

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 18

Entscheid vom 22. Mai 2023

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Joëlle Sigrist, Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

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

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1993) wurde am 30. März 2022 durch das RAV Lachen zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act 2). Am 2. April 2022 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. April 2022. Dies, nachdem ihr die am 16. November 2021 angetretene Stelle im Pflegezentrum B._____ durch die Arbeitgeberin per 31. März 2022 gekündigt wurde (Vi-act. 1). Nachdem eine neue Anstellung am 10. August 2022 während der Probezeit durch die Arbeitgeberin wegen Arbeitsunfähigkeit vom 2. bis 16. August 2022 gekündigt wurde, machte A._____ am 30. August 2022 erneut ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend. Das Erstgespräch RAV fand in der Folge am 13. September 2022 statt (Vi-act. 12).

B. Mit Schreiben vom 21. Oktober 2022 gewährte das Amt für Arbeit A._____ das rechtliche Gehör zum Vorwurf, eine ihr angebotene Stelle als Fachfrau Betreuung abgelehnt zu haben; man ziehe eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung in Betracht (Vi-act. 6). Mit Stellungnahme vom 30. Oktober 2022 widersprach A._____ diesem Vorwurf und bat, von einer Sanktionierung abzusehen (Vi-act. 7). Am 4. November 2022 verfügte das Amt für Arbeit, A._____ wegen Nichtannahme einer vermittelten zumutbaren Arbeit ab dem 20. Oktober 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Vi-act. 8).

C. Die von A._____ am 28. November 2022 erhobene Einsprache (Vi-act. 9) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 251/22 am 12. Januar 2023 ab (Vi-act. 11).

D. Gegen diesen Einspracheentscheid reicht A._____ am 9. Februar 2023 beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde ein und stellte mit verbesserter Beschwerdeschrift vom 20. Februar 2023 den sinn gemässen Antrag, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei zu verzichten.

Mit Vernehmlassung vom 9. März 2023 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Arbeitsstelle für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 Erw. 3.1; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhaftige 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 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).

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. 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 Mit E-Mail vom 3. Oktober 2022 unter dem Betreff "Stelle für Fachfrau-Betreuung-EFZ in C. _____" kontaktierte eine Angestellte der D. _____ AG die Beschwerdeführerin. Man habe in ihrer Nähe in C. _____ eine Stelle im APH per sofort zu besetzen. "Sind Sie interessiert und könnten Sie bereits diese Woche beginnen." (Vi-act. 4).

Am 18. Oktober 2022 forderte die RAV-Beraterin die Beschwerdeführerin auf, umgehend bzw. spätestens bis 20. Oktober 2022 mit der Ansprechperson der D. _____ AG Kontakt aufzunehmen (nachdem dies bis dahin nicht geschehen sei) und die RAV-Beraterin auf dem Laufenden zu halten (Vi-act. 4).

Am 19. Oktober 2022 informierte die Kontaktperson der D. _____ AG die RAV-Beraterin, sie habe eben mit der Beschwerdeführerin telefoniert. Diese habe mitgeteilt, aktuell in der Produktion zu arbeiten und sie wolle nicht mehr als Fachperson Betreuung arbeiten; man könne ihr leider keine Stelle vermitteln (Vi-act. 5).

3.2.1 Am 21. Oktober 2022 hielt die Vorinstanz der Beschwerdeführerin vor, sie sei von der D. _____ AG am 3. Oktober 2022 bezüglich Stellenangebot kontaktiert worden; mangels Rückmeldung sei sie am 18. Oktober 2022 daran erinnert und zur Kontaktnahme aufgefordert worden. Gemäss Rückmeldung der D. _____ AG sei die Beschwerdeführerin der Weisung nachgekommen, habe aber mitgeteilt, im Zwischenverdienst in der Produktion zu arbeiten und an einer Anstellung als Fachperson Betreuung nicht interessiert zu sein. Sie wurde aufgefordert zu erklären, weshalb sie diese Festanstellung nicht angenommen habe (Vi-act. 6).

