

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2023 58

Entscheid vom 26. September 2023

Besetzung

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

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1968) war seit dem ____ 2017 bei der B._____ AG als Mitarbeiter Lager/Logistik angestellt. Dieses Anstellungsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 4. Januar 2021 per 31. Mai 2021 aus gesundheitlichen Gründen gekündigt. Am 3. Mai 2021 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung für ein 80%-Pensum ab dem 1. Juni 2021 (Vi-act. 1). Bereits am 28. April 2021 wurde er für ein 80%-Pensum zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2).

B. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2022 hat das RAV C._____ A._____ eine Vollzeit-Stelle als Staplerfahrer/Allrounder bei einer Firma in Zug mit sofort möglichem Stellenantritt zugewiesen. Dies mit der Aufforderung, sich sofort, spätestens bis 31. Oktober 2022 per E-Mail zu bewerben (Vi-act. 3).

C. Am 16. Dezember 2022 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit dem Vorwurf, sich nicht konform um die ihm zugewiesene Stelle beworben und damit eine Anstellung vereitelt zu haben, weshalb eine Sanktionierung mit bis zu 60 Einstelltagen in Betracht gezogen werde (Vi-act. 9). Hierzu nahm A._____ am 21. Dezember 2021 Stellung und erklärte seine am 31. Oktober 2022 getätigte E-Mail-Bewerbung. Er hoffe, man erkenne seine Ernsthaftigkeit und bitte, auf eine Sanktionierung zu verzichten (Vi-act. 10).

D. Mit Verfügung vom 17. Januar 2023 stellte das Amt für Arbeit A._____ für die Dauer von 46 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 11). Eine von A._____ am 8. Februar 2023 hiergegen erhobene Einsprache (Vi-act. 12) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 118/23 vom 31. Mai 2023 ab (Vi-act. 14).

E. Am 29. Juni 2023 reicht A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde ein mit dem sinngemässen Antrag, den Einspracheentscheid Nr. 118/23 vom 31. Mai 2023 aufzuheben und ihn in der Anspruchsberechtigung nicht einzustellen oder zumindest die Dauer der Einstellung zu kürzen.

F. Mit Vernehmlassung vom 29. August 2023 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 46 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, er sei der Aufforderung, sich um eine ihm zugewiesene Vollzeitstelle zu bewerben, nicht ordentlich nachgekommen und habe damit eine Anstellung vereitelt. Der Beschwerdeführer hält die Sanktionierung für nicht gerechtfertigt, da es sich um ein Missgeschick seinerseits gehandelt habe, er sich nämlich sehr wohl um die ihm zugewiesene Stelle bemüht habe.

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 E. 3.1; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhaft 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 E. 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 E. 2.1 mit Hinweisen; Urteile BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.2; 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 2.2; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 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 E. 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 E. 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 E. 3b; Urteile BGer 8C_750/2019 vom 10.2.2020 E. 4.1, in: ARV 2020, S. 90; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 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 E. 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 E. 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; vgl. auch VGE II 2023 12 vom 21.4.2023 E. 2.4). 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 steht das Folgende fest, was seitens Beschwerdeführer auch unbestritten ist:

3.1 Mit Schreiben vom 28. Oktober 2022 wies das RAV C._____ dem Beschwerdeführer die Stelle eines Staplerfahrers/Allrounders zu. Die Vollzeitstelle mit Festanstellung in Zug könne sofort angetreten werden. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, sich per E-Mail an die Adresse der Arbeitgeberin (vorname.name@firma.com) sofort, spätestens bis 31. Oktober 2022 zu bewerben (Vi-act. 3).

3.2 Am 31. Oktober 2022 um 18.35 Uhr sandte der Beschwerdeführer eine E-Mail ohne Betreff und ohne Text an name@firma.com, worauf er umgehend eine Fehlermeldung erhielt mit dem Vermerk "Die Adresse wurde nicht gefunden". Noch am 31. Oktober 2022 um 18.47 Uhr sandte der Beschwerdeführer diese Fehlermeldung mit dem Betreff "Fwd: Delivery Status Notification (Failure)" weiter an die korrekte E-Mail-Adresse vorname.name@firma.com, welche er um 18.49 Uhr auch noch an seinen RAV-Berater weiterleitete (Vi-act. 5).

