert worden sei. Weiter erklärt er zum Sachverhalt, bei Beendigung des entlohnten Praktikums sei er rückwirkend per 1. Oktober 2022 bei der F._____ GmbH angestellt worden.

Der Beschwerdeführer habe sich somit aus Eigeninitiative um die Stelle bei der F._____ GmbH bemüht. Da er keine Erfahrung mit Innenböden aufgewiesen habe, sei ein zweimonatiges Praktikum (22.8. - 31.10.2022) vereinbart worden mit Aussicht auf Festanstellung. Sein Verhalten zeige deutlich auf, dass er sich ernsthaft und intensiv um die schnellstmögliche Beendigung seiner Arbeitslosigkeit bemüht habe. Da ihm bei guter Arbeitsleistung eine Festanstellung per 1. November 2022 in Aussicht gestellt worden sei, sei er nicht bereit gewesen, diese Chance für eine Aushilfsstelle aufzugeben. Dem Stellenangebot der E._____ AG seien keine detaillierten Anstellungsbedingungen, namentlich keine Vertragsdauer, zu entnehmen gewesen. Aus den Unterlagen gehe lediglich hervor, dass ein Allrounder per sofort zur Mithilfe bei der Storenmontage gesucht werde. Bei der F._____ GmbH habe er hingegen eine unbefristete Festanstellung in Aussicht gehabt. Es sei damit unklar, ob die beiden Stellen gleichwertig gewesen seien und ob es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen sei, die Stelle bei der F._____ GmbH aufzugeben. Er habe aufgrund des Beschriebs angenommen, bei der zugewiesenen Stelle handle es sich um eine befristete Aushilfsstelle. Mit Erfolg habe er sich daher um den Erhalt der Stelle bei der F._____ GmbH bemüht. Die zugewiesene Aushilfsstelle habe er zugunsten der unbefristeten Festanstellung per 1. Oktober 2022 abgelehnt.

4.2 Der Darstellung des Beschwerdeführers kann nicht gefolgt werden.

4.2.1 Den Unterlagen ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer (Jg. 1985) nach der obligatorischen Schulzeit keine Berufsausbildung absolvierte. Tätig war er als Storenmonteur, Servicetechniker und Allrounder Logistik; seine letzte Tätigkeit (2.2019 - 12.2020) war Sonnenschutztechniker und -Monteur. Seit Januar 2021 war er arbeitslos und entsprechend stellensuchend (Vi-act. 2).

Alleine schon aufgrund der im strittigen Zeitpunkt (August 2022) bereits langanhaltenden Arbeitslosigkeit bestand objektiv betrachtet kein Grund, sich auf die zugewiesene Stelle hin nicht bei der E._____ AG zu melden. Es handelte sich genau um jenen Bereich, in welchem der Beschwerdeführer erwiesenermassen Berufserfahrung mitbrachte. Entsprechend hoch muss seine Anstellungschance bewertet werden. Zudem ist unergündlich, weshalb er behauptet, es habe sich um eine befristete Stelle gehandelt. Gesucht wurde per sofort ein handwerklich geschickter Mann als Allrounder zur Mithilfe bei der Storenmontage in einem Vollzeitpensum (Vi-act. 3). Zutreffend ist einzig, dass in der Zuweisung über die Anstellungsdauer keine Aussage gemacht wurde; gleichzeitig weist aber nichts auf eine Befristung hin. Aufgrund seiner Situation wäre der Beschwerdeführer ohnehin gehalten gewesen, sich bei der Arbeitgeberin zu melden und sich dabei auch nach der Dauer der Anstellung zu erkundigen. Nichts rechtfertigte seine eigenmächtige Annahme, es habe sich um eine befristete Aushilfsstelle gehandelt. Entsprechend geht seine Argumentation fehl, er habe zugunsten der Aussicht auf eine Festanstellung auf die Bewerbung auf eine befristete Aushilfsstelle verzichten dürfen. Bevor er sich nicht mindestens bei der Arbeitgeberin der ihm zugewiesenen Stelle erkundigt hatte, bestand für den Beschwerdeführer keine Veranlassung und kein Recht, diese Stelle als angeblich nur befristete nicht anzunehmen. Immerhin wurde ihm die Stelle durch seinen persönlichen RAV-Berater zugewiesen, weshalb er grundsätzlich davon ausgehen musste, dass es sich um eine zumutbare Stelle handelte. Dass er ohne weitere Abklärungen, namentlich ohne Kontaktnahme mit der Arbeitgeberin vom Gegenteil ausging, muss er sich selbst zum Vorwurf machen lassen.