3.2.2 Mit Stellungnahme vom 30. Oktober 2022 erklärte die Beschwerdeführerin, die E-Mail vom 3. Oktober 2022 nie erhalten zu haben; sie kenne die E-Mail nur als Anhang zur E-Mail vom 18. Oktober 2022. Diesem sei nur zu entnehmen, dass eine Stelle im APH C. _____ per sofort zu besetzen sei; mehr wisse sie bis heute nicht. Zudem sei es so, dass in der Pflegebranche einer Festanstellung stets ein Gespräch und ein Schnuppertag vorausgehen würden, man könne nicht einfach zusagen. Es sei daher nicht korrekt, dass sie eine sichere Festanstellung abgelehnt habe. Es sei nicht zumutbar, eine Arbeit anzunehmen, wenn das branchenübliche Gespräch und der Schnuppertag nicht stattgefunden hätten. Auch wisse sie weder über den Lohn, die Arbeitsbedingungen und die Tätigkeiten Bescheid; all diese fehlenden Informationen würden die Stelle unzumutbar machen.

D. _____ AG habe sie dargelegt, wegen schlechten Erfahrungen lieber selber nach einer Anstellung in der Pflege zu suchen anstatt über eine Vermittlung. Dass sie von einer weiteren Anstellung in der Pflege nicht begeistert sei, habe

sie dieser und auch der RAV-Beraterin offen gesagt. Nichts desto trotz werde sie sich weiterhin auch in der Pflege um eine Stelle bemühen und die Auflagen des RAV erfüllen. Weiter erläuterte sie, warum sie lieber nicht mehr in der Pflege arbeiten wolle. 2016 sei ein chronisches Handekzem diagnostiziert worden. Das Ekzem komme vor allem bei psychischem Stress zum Vorschein. Sie sei deswegen wiederholt ausgefallen und auch schon entlassen worden. Seit sie nicht mehr in der Pflege sei, gehe es besser. Zudem sei sie allergisch auf Gummi-Mix, aus welchem die Handschuhe gefertigt seien. Das ständige Desinfizieren der Hände sei für die Haut ebenfalls eine grosse Belastung und begünstige Ekzemausbrüche (Vi-act. 7). Der Stellungnahme beigefügt waren medizinische Verlaufseinträge von 2016 bei Diagnose PAE chronisches Palmarekzem sowie eine Diagnose 'Periorale Dermatitis unter Gesichtsmasken' aus dem Jahr 2020 sowie Bilddokumentation der Hände (2016) und des Gesichts (2020).

3.2.3 Mit Verfügung vom 4. November 2022 stellte die Vorinstanz die Beschwerdeführerin für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 8). Eine versicherte Person müsse eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen. Gemäss Sachverhalt habe die Beschwerdeführerin dagegen verstossen. Dies rechtfertige eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Massgabe eines schweren Verschuldens für 31 Tage.

3.3 In der Einsprache vom 28. November 2022 rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Begründungspflicht. Die Vorinstanz gebe wohl ihre Stellungnahme wieder, setze sich aber weder mit dieser noch den Arztunterlagen auseinander, es fehle an jeglicher Argumentation.

Sie habe in der Stellungnahme klar aufgezeigt, dass sie körperlich nicht für die Arbeit in der Pflege fähig sei, zumindest nicht ohne regelmässige, längere Ausfälle. Diese körperliche Einschränkung habe bereits zu mehreren Kündigungen geführt, wie etwa bei der letzten Anstellung. Sie werde somit wissentlich und willentlich in einen Beruf gezwungen, dem sie körperlich nicht gewachsen sei und der sie früher oder später wieder ins RAV zurückbringen werde, was absolut sinnlos sei.

Auch habe sie nicht eine zumutbare Arbeit abgelehnt. Als einzige Information sei ihr die E-Mail vorgelegen, wonach in C. _____ eine Stelle im APH per sofort zu besetzen sei. Ob es eine Stelle der Pflege oder in irgendeiner anderen Branche sei, die ihren Fähigkeiten und Ausbildung nicht entspreche, werde nicht erwähnt. Sie habe absolut keine Informationen zu dieser Stelle erhalten. Von einer vermittelten zumutbaren Arbeit könne nicht die Rede sein.