3.3 Das Amt für Arbeit erkundigte sich am 9. Dezember 2022 bei der Arbeitgeberin nach der Bewerbung des Beschwerdeführers mit der Mailadresse A._____@_____.com (Vi-act. 6). Gleichentags antwortete die Arbeitgeberin "Ich habe von dieser Adresse die angefügte Nachricht erhalten. Da mir diese aber etwas 'verdächtig' vorkam, habe ich nicht weiter darauf reagiert" (Vi-act. 7). Zudem bestätigte sie am 16. Dezember 2022 telefonisch, dass der E-Mail keine Anhänge, d.h. kein Bewerbungsschreiben und kein Lebenslauf angehängt gewesen seien (Vi-act. 8).

3.4 Auf den entsprechenden Vorwurf einer nicht ordnungsgemässen Bewerbung und damit der Vereitelung einer Anstellung (vgl. Ingress Bst. C; Vi-act. 9) bestätigte der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 21. Dezember 2022 den Sachverhalt (Vi-act. 10). Allerdings, ergänzt der Beschwerdeführer, habe er versucht, beim RAV-Berater Hilfe zu holen. Denn auf seine erste E-Mail an die

Arbeitgeberin mit Bewerbungsschreiben und Lebenslauf und Zeugnissen habe er eine Unzustellbarkeitsnachricht erhalten. Als er den Fehler bemerkt habe, habe er umgehend eine zweite E-Mail an die richtige Adresse versandt, dabei aber nicht bemerkt, dass das Bewerbungsschreiben und die Anhänge verloren gegangen seien. Die E-Mail mit der fehlerhaften Antwort habe er auch dem RAV-Berater zugestellt und eine Abwesenheitsnotiz erhalten aufgrund des Feiertags. Am 2. November 2022 habe er dann mit "Danke" geantwortet. Da er es merkwürdig fand, von der Firma keine Eingangsbestätigung erhalten zu haben, habe er den RAV-Berater am 10. November 2022 um einen Termin gebeten mit dem Vermerk, es sei dringend. Zwei/drei Stunden später habe er ihn auch noch angerufen, aber als Antwort erhalten, der RAV-Berater habe keine Zeit, die Unterlagen seien aber alle bei ihm, es sei in Ordnung. Deshalb sei er davon ausgegangen, seine Bewerbung sei angekommen. Am 6. Dezember 2022 hätten sie die gescheiterte Bewerbung besprochen, aber die einzige Frage des Beraters sei gewesen, warum er die Firma nicht angerufen habe. Tipps oder so habe er ihm keine gegeben, sondern sich verabschiedet, weil der Beschwerdeführer per 20. Januar 2023 aus dem RAV ausscheiden würde. Weiter ergänzte er, er habe bislang noch nie eine Betreffzeile in seinen E-Mails ausgefüllt. Dies sei, wie er nun wisse, ein Fehler; irgend ein Hinweis dazu hätte ihm geholfen, dies zu korrigieren. Der Stellungnahme beigefügt war der ganze Mailverlauf, wie er vom Beschwerdeführer wiedergegeben wurde.

3.5 Am 17. Januar 2023 verfügte die Vorinstanz die 46-tägige Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Vi-act. 11). Aus der Stellungnahme sei zwar erkennbar, dass er sich aufgrund seiner letzten Sanktion bemüht habe, seinen Pflichten nachzukommen. Tatsache sei aber, dass die Firma zu keinem Zeitpunkt in den Besitz seiner Bewerbungsunterlagen gekommen sei. Es sei aus Sicht der Amtsstelle nicht nachvollziehbar, warum er sich, nachdem es ihm selbst merkwürdig vorgekommen sei, nur beim RAV-Berater gemeldet habe, nicht aber bei der Firma selbst. Einzig diese hätte seine Unsicherheit aufheben können. Mit seinem Vorgehen habe er sich die Möglichkeit genommen, angestellt zu werden, weshalb er in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei.