4.2.2 Nicht behilflich ist der Hinweis, der Beschwerdeführer habe die Aussicht auf die Festanstellung in G._____ der Stelle in H._____ vorgezogen. Tatsächlich kann im Arbeitsweg eine Unzumutbarkeit liegen. Allerdings ist ein Arbeitsweg von je bis zu zwei Stunden für Hin- und Rückweg von Gesetzes wegen zumutbar (Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG). Diese Dauer wird gemäss offiziellem Fahrplan (www.sbb.ch) bei einer Reise von der Adresse des Beschwerdeführers nach H._____ nicht erreicht. Mithin bestand aufgrund des Arbeitsortes kein Grund, die Stelle nicht anzunehmen.

4.2.3 Die Rechtfertigung für die Nichtannahme der zugewiesenen Stelle sieht der Beschwerdeführer vor allem im Antritt seines Praktikums, welches ihm Aussicht auf eine Festanstellung gegeben habe. Soweit der Beschwerdeführer hierzu ein Bestätigungsschreiben der Arbeitgeberin ins Recht legt (Bf-act. 4), so gilt es festzuhalten, dass dieses vom 31. Januar 2023 datiert, also erst lange Zeit nach Antritt des Praktikums und nach der Nichtannahme der zugewiesenen Stelle (die zugewiesene Stelle hat er am ersten Praktikumstag abgelehnt). Auch ist das Schreiben nicht unterzeichnet, weshalb seine Beweiskraft ohnehin gering ist. Vor allem aber wird darin ("wie besprochen") nur eine Vereinbarung bestätigt, "dass zu Beginn des Stellenantritts bei der F._____ GmbH Ihre Arbeitsleistung als Bodenleger wesentlicher Bestandteil einer Festanstellung war". Eine schriftliche Vereinbarung liegt keine vor. Unabhängig davon war die Festanstellung äusserst ungewiss, konnte der Beschwerdeführer, der eingestandenermassen über keine Erfahrung mit Arbeiten mit Innenböden verfügte, im Zeitpunkt der Ablehnung der zugewiesenen Stelle (am ersten Praktikumstag) doch in keiner Weise abschätzen, wie hoch die Chance auf eine Festanstellung sein wird. Mithin war er mehr von der Hoffnung als von einer verbindlichen Zusage getragen. Aufgrund der Schadenminderungspflicht geht es aber nicht an, bzw. stellt es eine Verletzung derselben dar (Art. 17 Abs. 1 AVIG), den Arbeitgeber einer zugewiesenen Stelle nicht einmal zu kontaktieren und keine vertieften Abklärungen zur zugewiesenen Stelle zu tätigen, allein in der Hoffnung, andernorts eine Chance auf eine Festanstellung zu haben. Denn mit der Ablehnung der Anstellung in H._____ nahm er bewusst in Kauf, die Festanstellung in G._____ eventuell nicht zu erhalten und damit weiterhin arbeitslos zu bleiben. Kommt hinzu, dass im Zeitpunkt der Ablehnung der per sofort anzutretenden Stelle in H._____ eine allfällige Anstellung in G._____ frühestens im November in Betracht gekommen wäre, der Beschwerdeführer somit so oder so zwei weitere Monate Arbeitslosigkeit zu Lasten der Arbeitslosenkasse in Kauf nahm. Dass das unentgeltliche Praktikum später in einen Zwischenverdienst (bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit zu Lasten der Arbeitslosenkasse) umgewandelt und die Anstellung schliesslich rückwirkend per 1. Oktober 2022 vereinbart wurde, ändert hieran nichts.

4.4 Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz das Verhalten des Beschwerdeführers als Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Stelle 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 Die Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), womit nicht zu bean-

standen ist, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

5.2.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad 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 berücksich-

tigen (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 Rechts-

prinzipien 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 9. September 2022 begnügt sich das Amt für Arbeit damit, unter Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen Art. 45 AVIV den Beschwerdeführer "nach Massgabe eines schweren Verschuldens für 31 Tage" in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Vi-act. 7). 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. D79 sei die erstmalige Ablehnung einer zumutbaren, unbefristeten Stelle im schweren Verschulden zwischen 31 und 45 Einstelltagen zu sanktionieren, weshalb die Verfügung von 31 Einstelltagen nicht zu beanstanden sei.

