

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2024 30

Entscheid vom 18. Juni 2024

Besetzung

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

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung
wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1973, M.Sc. Architektur) arbeitete zuletzt vom 1. November 2021 bis zum 30. Oktober 2023 bei der B._____ AG in _____. Ihre Arbeitgeberin hat das entsprechende Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2023 aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Am 13. September 2023 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. November 2023 (Vi-act. 1). Bereits am 5. September 2023 wurde sie durch das RAV D._____ für eine Vollzeitstelle zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2, 12).

B. Im Rahmen der Sachverhaltsabklärung konfrontierte das Amt für Arbeit (nachfolgend: Vorinstanz) A._____ am 16. Oktober 2023 mit dem Vorhalt, sie habe eine zumutbare Arbeit abgelehnt, nachdem sie im Telefonat mit einer potentiellen Arbeitgeberin angegeben habe, lieber im Städtebau als im Bereich der einfachen Architektur arbeiten zu wollen. Die Vorinstanz ziehe daher in Betracht, A._____ mit Einstelltagen zu sanktionieren (Vi-act. 4). A._____ reichte hierzu innert Frist eine Stellungnahme ein (Vi-act. 5). Nach ergänzender Sachverhaltsabklärung durch die Vorinstanz (vgl. Vi-act. 6 und 7) verfügte sie am 7. November 2023 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. November 2023 für die Dauer von 31 Tagen (Vi-act. 8). Eine am 4. Dezember 2023 (Datum Postaufgabe) hiergegen erhobene Einsprache (Vi-act. 9) wies die Vorinstanz mit Einspracheentscheid Nr. 215/23 vom 8. April 2024 ab (Vi-act. 11).

C. Am 26. April 2024 (Datum Postaufgabe) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem Antrag:

Ich beantrage, dass der Einspracheentscheid aufgehoben wird und die Verfügung vom 07. November 2023 des Amtes für Arbeit des Kantons Schwyz aufgehoben oder zumindest abgeändert wird.

D. Mit Vernehmlassung vom 17. Mai 2024 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 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, sie habe mit ihrem Verhalten eine mögliche Anstellung vereitelt und damit den Tatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d des Bundesgesetzes über die

obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982) erfüllt.

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 blosser Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.1; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, N, 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 vorwerfbare 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, E. 4.5.3; 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. Neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit ist von diesem Tatbestand auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle erfasst (VGE II 2023 66 vom 22.11.2023 E. 5.2). 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).

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. 2; VGE II 2023 12 vom 21.4.2023). 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; VGE II 2023 15 vom 21.4.2023; Nussbaumer, a.a.O., N, Rz. 850 mit weiteren Hinweisen). Ins Gewicht fallen sodann liederliche Bewerbungen und Bewerbungsunterlagen (VGE II 2023 58 vom 26.09.2023 E. 4) oder das Auftreten, das Verhalten und die Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (Urteile BGer 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 4.2; 8C_522/2022 vom 23.2.2023; Nussbaumer, a.a.O., N, Rz. 850 Fn. 1903). Die Rechtsprechung umschreibt das verpönte Verhalten somit sehr weit. Erfasst ist grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.1). Immerhin hat sie diese Prinzipien (soweit ersichtlich) aber stets mit Blick auf ein jeweils vorhandenes, konkretes und zumutbares Stellenangebot angewandt und weiterentwickelt. Das bedeutet, dass sich liederliches Verhalten, unangemessene Bewerbungen, Zögerlichkeit, bzw. generell das unangemessene Verhalten auf eine konkret angebotene oder zugewiesene Stelle beziehen muss (VGE II 2023 66 vom 22.11.2023 E. 5.7). Den Tatbestand der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit erfüllt indes nicht nur, wer ein konkretes Angebot einer konkreten Stelle ablehnt, sondern auch, wer aufgrund seines Verhaltens konkrete Verhandlungen über eine zumutbare

Arbeit scheitern lässt und damit die Chance auf eine Anstellung zunichtemacht (VGE II 2023 12 vom 21.4.2023 E. 4.3.1). Eine andere Betrachtung hätte zur Folge, dass all jene verpönten Verhaltensweisen nicht zu sanktionieren wären, die eine Anstellung bereits zum Scheitern bringen, bevor vertiefte Stellenkenntnisse gegeben sind resp. ein konkretes Stellenangebot vorliegt, was nicht Sinn und Zweck sein kann (vgl. auch ARV 2000 Nr. 9, S. 48, E. 3).