3.6 Mit Einsprache vom 8. Februar 2023 bekräftigte der Beschwerdeführer, sich nach bestem Wissen und Gewissen um eine neue Stelle bemüht zu haben, wie es in der Verfügung ja auch anerkannt werde. Es sei unverhältnismässig, ihn wegen eines nicht bemerkten Missgeschicks bei einer von vielen Bewerbungen für ganze 46 Tage zu sanktionieren. Zwischenzeitlich habe er eine Stelle bei D._____ erhalten, auf welche er sich noch vor der zugewiesenen Stelle beworben habe. Er habe ja auch versucht, beim RAV-Berater Hilfe zu holen, was

seine Ernsthaftigkeit bestätige. Er sei mit der deutschen Sprache nicht sehr vertraut und Bewerbungen via E-Mail seien ihm fremd gewesen, weshalb er sich ja auch Hilfe geholt habe. Seine Bewerbungen seien dem RAV-Berater stets vorgelegt. Ein Hinweis von diesem, es sei die Bewerbung inkl. Betreff nicht nur in der E-Mail selbst zu formulieren, sondern es sei wichtig, auch den Betreff auszufüllen und die Bewerbung als separaten Anhang beizufügen, hätte ihm sehr geholfen. Er habe dies schlicht nicht gewusst und habe keine Hilfe erhalten. Zudem habe offenbar auch der RAV-Berater den Fehler nicht bemerkt, habe er ihm doch bestätigt, es sei alles in Ordnung. Auf die Frage, ob und wann man bei einer Bewerbung noch einmal nachfragen solle, erhalte man unterschiedliche Antworten. Auch rückwirkend erachte er sein Vorgehen, sich zuerst mit dem RAV-Berater abzusprechen, nach wie vor als richtig. Er habe sich bemüht, seine Bewerbung zu besprechen und einen Rat zu erhalten, wozu der RAV-Berater die richtige Person gewesen sei. Wenn der es als sinnvoll erachtet hätte, bei der Arbeitgeberin nachzufragen, hätte er dies selbstverständlich getan.

3.7 Gemäss angefochtenem Einspracheentscheid habe der Beschwerdeführer die Stelle bei D. _____ erst 2023 antreten können, wogegen die zugewiesene Stelle per sofort verfügbar gewesen wäre, was seine Arbeitslosigkeit verkürzt hätte. Unbehilflich sei auch seine Ausführung bezüglich Unbeholfenheit, weise er doch gemäss Lebenslauf ein Physik- und Chemiestudium sowie Weiterbildung als Informatiker aus; er sei seit 2015 in der Schweiz und arbeite u.a. als Dolmetscher. Aufgrund seiner exzellenten Ausbildung und guten Deutschkenntnisse könne er nun nicht behaupten, weder mit dem Bewerbungssystem noch der Sprache vertraut zu sein, weshalb ihm keine Verantwortung für sein Fehlverhalten überbunden werden könne. Seine mangelhafte E-Mail-Bewerbung habe weder mit der Sprache noch mit lokalen Eigenheiten des Arbeitsmarktes zu tun; auf der ganzen Welt müsse man beachten, dass die Bewerbung vollständig sei und den Stellenanbieter müsse man ansprechen und ihm die Bewerbung kundtun. Dass man bei einer Fehlermeldung und neuerlichem Versand diesen kontrollieren müsse, liege auf der Hand. Dies habe der Beschwerdeführer offenkundig nicht getan. Unverständlich und keine Frage der Kultur sei, dass er sich dann an den RAV-Berater und nicht den Stellenanbieter gewendet habe. Rechtsprechungsgemäss sei die Streichung von Stempelgeldern bei jedem Verhalten zulässig, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lasse. Vorliegend hätte der Beschwerdeführer grössere Sorgfalt anwenden und die Adresseingabe kontrollieren müssen sowie sich beim potentiellen Arbeitgeber nach dem Erhalt der Bewerbung erkundigen müssen. Dies müsse sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen. Mit seiner Fahrlässigkeit habe er einen Stellenantritt verhindert. Seine Kontaktnahme mit dem RAV-Berater vermöge sein Ver-