Der Einsprache waren erneut medizinische Verlaufseinträge beigelegt (Vi-act. 9).

3.4 Im angefochtenen Einspracheentscheid widerspricht die Vorinstanz dem Vorwurf der verletzten Begründungspflicht. Die medizinischen Akten seien sehr wohl konsultiert worden. Diese würden die Behandlung des chronisch-rezidiven Handekzems im Jahr 2016 betreffen; am 6. Dezember 2016 sei dokumentiert, sie habe eine neue Stelle begonnen, benötige weniger Desinfektionsmittel und komme mit Hautpflegemittel gut zurecht. Dann sei erst wieder am 3. September 2020 ein Eintrag vermerkt und dies wegen dem Tragen von Gesichtsmasken. Weitere Einträge bestünden nicht. Die Vorinstanz habe daher zu Recht davon ausgehen dürfen, dass die Problematik des Handekzems keine beruflichen Einschränkungen mehr darstelle. Es seien dem Amt auch keine Kündigungen aufgrund des Handekzems bekannt. Die letzte Stelle in B._____ sei durch die Arbeitgeberin wegen eines fehlenden Nachweises eines verlangten Behandlungspflegekurses gekündigt worden. Die Vorinstanz sei daher zu Recht davon ausgegangen, dass die Stelle als Fachfrau Betreuung EFZ im APH C._____ für die Versicherte aus gesundheitlicher Sicht zumutbar gewesen sei. Den Verstoß der Ablehnung einer zumutbaren Stelle könne die Beschwerdeführerin sodann nicht mit dem Hinweis auf ihr sonst korrektes Verhalten kompensieren. Irrelevant sei, ob sie die E-Mail vom 3. Oktober 2022 erhalten habe, nachdem ihr diese unbestrittenermassen am 18. Oktober 2022 noch einmal zugestellt worden sei und sie anschliessend D._____ AG kontaktiert habe. Aufgrund deren Rückmeldung (siehe oben Erw. 3.1) könne die Beschwerdeführerin nun nicht vorbringen, keine Informationen zur Stelle gehabt zu haben. Denn offenkundig habe sie mitgeteilt, nicht mehr als Fachfrau Betreuung arbeiten zu wollen. Damit sei für die Vorinstanz erstellt, dass die Beschwerdeführerin eine zumutbare Arbeit abgelehnt habe, was zu Recht mit 31 Einstelltagen sanktioniert worden sei, zumal es sich um eine unbefristete, sofort antretbare Stelle gehandelt habe.

4.1 Vor Verwaltungsgericht wiederholt die Beschwerdeführerin ihre Darstellung, wonach die E-Mail der D._____ AG vom 3. Oktober 2022 lediglich den Namen der Unternehmung, den Arbeitsort C._____ sowie die Möglichkeit der sofortigen Stellenbesetzung enthalten habe. Weder seien Angaben zum Pensum noch zum Inhalt ersichtlich gewesen; sie habe nicht gewusst, ob die Stelle als Köchin, KV oder sonst ein Beruf gewesen sei, da die E-Mail hierzu keinerlei Informationen enthalten habe.

Diese Darstellung ist alleine schon deshalb nicht zu hören, weil die besagte E-Mail explizit festhält "Stelle für Fachfrau-Betreuung-EFZ in C._____". Mithin ergab sich aus dem Schreiben unzweideutig, dass es sich um eine Stelle handelte, für welche die Beschwerdeführerin die notwendige Berufsbildung aufweist.

Kommt hinzu, dass die Vorinstanz zu Recht auf die Rückmeldung der D. _____ AG verweist, wonach die Beschwerdeführerin diese informiert habe, nicht mehr als Fachfrau Betreuung arbeiten zu wollen. Dies setzt geradezu voraus, dass Inhalt des Gespräches die Besetzung der Stelle als Fachfrau Betreuung EFZ war. Alles andere ist eine Schutzbehauptung.