2.5 Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1, Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000). Danach haben Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht - was indes im Anwendungsbereich von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht der Fall ist (Nussbaumer, a.a.O., N, Rz. 835) -, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6; Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.1). Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen den Versicherungsträger oder das Gericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung (BGE 132 V 393 E. 4.1) zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.2).

2.6 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin bzw. der Stellenanbieterin als Auskunft einer Drittperson i.S.v. § 24 Abs. 1 lit. b Verwaltungsverfahrensgesetz (VRP; SRSZ 234.110) vom 6. Juni 1974 angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Per-

son in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen (VGE II 2021 73 vom 17.8.2021 E. 2.4.2 m.H.).

3. Vorliegend ergibt sich aus den Akten:

3.1 Die C._____ AG (nachfolgend: Stellenanbieterin) hat am 10. Oktober 2023 per E-Mail die zuständige Personalberaterin des RAV D._____ kontaktiert und um Zustellung des Lebenslaufes der Beschwerdeführerin gebeten, da deren Profil ihr Interesse geweckt habe. Die E-Mail-Nachricht wurde in der Folge der Beschwerdeführerin weitergeleitet mit der Bitte, sich mit der Stellenanbieterin in Verbindung zu setzen (vgl. Vi-act. 3; E-Mail nicht aktenkundig). Die Stellenanbieterin teilte dem RAV D._____ am 13. Oktober 2023 per E-Mail mit, dass die Beschwerdeführerin am Vortag angerufen und sich im Laufe des Telefonats herausgestellt habe, dass diese den Städtebau der einfachen Architektur vorziehe, weshalb das Thema vonseiten der Stellenanbieterin nicht weiter verfolgt werde (Vi-act. 3).

3.2 Mit Schreiben vom 16. Oktober 2023 gewährte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Möglichkeit, sich schriftlich zum Sachverhalt zu äussern (Vi-act. 4). Im Rahmen ihrer Stellungnahme (datierend vom 20.10.2023) gibt diese an, dass sie bei genanntem Telefonat herausfinden wollte, welche Aufgaben sie in diesem Job erwarten würden, da ihr weder eine Jobbeschreibung zugesandt worden, noch eine solche auf der Firmenwebsite auffindbar gewesen sei. Zudem habe sie nicht gesagt, dass sie lieber im Städtebau als im Bereich der "einfachen" Architektur arbeiten wolle. Stattdessen habe es vonseiten der Stellenanbieterin kein konkretes Jobangebot gegeben, welches sie hätte annehmen können (Vi-act. 5).

3.3 Im Rahmen der Sachverhaltsabklärung kontaktierte die Vorinstanz am 2. November 2023 die Stellenanbieterin. Aus der Telefonnotiz (Vi-act. 7) geht hervor, dass die Beschwerdeführerin gesagt habe, sie wolle nicht mehr Einfamilienhäuser planen. Die Stellenanbieterin habe die Beschwerdeführerin aufgrund des klar geäusserten Desinteresses nicht weiter überreden wollen. Die Stelle sei erneut ausgeschrieben worden und nach wie vor nicht besetzt. Bei der Stelle habe es sich um eine Vollzeitstelle als Architekt/in gehandelt (Vi-act. 6).

3.4 In der Verfügung vom 7. November 2023 (Vi-act. 8) hielt die Vorinstanz fest, es ergebe sich, dass die Stellenanbieterin über eine passende Vakanz verfügt habe. Die Beschwerdeführerin habe durch ihr gegenüber der Stellenanbieterin

rin bekundete Desinteresse eine mögliche Anstellung vereitelt und es lägen hierfür keine entschuldbaren Argumente vor.