halten nicht zu entschuldigen. Aufgrund der Rechtsgleichheit sei es nicht möglich, auf eine Sanktion zu verzichten oder das Einstellmass zu reduzieren. Gemäss dem seco-Raster sei bei zweimaliger Ablehnung einer zumutbaren Stelle im schweren Verschulden zwischen 46 und 60 Einstelltagen zu sanktionieren.

4. Vor Verwaltungsgericht verweist der Beschwerdeführer auf seine Vorbringen der Stellungnahme vom 21. Dezember 2022 sowie der Einsprache vom 8. Februar 2023 und ergänzt diese, wobei seiner Darstellung insgesamt nicht gefolgt werden kann:

4.1 Er habe sich stets bemüht, eine Stelle zu finden. Auch habe er versucht, sich auf die ihm zugewiesene Stelle in Zug zu bewerben. Nach Erhalt der Fehlermeldung habe er sofort bemerkt, dass die E-Mail-Adresse falsch gewesen sei, worauf er die E-Mail nochmals an die richtige Adresse weitergeleitet habe. Dabei seien leider die Anhänge und das Anschreiben verloren gegangen, was weder er noch sein RAV-Betreuer bemerkt hätten. Dieser habe ihm auf seine Kontaktnahme hin mitgeteilt, es sei alles in Ordnung.

Die Nichtbewerbung des Beschwerdeführers, bzw. die Tatsache, dass die potentielle Arbeitgeberin auf die vermeintliche Bewerbung überhaupt nicht reagiert hat, ist allein auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen, was er im Grunde ja auch gar nicht bestreitet. Den gesamten Original-Mailverkehr legte er seiner Stellungnahme vom 21. Dezember 2022 bei (Vi-act. 10). Daraus ist ersichtlich, dass er sich (im letzt möglichen Moment gemäss Aufforderung) am 31. Oktober 2022 um 18.35 Uhr per E-Mail bewarb mit einem Anschreiben, einem Betreff im Mail (nicht in der Betreffzeile, sondern im Mailtext) sowie dem Lebenslauf und Zeugnissen als Anhang (Vi-act. 10 Beilage 1). Da die Mailadresse jedoch falsch war (Vorname in der Adresse ganz weggelassen), erhielt er eine Unzustellbarkeitsrückmeldung mit dem Betreff "Delivery Status Notification (Failure)" (Vi-act. 10 Beilage 2). Entgegen seiner Darstellung hat der Beschwerdeführer nun aber nicht seine Bewerbung nochmals und an die korrekte Adresse versandt, sondern diese Fehlermeldung an die korrekte Adresse weitergeleitet. Hierbei handelt es sich nicht um ein kleines Missgeschick, sondern einen liederlichen Fehler. Schon bei kleinster Aufmerksamkeit hätte auffallen müssen, dass zum einen gemäss Betreff die Fehlermeldung weitergeleitet wurde und zum anderen der ursprüngliche Mailinhalt nicht versendet wurde (explizit festgehalten als "Message truncated"). Genau so wie es der Beschwerdeführer als Beilage 3 zu seiner Stellungnahme beilegt (Vi-act. 10), muss es auch auf seinem Bildschirm erschienen sein, was offenkundig keiner Bewerbung gleichkommt. Mithin kann der beschönigenden Darstellung des Beschwerdeführers, wonach ihm ein einmaliges Missgeschick passiert sei, nicht gefolgt werden; vielmehr liegt ein liederli-

ches Verhalten im Zusammenhang mit einer von ihm verlangten und von ihm zu verantwortenden Bewerbung vor.