4.2 Weiter erklärt die Beschwerdeführerin neuerlich, selbst wenn es eine Stelle in der Pflege gewesen wäre, hätte sie diese nie ohne ein Schnuppern angenommen bzw. hätte die Unternehmung sie nie ohne ein Schnuppern angestellt. Dies müsse auch die Vorinstanz wissen. Ohne Schnuppern werde eine Pflegestelle nie angeboten oder besetzt. Entsprechend sei die Stelle - wenn überhaupt - nur ein Vorschlag gewesen.

Auch dieses Vorbringen ist unbehilflich. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass Pflegestellen nie ohne Schnuppern besetzt werden, so ist es allein auf das Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen, dass ein solches nicht stattfand. Es ist ja keineswegs so, dass kein Schnuppertag stattgefunden hätte. Die Beschwerdeführerin wurde aber zu einem solchen nicht einmal aufgeboten, nachdem sie bereits anlässlich der Kontaktnahme mit D. _____ AG festhielt, nicht mehr in der Pflege arbeiten zu wollen. Es entbehrt jeglicher Vernunft, eine Kandidatin für ein weiterführendes Gespräch oder einen Schnuppertag einzuladen, wenn sie schon zu Beginn ihr Desinteresse kund tut oder zumindest die Arbeitgeberin oder Arbeitsvermittlerin das Interesse aufgrund von Äusserungen der Kandidatin verliert. Kommt es aber wegen dem Verhalten der versicherten Person nicht zu weiterführenden Gesprächen (oder eben Schnuppertagen), so ist dies der Ablehnung einer Stelle gleichzusetzen. Denn die versicherte Person hat alles zu unterlassen, was die Stellenbesetzung gefährdet; das verpönte Verhalten umfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (vgl. oben Erw. 2.4; Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 Erw. 5.1). Vorliegend aber ist die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin keine weiterführenden Informationen zur freien Stelle erhielt und dass es zu keinem Schnuppertag kam allein auf ihre Aussage, keine Anstellung als Fachperson Betreuung zu wollen, zurückzuführen, was unter das verpönte Verhalten zu subsumieren ist.

4.3.1 Die Beschwerdeführerin bestätigt sodann, am liebsten nicht mehr in der Pflege arbeiten zu wollen. Hauptgrund hierfür seien ärztliche Befunde, welche ihr ein stressbedingtes, chronisches Handekzem diagnostizieren würden. Sie habe schon jahrelang damit zu kämpfen und damals sei es besonders schlimm gewesen. Das ständige Tragen von Handschuhen und Desinfizieren habe dies nicht besser gemacht. Das RAV habe dies ignoriert; man habe zu keinem Zeitpunkt

versucht, eine zumutbare Stelle zu finden, sondern sie in einen Beruf gedrängt, der ihr nachweislich schade. Sie werde bestraft, weil sie nicht in einem Beruf arbeiten wolle, der ihr rissige, schmerzende und blutende Hände beschere.

4.3.2 Die Sanktionierung wegen Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt voraus, dass eine zumutbare Arbeit abgelehnt wird. Grundsätzlich muss die versicherte Person jede Arbeit unverzüglich annehmen, die nicht unzumutbar ist (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist u.a. eine Arbeit, die dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG).

Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen strengen Massstab an (Urteil BGer 8C_584/2020 vom 17.12.2020 Erw. 4; AVIG-Praxis ALE D26). Namentlich Unzumutbarkeit aus medizinischen oder gesundheitsgefährdenden Gründen muss durch ein eindeutiges Arzteugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (Urteil BGer 8C_584/2020 vom 17.12.2020 Erw. 4; AVIG-Praxis ALE B290). Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Behörde nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil BGer 8C_742/2013 vom 27.11.2013 Erw. 4.1; VGE II 2021 89 vom 21.10.2021 Erw. 2.5).