3.5 Im Rahmen ihrer Einsprache (Vi-act. 9) führte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen und sinngemäss aus, es treffe nicht zu, dass ihr eine konkrete Arbeitsstelle angeboten worden sei, da die Stellenanbieterin neben ihrem Dossier zusätzlich ein Telefonat verlangt habe. Die Jobbeschreibung sei ebenfalls nicht ausreichend konkret gewesen und habe Aussagen enthalten, die zeigen würden, dass der Verfasser wirklich nicht wisse, was die Arbeit eines Architekten sei. Die Vorinstanz habe zudem ihr rechtliches Gehör verletzt, da sie nicht begründe, weshalb sie die Ausführungen der Stellenanbieterin als glaubhafter denn ihre erachte. Die Beschwerdeführerin halte sich an die Anweisungen des Amtes für Arbeit und habe keine Anstellung verhindert. Selbst wenn sie im Rahmen des Gesprächs gesagt hätte, dass sie eher am Städtebau als an der "einfachen Architektur" interessiert sei, handle es sich dabei um eine Bekundung ihrer Präferenzen, welche in jedem Bewerbungsgespräch üblich sei. Mangels Vorliegen eines konkreten Stellenangebots habe sie ein solches nicht ablehnen können und es liege per se kein schweres Verschulden vor.

3.6 Mit Einspracheentscheid vom 8. April 2024 bestätigte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen (Vi-act. 11). Nachdem die Stellenanbieterin das Dossier der Beschwerdeführerin einverlangt habe, sei von einem konkreten Bedarf nach einer Architektin auszugehen. Zudem sei die Stelle erneut ausgeschrieben worden, was diese Auffassung untermaure. Die von der Beschwerdeführerin bemängelten fehlenden Angaben zu Gehalt und Arbeitszeiten seien zudem in einer Stellenbeschreibung nicht üblich. Die Aussagen der Stellenanbieterin habe die Vorinstanz sodann nicht unkritisch übernommen. Die Beschwerdeführerin habe vielmehr die genannten Aussagen als verleumderisch dargestellt, ohne jedoch zu erläutern, was sie stattdessen gesagt habe. Dass die Stellenanbieterin eine Anstellung der Beschwerdeführerin nicht in Betracht gezogen habe, sei allein auf ihr Verhalten während des Telefonats zurückzuführen.

3.7 Im Rahmen ihrer Verwaltungsgerichtsbeschwerde rügt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen erneut eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, da der Einspracheentscheid ungenügend begründet sei und nicht sämtliche ihrer Argumente behandelt worden seien. Die verhängte Sanktion von 31 Einstelltagen sei überdies unverhältnismässig. Auch führt die Beschwerdeführerin aus, ihr Gesprächspartner der Stellenanbieterin habe ihr mit Ausnahme dessen, dass sie die von der Firma Schwörer gebauten Häuser konfigurieren könne, keine konkreten

Aufgaben nennen können, was nicht mit der Stellenbeschreibung übereinstimmte. Die Beschwerdeführerin erklärt, sie habe kein Desinteresse ausgedrückt, sondern durch ihren Anruf und ihre Fragen vielmehr Interesse bekundet. Sie legt zudem E-Mail-Korrespondenz mit ihrem Gesprächspartner der Stellenanbieterin bei (Bf-act. 7).

4. Soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Begründungspflicht durch die Vorinstanz geltend macht, ist dem Folgendes entgegenzuhalten: Der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV gebietet, dass die Behörde die Vorbringen der betroffenen Person auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (BGE 139 V 496 E. 5.1). Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 142 II 49 E. 9.2; 137 II 226 E. 3.2; je mit Hinweisen). Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 141 IV 249 E. 1.3.1; BGE 138 IV 81 E. 2.2; Urteile BGer 2C_515/2017 vom 22.11.2017 E. 2.3.3; 1C_372/2017 vom 22.1.2018).

Im angefochtenen Einspracheentscheid (Ziff. 6) gibt die Vorinstanz die Einsprache integral wieder und in den darauffolgenden Erwägungen (Ziff. 7 f.) greift sie die entscheidungswesentlichen Punkte auf und begründet, weshalb die Einsprache unbegründet ist. Indem die Vorinstanz nicht jeden Einzelpunkt erneut explizit aufgreift, sondern sich mit den wesentlichen Argumenten der Beschwerdeführerin auseinandersetzt und zusammenfassend argumentiert, kommt sie ihrer Begründungspflicht in genügendem Masse nach. Der ausführlich begründete Einspracheentscheid ermöglichte es der Beschwerdeführerin, gegen diesen eine begründete Beschwerde einzureichen. Eine Verletzung der Begründungspflicht lässt sich nicht erkennen.