4.2 Soweit der Beschwerdeführer ausführt, das Amt selber anerkenne, dass er bemüht gewesen sei, seinen Pflichten nachzukommen, so ändert dies nichts daran, dass seine Bewerbung untauglich war. Dass er sich nach einer ersten Sanktionierung besserte, durfte schlicht erwartet werden. Gleichzeitig wäre aber auch zu erwarten gewesen, dass er bei Anwendung minimalster Aufmerksamkeit nicht eine Fehlermeldung als vermeintliche Bewerbung weiterleitet.

4.3 Die Vorinstanz setze gemäss Beschwerdeführer das unbeabsichtigte Versenden einer E-Mail ohne Anhänge mit dem Ablehnen einer zumutbaren Arbeit gleich, was nicht fair sei, zumal er sich ja habe bewerben wollen. Auch stehe nicht fest, ob er die Stelle überhaupt erhalten hätte.

Wie bereits einleitend festgehalten, ist der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht nur bei ausdrücklicher Ablehnung einer zumutbaren Stelle erfüllt. Der Einstellungstatbestand erfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses scheitern lässt (oben E. 2.4; Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen). Dass die potentielle Arbeitgeberin eine Anstellung des Beschwerdeführers nicht in Betracht zog, ist vorliegend allein darauf zurück zu führen, dass sie vom Beschwerdeführer überhaupt keine Bewerbung erhielt, was der Beschwerdeführer nach dem Gesagten alleine zu verantworten hat.

Unbegründet ist ebenso der Einwand, es stehe nicht fest, dass er auch wirklich angestellt worden wäre. Rechtsprechungsgemäss werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen; der Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person (der mangelhaften Bewerbung) und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit ist keine Voraussetzung (BGE 141 V 365 E. 2.1; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 E. 3.1). Vorliegend liegt das durch den Beschwerdeführer gesetzte Schadenrisiko auf der Hand, ist doch unschwer nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin seine E-Mail (Weiterleitung der Fehlermeldung) schon gar nicht als Bewerbung wahrgenommen hat.

4.4 Gemäss Art. 17 AVIG, auf welchen die Vorinstanz verweise, müsse die versicherte Person mit **Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes** (Hervorhebung durch Beschwerdeführer) alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Unterstützung habe er aktiv angefragt, aber nicht erhalten. Der Beschwerdeführer versucht hiermit zu Unrecht, die Verantwortung auf den RAV-Berater abzuschieben. Er erhielt die Aufforderung,

sich bis am 31. Oktober 2022 per E-Mail zu bewerben. Dem ist er am 31. Oktober 2022 wohl nachgekommen, aber erst um 18.35 Uhr. Mithin zu einem Zeitpunkt, da er nicht mehr mit besetzten Büros rechnen durfte. Zudem ist allgemein bekannt, dass der 1. November ein Feiertag ist. Damit aber ist ohnehin ausgeschlossen, dass sich der Beschwerdeführer auch mit Unterstützung des RAV-Beraters noch innert Frist ordentlich hätte bewerben können. Seine angebliche Hilfesuche bestand sodann allein darin, dass er die weitergeleitete Fehlermeldung auch noch an seinen RAV-Berater weiterleitete mit dem einzigen Text "Glg A._____" (Vi-act. 12 Beilage 4b). Dass der RAV-Berater hierauf am 2. November 2022 mit "Danke" antwortet (Vi-act. 12 Beilage 6), ist nicht weiter erstaunlich. Am 10. November 2022 kontaktierte der Beschwerdeführer den RAV-Berater erneut mit dem Text: "Kann ich heute vorbeikommen? Es ist dringend". Zum einen war zu diesem Zeitpunkt die Frist für die Bewerbung ohnehin längst abgelaufen. Zum andern ist diese E-Mail-Anfrage sehr offen gehalten. Dass es sich effektiv um ein Anliegen betreffend die hier strittige Bewerbung handelte, ist nicht erwiesen. Fakt ist, dass der Beschwerdeführer gleichzeitig mit der Vorinstanz wegen einer anderen Sanktionierung in Verbindung stand und sich die Kontaktnahme auch darauf beziehen könnte (vgl. Vi-act. 17). Gemäss Darstellung des Beschwerdeführers kam es gleichentags zu einem Telefongespräch, bei welchem ihm der RAV-Berater versichert habe, es sei alles in Ordnung. Aktenkundig ist aber auch, dass die fehlerhafte Bewerbung Gesprächsthema beim Termin vom 6. Dezember 2022 war (Vi-act. 16), wobei ihn der RAV-Berater gemäss Stellungnahme vom 21. Dezember 2022 nur gefragt habe, warum er sich denn nicht telefonisch bei der Firma erkundigt habe. Wenn der RAV-Berater aber diese überaus berechnete Frage gestellt hat, so erscheint es wenig glaubhaft, dass er dies nicht bereits am 10. November 2022 getan hätte, wäre die Bewerbung effektiv mündlich angesprochen worden. Letztlich aber hat die Vorinstanz ohnehin zu Recht festgehalten, dass die korrekte Art der Bewerbung allein in der Verantwortung des Beschwerdeführers liegt.