4.3.3 Die Beschwerdeführerin hat sowohl mit der Stellungnahme vom 30. Oktober 2022 als auch der Einsprache vom 28. November 2022 medizinische Unterlagen eingereicht (Vi-act. 7 und 9). Die nämlichen Unterlagen fügte sie auch der Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei. Daraus ist unter dem Datum 27. April 2016 (Ersttermin) die Diagnose PAE chronisches Palmarekzem ersichtlich. Im Verlauf zeigten sich unter Behandlung kurzfristige Besserungen mit regelmässig erneuten Rezidiven und ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeiten, da sie bei schlechtem Hautbefund nicht in der Lage gewesen sei, arbeiten zu gehen. Die Symptome (Rötungen, Bläschen, Schuppenbildungen, Risse und Rhagaden, Juckreiz) führten zu funktionellen Einschränkungen der Hände in Beruf und Alltag. Im September 2016 wurde unter regelmässiger PUVA-Bestrahlung eine Besserung dokumentiert. Am 1. November 2016 trat sie eine neue Stelle an, wo weniger Desinfektionsmittel verwendet würden. Sie benutze aktuell (6.12.2016) lediglich Hautpflege (Excipial) und komme damit gut zurecht. Der Hautbefund wurde als stabil dokumentiert. Der nächste Eintrag erfolgte erst wieder am 3. September 2020 infolge perioraler Dermatitis unter Gesichtsmasken. Weiter dokumentierte der Arzt, das Handekzem sei sehr gut geworden, sie habe dies jetzt im Griff. Das Ekzem wurde auch nicht mehr unter den Diagnosen aufgeführt.

Dem Protokoll zum RAV-Erstgespräch vom 13. September 2022 lässt sich so- dann entnehmen, dass der Beschwerdeführerin im August 2022 eine Anstellung infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit in der Probezeit gekündigt wurde (Vi-act. 12). In den Akten liegt hierzu kein Arzzeugnis; namentlich belegt die Be- schwerdeführerin nicht, dass der krankheitsbedingte Ausfall erneut auf eine Hauterkrankung zurückzuführen wäre oder sonst wie mit der Arbeitsstelle in Zu- sammenhang steht. Die von ihr ins Recht gelegten medizinischen Berichte las- sen keinen solchen Schluss zu.

Dem RAV-Erstgespräch vom 13. September 2022 ist des weitern die Information der Beschwerdeführerin zu entnehmen, sie wolle nicht mehr als Fachfrau Be- treuung arbeiten und zwar aus psychischen Gründen. Sie wird hierauf durch die RAV-Beraterin aufgeklärt, dass sie zur Stellensuche im Bereich Fachfrau Betreu- ung verpflichtet sei, solange kein ärztliches Attest vorliege, gemäss welchem aus gesundheitlichen Gründen diese Stellensuche nicht mehr möglich sei. In der Fol- ge wollte die Beschwerdeführerin mit dem Arzt Kontakt aufnehmen. Am 20. Ok- tober 2022 wird sie an die Pflicht, ein ärztliches Zeugnis einzureichen, erinnert.

Weitere Unterlagen liegen nicht im Recht, weder zu dermatologischen noch zu psychischen Gesundheitsproblemen.

4.3.4 Damit aber ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz eine Anstellung als Fachfrau Betreuung nicht als aus medizinischen Gründen unzumutbar qualifi- ziert hat. Die Verlaufsdocumentation von 2016 ohne irgendwelche jüngeren me- dizinischen Berichte vermag keinesfalls den Nichtantritt einer Anstellung Fach- person Betreuung im Jahr 2022 zu rechtfertigen. Zudem wurde der Befund der Hände im Jahr 2020 ärztlicherseits als sehr gut beurteilt; eine weitere Behand- lung ist nicht dokumentiert. Zur Arbeitsunfähigkeit im August 2022 legt die Be- schwerdeführerin überhaupt keine Unterlagen ins Recht, weshalb der von ihr gel- tend gemachte Zusammenhang eine reine Behauptung darstellt. Sodann fällt auf, dass sie beim RAV eine Pflegestelle aus psychischen Gründen ablehnte, woge- gen sie vor Verwaltungsgericht dermatologische Gründe (namentlich auf Gummi- Mix und Desinfektionsmittel zurückzuführende Gründe) geltend macht, was wi- dersprüchliche Angaben sind. Bereits anlässlich des Erstgesprächs wurde sie im Übrigen explizit aufgefordert, ein ärztliches Zeugnis einzureichen (was sowohl für psychische als auch dermatologische Gründe gilt). Weder beim RAV, noch im Rahmen des vorinstanzlichen Verfahrens und auch nicht vor Verwaltungsgericht hat sie in der Folge einen Arztbericht eingereicht, der die Unzumutbarkeit der Ar- beit als Fachfrau Betreuung aus medizinischen Gründen belegen würde. Recht- sprechungsgemäss können medizinische Gründe aber nur angenommen wer- den, wenn diese durch ein eindeutiges Arzzeugnis (oder allenfalls durch andere

geeignete Beweismittel) belegt sind (vgl. oben Erw. 4.3.2). Solches legt die Beschwerdeführerin nicht vor.