5. Es bleibt zu prüfen, wie es sich mit der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit durch die Beschwerdeführerin verhält.

5.1 Soweit die Beschwerdeführerin auf ihre umfangreichen Stellensuchbemühungen verweist (vgl. insb. Vi-act. 9), so ist dies zum einen unbestritten, zum andern jedoch für die vorliegend strittige Frage nicht relevant. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird einzig damit begründet, dass die Be-

schwerdeführerin eine Anstellung vereitelt hat. Soweit der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt ist, hat dies eine Sanktionierung zur Folge und zwar unabhängig der ansonsten nachgewiesenen Arbeitsbemühungen (VGE II 2023 12 vom 21.4.2023 E. 4.1).

5.2 Soweit die Beschwerdeführerin mehrfach betont, keine Stelle abgelehnt zu haben, so ist dies unbehilflich. Es ist zu wiederholen, dass die Rechtsprechung das verpönte Verhalten sehr weit umschreibt. Gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist jegliches Verhalten sanktionswürdig, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt. Darunter fällt auch die klare und eindeutige Nichtbekundung der Bereitschaft zum Vertragsabschluss bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber sowie auch die Vereitelung der Unterbreitung eines konkreten Stellenangebots (vgl. oben E. 2.4).

5.3 Sachverhaltsmässig ist erstellt, dass die Stellenanbieterin zur Besetzung einer von ihr ausgeschriebenen Stelle an der Beschwerdeführerin interessiert war, sich daher mit dem Hinweis auf die "STES-ID" der Beschwerdeführerin an das RAV D. _____ wandte und um Zustellung des Lebenslaufs ersuchte (Vi-act. 3). Ganz offensichtlich wies diese offene Stelle ein Profil auf, welches das Dossier der Beschwerdeführerin zu erfüllen vermochte, handelte es sich doch bei genannter Stelle um eine Anstellung als Architektin in Vollzeitpensum (Vi-act. 6 f.) und suchte die Beschwerdeführerin u.a. nach einer ebensolchen Anstellung (Bf-act. 10). Nur so lässt sich erklären, dass erstens die Stellenanbieterin das Dossier wünschte, zweitens die persönliche RAV-Beraterin die Beschwerdeführerin anhielt, ihr Dossier der Stellenanbieterin zuzustellen und sie zur Kontaktaufnahme aufforderte sowie drittens diese wiederum die Stellenanbieterin überhaupt kontaktierte. Mithin musste die Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass sie für die Stelle qualifizierte und es sich um eine zumutbare Stelle handelte (vgl. Art. 16 AVIG), selbst wenn es zutreffen sollte, dass sie über die Stelle noch nicht allzu viel wusste. Nachdem die Beschwerdeführerin davon ausgehen musste, dass es sich um eine grundsätzlich zumutbare Stelle handelte, lässt sich auf jeden Fall festhalten, dass die Beschwerdeführerin verpflichtet war, sich nach besten Möglichkeiten um diese zu bemühen.

5.4 Die Beschwerdeführerin bestreitet, durch ihr Verhalten das Desinteresse der Stellenanbieterin an ihrer Anstellung bewirkt zu haben. Wie bereits in Erwägung 2.6 beschrieben, wird zur Klärung des Sachverhalts auch die Auskunft der Stellenanbieterin herbeizuziehen sein, deren Richtigkeit bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte anzunehmen ist.

5.4.1 Viel ist über den Inhalt des interessierenden Telefonats nicht bekannt. Gemäss Rückmeldung der Stellenanbieterin ans RAV D. _____ vom 13. Oktober 2023 habe die Beschwerdeführerin am 12. Oktober 2023 die Stellenanbieterin telefonisch kontaktiert. Dabei habe sich herausgestellt, "dass sie lieber Städtebau als einfache Architektur habe" (Vi-act. 3). Aufgrund des empfundenen Desinteresses an der offenen Stelle habe aufseiten der Stellenanbieterin kein Interesse an weiteren Gesprächen bestanden. Anlässlich der telefonischen Befragung durch die Vorinstanz gab der Gesprächspartner der Stellenanbieterin zur Auskunft, er könne sich noch gut an das Telefonat mit der Beschwerdeführerin erinnern. Sie habe wortwörtlich gesagt, 'sie wolle nicht mehr diese Einfamilienhäuser planen', worauf er sie nicht weiter habe überreden wollen, da sie klar Desinteresse an der vakanten Stelle gezeigt habe (Vi-act. 7).