4.5 Die Vorinstanz verweise auf seine Informatiker-Ausbildung, weshalb er sich mit E-Mails auskennen müsse. Er habe tatsächlich 2005 ein Jahr lang Informatik studiert, um die Grundkenntnisse des Computers und der Office-Programme zu erlernen. Aber per E-Mail werde in Syrien weder im Beruf und mit offiziellen Stellen, noch privat kommuniziert. Das sei für ihn eine vollkommen neue Erfahrung hier in der Schweiz. Zudem habe er in Syrien auch keine Erfahrung mit Bewerbungen machen können, da nach Studienabschluss das Ministerium eine Stelle zuweise; es habe keine Bewerbungen auf Stellenausschreibungen gegeben und keine Notwendigkeit, sich per E-Mail zu bewerben. Und erst durch diesen Vorfall habe er gelernt, dass man E-Mails nicht ohne einen Betreff versende. Dies habe

er zuvor nicht gewusst und er sei auch vom RAV-Berater nie darauf hingewiesen worden. Auch mit dem Berater habe er ohne Betreff kommuniziert, was nie beanstandet worden sei, weshalb er es auch nicht hinterfragt habe.

Diese Vorbringen sind nicht zu hören. Dem Verlaufsprotokoll des RAV C._____ lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer während längerer Zeit bei E._____ in F._____ beschäftigt war und er dort - auf eigenen Wunsch - namentlich auch im Dienstleistungsbereich eingesetzt und geschult wurde (allerdings ist auch notiert, er verhalte sich gegenüber den Mitarbeitern und Teilnehmenden frech/arrogant, herablassend, er brauche sicher keine Hilfe, er könne im Gegenzug den anderen helfen / Kindergarten-Aufgaben; Vi-act. 16 Eintrag 25.11.2021). Deshalb und ebenso aufgrund seiner Ausbildung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass er im Umgang mit elektronischen Medien, namentlich E-Mail, gewandt ist. Weiter ist ein Beratungsgespräch vom 1. Februar 2022 protokolliert. Demgemäss forderte der RAV-Berater vom Beschwerdeführer sämtliche Bewerbungsschreiben seit Januar 2021, was zu einem schwierigen Gespräch geführt habe. Es habe sich gezeigt, dass sich der Beschwerdeführer immer überall per E-Mail beworben habe, ohne Unterstützung E._____. Der Berater begründete die Einsichtnahme mit dem Hinweis, allenfalls noch Tipps für die Bewerbung geben zu können. Die konkrete Frage, ob der Beschwerdeführer noch Fragen habe, habe dieser verneint. Gegenüber dem Berater meinte der Beschwerdeführer, er verhalte sich wie ein Polizist (Vi-act. 16, Eintrag 1.2.2022). Insgesamt zeigt sich, dass der Beschwerdeführer während der langen Arbeitslosigkeit (seit Juni 2021) immer wieder Unterstützung erhielt, auch hinsichtlich des richtigen Bewerbens. Ganz offensichtlich handelte es sich im Oktober 2022 auch nicht um die erste Bewerbung per E-Mail; vielmehr war es für den Beschwerdeführer die übliche Bewerbungsweise. Aufgrund seiner Ausbildung (Physik- und Chemielehrer; Informatikausbildung) und ebenso seiner Tätigkeiten (u.a. für die Gemeindeverwaltung Ingenbohl oder das Amt für Migration) ist von guten PC-Kenntnissen auszugehen. Gemäss Lebenslauf verfügt