4.4 Was die Beschwerdeführerin mit ihren Ausführungen zu ihrem Besuch des Arbeitsprogramms auszuführen bzw. zu begründen beabsichtigt, ist schliesslich nicht nachvollziehbar. Der Vorwurf, welcher zur Sanktionierung führte, lautet auf Nichtannahme einer zugewiesenen zumutbaren Stelle. Dieser Tatbestand wurde erfüllt und zwar unabhängig davon, wie sich die Beschwerdeführerin im Übrigen gegenüber dem RAV oder der Vorinstanz verhalten hat und ob sie im Übrigen ihren Pflichten nachgekommen ist oder nicht bzw. welche weiteren Pflichten sie traf oder nicht traf.

4.5 Damit aber steht zusammenfassend fest, dass der Beschwerdeführerin eine Stelle als Fachperson Betreuung EFZ in C._____ angeboten wurde, die Beschwerdeführerin die Vermittlungsstelle entsprechend der Aufforderung durch das RAV kontaktierte, dieser aber beschied, an einer Anstellung Fachperson Betreuung nicht interessiert zu sein, worauf ihre Anstellung nicht weiterverfolgt wurde. Ein ärztliches Attest, eine entsprechende Arbeit aus medizinischen Gründen nicht annehmen zu können, liegt keines vor. Damit aber ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz das Verhalten der Beschwerdeführerin als Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 17 AVIG i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG qualifizierte.

5.1 Das Ablehnen einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit 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 Zusicherung 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 Ver-

halten, 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 entschuld bare Gründe für das Handeln des Versicherten vorliegen. Unter einem entschuld baren 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 In der Verfügung vom 4. November 2022 begnügt sich das Amt für Arbeit damit, unter Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen Art. 45 AVIV und den Sachverhalt, die Beschwerdeführerin "nach Massgabe eines schweren Verschuldens für 31 Tage" in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Vi-act. 8). 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; VGE II 2023 12 vom 21.4.2023; VGE II 2023 15 vom 21.4.2023).

Auch die Begründung der Einstelldauer im angefochtenen Einspracheentscheid ist sehr knapp, indem die angebotene Stelle als zumutbar beurteilt wird (was ohnehin Voraussetzung für die Sanktionierung ist) und die fehlende Befristung der Stelle sowie sofortige Antrittsmöglichkeit betont wird.

5.4 Die Beschwerdeführerin selbst äussert sich nicht zur Einstelldauer.

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). Damit drängt sich eine Einstelldauer zwischen 31 und 60 Tagen auf (vgl. oben Erw. 5.2.1).

5.5.2 Ob die Beschwerdeführerin - wie in der Stellungnahme und Einsprache geltend gemacht - ihre Pflichten stets erfüllt hat (abgesehen vom vorliegend zu sanktionierenden Verhalten), ist nicht weiter zu überprüfen. Solches Verhalten darf von einer Taggelder beziehenden versicherten Person ohnehin erwartet werden. Es stellt dies keinen entschuldbaren Grund für ihr Verhalten bezüglich der zugewiesenen zumutbaren Arbeit dar. Andere Gründe, welche das Verhalten der Beschwerdeführerin entschuldigen könnten, sind nicht ersichtlich.

5.5.3 Das Seco-Einstellraster qualifiziert die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle als schweres Verschulden, das mit 31 bis 45 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, mithin im mildest möglichen Rahmen.

6. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Es werden keine Kosten erhoben (Art. 61 lit. g ATSG), Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht keiner (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, 22. Mai 2023

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: 14. Juni 2023