5.4.2 Die Beschwerdeführerin gab im Rahmen ihrer Stellungnahme (Vi-act. 5) an, "Aufgrund des Telefongesprächs wollte ich herausfinden, welche Aufgaben mich in diesem Job erwarten", "Die Aussage, dass ich lieber im Städtebau als im Bereich der 'einfachen' Architektur arbeiten wollen würde, habe ich so nicht gesagt [...]" und "Das Thema Einstellung konnte nicht weiterverfolgt werden, weil in dem Telefonat keine konkrete Stelle für mich als Architektin angeboten werden konnte [...]".

5.4.3 Einspruchweise (Vi-act. 9) führt die Beschwerdeführerin sinngemäss aus, dass kein konkretes Stellenangebot vorgelegen habe, da die Stellenanbieterin ihr keine konkrete Arbeit angeboten, sondern zuvor ein Telefonat verlangt habe.

Mit dieser Argumentation verkennt sie ihre Aufgabe als Stellensuchende mit Schadenminderungspflicht: Es entspricht nicht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass Stellenanbieter bereits nach blosser Konsultation des Dossiers einer stellensuchenden Person einen Arbeitsvertrag mitsamt Angabe von Lohn und Arbeitszeiten unterbreiten. Vielmehr ist es die Aufgabe eines jeden Stellensuchenden, im Rahmen von gegenseitigen Kontakten das Interesse des Stellenanbieters zu wecken bzw. aufrechtzuerhalten und anschliessend Arbeitsvertragsverhandlungen einzugehen bzw. abzuschliessen. Es ist daher nicht entscheidend, dass der Beschwerdeführerin nicht von Beginn weg Details wie Arbeitsmodalitäten oder Lohn bekannt waren. Die Frage bleibt indes weiterhin (siehe nachfolgend), ob der Gesprächsabbruch dem Verhalten der Beschwerdeführerin anzulasten ist oder nicht. Kam es wegen diesem Verhalten nicht zu weiterführenden Gesprächen, Schnuppertagen o. dgl., so ist dies auch ohne ausdrückliche Ablehnung eines detaillierten Stellenangebotes einer solchen gleichzusetzen. Schliesslich würde es jeglicher Vernunft entbehren, eine Kandidatin für ein weiterführendes Gespräch oder einen Schnuppertag einzuladen sowie weitere De-

tails offenzulegen, wenn die Kandidatin schon zu Beginn ihr Desinteresse kundtut oder zumindest die Arbeitgeberin oder Arbeitsvermittlerin das Interesse aufgrund von Äusserungen der Kandidatin verliert (VGE II 2023 18 vom 22.5.2023 E. 4.2; vgl. VGE II 2023 66 vom 22.11.2023 E. 5.7; vgl. HAP Soziale Sicherheit-Hugentobler, Rz 29.168).

Im Rahmen ihrer Eingaben stellt die Beschwerdeführerin zudem die fachliche Kompetenz ihres Gesprächspartners der Stellenanbieterin infrage. Sie anerkennt auch, dass sie das Thema Städtebau (jedoch in anderem Kontext) angesprochen habe. Sie führt zudem aus, dass die von ihr bestrittene Aussage ohnehin lediglich eine unverfängliche Kundgebung ihrer Präferenzen wäre, was in Bewerbungsgesprächen üblich sei. Was dies anbelangt, ist erneut auf die Schadenminderungspflicht hinzuweisen und namentlich auf die Obliegenheit, im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs kein Desinteresse an der gegenständlichen, zumutbaren Stelle zu signalisieren.