er über sehr gute MS-Office-Anwender-Kenntnisse (Vi-act. 15). Sprachlich nennt er gute Kenntnisse in Wort und Schrift, Niveau B2. Und schliesslich hält die Vorinstanz auch zu Recht fest, dass die Art des sich Bewerbens universell vergleichbar ist, geht es doch immer darum, den potentiellen Arbeitgeber für sich zu überzeugen. Dass man dem mit der Weiterleitung einer Fehlermeldung nicht gerecht wird, ist ebenso universell. Mithin verweist der Beschwerdeführer zu Unrecht auf mangelnde Bewerbungserfahrung, mangelnde E-Mail-Kenntnisse und mangelnde Unterstützung seitens RAV.

4.6 Zusammenfassend ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz festgestellt hat, der Beschwerdeführer habe die fehlerhafte E-Mailbewerbung vom 31. Oktober 2022 selber zu verantworten und diese fehlerhafte E-Mailbewerbung erfülle den Einstellungsstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG.

5.1 Die Nichtbefolgung einer Weisung der zuständigen Amtsstelle stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), womit nicht zu beanstanden 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, 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 E. 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. Mithin ist der Einstellungsgrund auch dann erfüllt, wenn der Versicherte sich auf eine ihm zugewiesene Stelle schon gar nicht bewirbt oder aber in einer Art und Weise, die nachvollziehbarer Weise nicht zu einer Anstellung führen kann.

5.2.3 Bei Vorliegen eines gesetzlichen Tatbestandes nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt nicht zwingend schweres Verschulden vor (BGE 130 V 125 E. 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 (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 E. 3.5; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021

E. 3.2.1; Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 4. Auflage, 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 E. 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 E. 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 E. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 E. 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 E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 141 V 362 E. 2.3; BGE 138 V 346 E. 6.2; BGE 137 V 1 E. 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 E. 5.3 m.w.H.). 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 E. 5.3; 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 E. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 E. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 E. 4.1).

5.3 Der Beschwerdeführer erachtet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 46 Tagen als unverhältnismässig in Bezug auf das eine nicht bemerkte Missgeschick unter den vielen von ihm getätigten Bewerbungen. Auch bedeute der Wegfall der Arbeitslosengelder für 46 Tage für seine Familie eine grosse finanzielle Belastung, weshalb davon abzusehen, oder die Sanktionierung zumindest zu reduzieren sei.