5.4 Sollte das Gericht auf eine zu sanktionierende Verletzung der Schadenminderungspflicht erkennen, so muss gemäss Beschwerdeführer für die Sanktionierung von einem leichten Verschulden ausgegangen und die Anzahl Einstelltage reduziert werden. Er habe sich auf die zugewiesene Stelle mit dem Hinweis auf die bereits zugesicherte unbefristete Festanstellung bei der F. _____ GmbH nicht beworben. Das RAV habe er nicht vorgängig über das Berufspraktikum informiert und hierfür keine Bewilligung eingeholt, weil er angenommen habe, dies werde die Arbeitgeberin tun. Nach Erhalt des Stellenangebotes habe er dies indes umgehend nachgeholt und nachdem ihm das Praktikum nicht bewilligt worden sei, habe er seine Arbeitsleistungen als Zwischenverdienst deklarieren können. Er habe unverkennbar grosse Anstrengungen unternommen, um seine Arbeitslosigkeit zu beenden und seiner Schadenminderungspflicht nachzukommen, letztlich mit Erfolg. Zudem sei nicht belegt - was eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes darstelle -, dass es sich bei der Stelle in H. _____ um eine unbefristete Festanstellung gehandelt habe. Aufgrund des Stellenangebotes sei er von einer befristeten Aushilfsstelle ausgegangen. Auch macht er geltend,

für diese Stelle aufgrund seiner Berufsausbildung und -erfahrung gar nicht geeignet gewesen zu sein und wegen des Arbeitsortes habe ihm die Stelle in G._____ mehr zugesagt. Angesichts all dieser Umstände sei von einem leichten Verschulden auszugehen.

5.5.1 Wie vorab festgestellt wurde, hat der Beschwerdeführer mit seinem 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 Entgegen der beschwerdeführerischen Darstellung stellen seine Vorbringen keinen entschuldbaren Grund dar, weder aufgrund der subjektiven Situation (wie gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) noch einer objektiven Gegebenheit (wie befristete Stelle) (vgl. oben Erw. 5.2.3). Wie bereits ausgeführt, war ihm keine unbefristete Festanstellung zugesichert worden; es bestand höchstens eine Hoffnung (vgl. oben Erw. 4.2.3). Die Vorliebe für eine nähere Arbeitsstelle mag verständlich sein, die zugewiesene Stelle in H._____ war aber nicht unzumutbar, weshalb deren Ablehnung aus diesem Grund auch nicht entschuldbar war. Und wenn anerkannt wird, dass das vorerst unbezahlte Praktikum später in einen Zwischenverdienst umgewandelt wurde, so wurde die Arbeitslosigkeit im Vergleich zur sofort anzutretenden Stelle in H._____ dennoch zulasten der Arbeitslosenkasse verlängert. Mithin stellt auch dieser (im Übrigen erst einige Zeit nach der Ablehnung vereinbarte) Zwischenverdienst keinen entschuldbaren Grund dar. Nicht bestätigt werden kann sodann der Vorwurf des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe den Untersuchungsgrundsatz verletzt, weil sie die Frage der Dauer der zugewiesenen Stelle (unbefristet/befristet) nicht abgeklärt habe. Wie bereits festgestellt wurde, bestehen aufgrund des Stellenangebotes (Vi-act. 3) keine Hinweise auf eine Befristung. Vor allem aber durfte der Beschwerdeführer nicht auf eine Kontaktnahme mit der Arbeitgeberin verzichten und eigenmächtig annehmen, es sei eine befristete Aushilfsstelle. Er hat eine ihm zugewiesene Stelle ohne jegliche Abklärungen abgelehnt, weshalb es nicht angehen kann, der Vorinstanz eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes vorzuwerfen. Dass er schliesslich noch - ohne weitere Begründung - ausführt, er wäre aufgrund seiner Berufserfahrung und -ausbildung für die zugewiesene Stelle ohnehin nicht geeignet gewesen, ist vor dem Hintergrund, dass explizit ein Allrounder für die Mithilfe bei der Storenmontage gesucht wurde und er keine Berufsausbildung aber Berufserfahrung genau in der Storenmontage aufweist (Vi-act. 2), nicht nachvollziehbar. Mithin liegt kein

entschuldbarer Grund vor, der ein Abweichen von einem schweren Verschulden rechtfertigen würde.

5.5.3 Schweres Verschulden ist mit 31 bis 60 Einstelltagen zu sanktionieren (vgl. oben 5.2.1). Das Einstellraster AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B.1 qualifiziert das erstmalige Ablehnen einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle als schweres Verschulden, das mit 31 bis 45 Tagen zu sanktionieren ist. Nachdem die Vorinstanz 31 Einstelltage verfügte bzw. bestätigte und damit gemäss Gesetz und Einstellraster die kürzest mögliche Einstelldauer berücksichtigte, besteht für das Gericht keine Veranlassung, dies zu korrigieren.

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 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 Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers (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, Romansch 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. April 2023