5.4.1 In der Verfügung vom 17. Januar 2023 wird die Einstellungsdauer einzig mit Verweis auf den "vorliegenden Sachverhalt" begründet, aufgrund dessen nach Massgabe eines schweren Verschuldens die Sanktion auf 46 Einstelltage festzulegen sei. Welche spezifischen Kriterien bei dieser ermessensweisen Festsetzung in der Mitte des Spektrums für ein schweres Verschulden (31 bis 60 Tage; Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) berücksichtigt wurden, wird mit dieser Begründung nicht erläutert. Wie bereits mit VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.3.2 (vgl. auch VGE II 2023 20 vom 20.6.2023 E. 4.3.2; VGE II 2023 12 vom 21.4.2023 E. 5.5.5; VGE II 2023 15 vom 21.4.2023 E. 5.3.1; VGE II 2022 89 E. 6.3.2; VGE II 2022 70 vom 14.12.2022 E. 7.3.2; VGE II 2022 13 vom 26.4.2022 E. 6.4) festgehalten, bleibt damit jedoch nicht nachvollziehbar, gestützt auf welche Umstände des konkreten Einzelfalls (Beweggründe, persönliche Verhältnisse etc.) die Vorinstanz diese Einstelldauer festgesetzt hat. Angesichts dessen drängt sich in diesem Zusammenhang einmal mehr der Hinweis auf, dass die Vorinstanz inskünftig bereits schon in der Einstellungsverfügung die Umstände des konkreten Einzelfalls auch bei der Frage der Festsetzung der Einstelldauer

klar und unmissverständlich zu begründen und auf einen pauschalen Verweis auf den "vorliegenden Sachverhalt" zu verzichten haben wird.

5.4.2 Dem Einspracheentscheid lässt sich dann immerhin entnehmen, dass sich die Vorinstanz auf das Seco-Raster abstützt und dieses bei zweimaliger Ablehnung einer zumutbaren Stelle im schweren Verschulden eine Sanktion zwischen 46 und 60 Einstelltagen vorsehe. Zudem hält sie fest, es liege kein entschuldbarer Grund vor, weshalb die 46 Einstelltage gemäss Verfügung bestätigt wurden.

5.5 Im Ergebnis ist dies nicht zu beanstanden. Dass der Einstelltatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Stelle resp. der Vereitelung einer Anstellung erfüllt ist, wurde bereits dargelegt (vgl. oben E. 4). Ohne entschuldbaren Grund stellt dies von Gesetzes wegen ein schweres Verschulden dar (vgl. Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Das Vorliegen eines entschuldbaren Grundes hat die Vorinstanz zu Recht verneint. Tatsächlich ist nicht ersichtlich und vermag der Beschwerdeführer nicht zu begründen, was seine liederliche Bewerbung vom 31. Oktober 2022 entschuldigen könnte. Insbesondere versucht er zu Unrecht, die Verantwortung auf den RAV-Berater abzuschieben. Zum einen ist er allein für die rechtzeitige und qualitativ genügende elektronische Bewerbung verantwortlich (vgl. auch Urteil BGer 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 4.4). Zum andern steht auch fest, dass er während der über ein Jahr andauernden Arbeitslosigkeit betreut war, geschult wurde und auch seitens RAV Unterstützung erhielt, er namentlich seine E-Mailbewerbungen offenlegen sollte, um ggf. Tipps zu erhalten. Weiter steht auch fest, dass der Beschwerdeführer bereits vor der strittigen E-Mailbewerbung mit der Vorinstanz wegen ungenügender Bewerbung in Kontakt stand und deswegen auch sanktioniert wurde (Vi-act. 17). Mithin war der Beschwerdeführer gewarnt, so dass er um seine Pflicht, sich auf zugewiesene Stellen korrekt zu bewerben, wissen musste. Dennoch unterlief ihm am 31. Oktober 2022 nicht einfach ein Missgeschick, sondern die Bewerbung ist auf fehlende Aufmerksamkeit und Liederlichkeit zurückzuführen.

Das Seco-Raster sieht - wie dies die Vorinstanz festhält - für das zweimalige Ablehnen einer zugewiesenen, unbefristeten Stelle resp. das zweimalige schuldhaft verursachte Nichtzustandekommen einer Anstellung auf eine zugewiesene Stelle hin eine Sanktion von 46 bis 60 Einstelltagen vor (vgl. AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2B/2). Die Vorinstanz blieb mit der Einstellung für eine Dauer von 46 Tagen am untersten Rand dieses Rasters, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, korrigierend einzugreifen.

6. Damit erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten werden keine erhoben (Art. 61 lit. f^{bis} 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).
4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 26. September 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: 27. September 2023