5.4.4 Vor Verwaltungsgericht legt die Beschwerdeführerin E-Mail-Korrespondenz mit ihrem Gesprächspartner der Stellenanbieterin ins Recht, welche ihrer Ansicht nach Aufschluss darüber gebe, weshalb dieser seine "verleumderischen Aussage" getätigt habe (act. 1). Genannte Korrespondenz wird nachfolgend auszugsweise wiedergegeben (Bf-act. 7):

[Beschwerdeführerische Anfrage]

[...] Ich wollte genauer wissen, welche konkreten Aufgaben für eine Architektin mit einem Masterabschluss im Bereich Fertighäuser anfallen. Mir war nicht ganz klar, welche Planungsschritte bei Fertighäusern noch erforderlich sind. Sie meinten, man müsste z.B. noch die Art der Fenster auswählen. Diese schienen mir jedoch nicht unbedingt im Aufgabenbereich eines Architekten zu liegen. Die Stellenbeschreibung sprach jedoch von der Erstellung von Ausführungsplänen im Massstab 1:100. Während unseres Gesprächs konnten Sie mir keine konkreten Aufgaben nennen, die die Erstellung solcher Ausführungspläne rechtfertigen würden. Ich fragte deshalb nach, ob möglicherweise die Lage der Häuser auf dem Grundstück eine relevante Aufgabe sein könnte, dies wäre dann eine eher städtebauliche Aufgabe. Haben Sie diese Äusserung als Hinweis darauf interpretiert, dass ich den Städtebau der reinen Architekturarbeit vorziehe? [...]

[Antwort Gesprächspartner der Stellenanbieterin]

[...] Wir hatten damals ein klar verständliches Gespräch. Auch OHNE Masterabschluss sehe ich mich befähigt auch mit Ihnen ein verständliches Gespräch zu führen, daher: Nein, ich habe nichts Falsches hineininterpretiert! [...]

Die Beschwerdeführerin als Anfragende hat den Inhalt des Telefonats - obschon sie vor Verwaltungsgericht angibt, ihn nicht wörtlich wiedergeben zu können - in einer nachvollziehbaren und an sich höflich formulierten Form dargestellt. Angesichts dessen, erstaunt die durchaus gereizt wirkende Reaktion ihres Gesprächspartners auf den ersten Blick. Es ist jedoch in Erinnerung zu rufen, dass die Be-

schwerdeführerin vor der Vorinstanz die Kompetenz ihres Gesprächspartners in Frage gestellt hat und auch vor Verwaltungsgericht die Stellenanbieterin sinn- gemäss als dubiose Firma darstellt. Wenn der von der Beschwerdeführerin ge- schilderte Gesprächsinhalt zutrifft - wobei in diesem Kontext an ihr eigenes Inter- esse am Verfahrensausgang zu erinnern ist - zeigt sich daraus, dass sie Zweifel hatte, ob die Stellenanbieterin über ihr oder ihrer Ausbildung gerecht werdende Aufgaben verfügte resp. dass sie im Gespräch den Eindruck erhielt, für die an- gebotene Stelle überqualifiziert zu sein. Die Antwort des Gesprächspartners lässt darauf schliessen, dass die beschwerdeführerischen Zweifel an seiner Kompe- tenz, an der Seriosität des Unternehmens und ihre mutmasslich empfundene Überqualifikation oder immerhin ein fehlendes Interesse an der von ihm im Tele- fonat beschriebenen Stelle nicht unbemerkt blieben. Es mag dabei durchaus zu- treffen, dass die angebotene Stelle nicht nur Architekten mit Masterabschluss of- fenstand, sondern auch Zeichnern mit Fachrichtung Architektur (Vi-act. 6). In die- sem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sich rechtsprechungs- gemäss an der Zumutbarkeit einer Arbeit nichts ändert, wenn sie das Fähigkeits- und Fertigniveau der versicherten Person unterbeansprucht; eine allfällige Unterforderung durch die angebotene Arbeit begründet keine Unzumutbarkeit (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, N Rz. 295). Selbst wenn also die Be- schwerdeführerin der Ansicht gewesen wäre, sie verfüge mit ihrem Masterab- schluss in Architektur über Fähigkeiten, welche für die Tätigkeit mit Fertighäusern nicht erforderlich sind, hätte sie dennoch klar und deutlich ihre Bereitschaft zum Vertragsabschluss erkennen lassen müssen (vgl. Urteil BGer 8C_364/2021 vom 17.11.2021; VGE II 2021 98 vom 19.11.2021 E. 5.3).

Unerheblich ist ebenfalls, ob die Aussage über die Präferenz hinsichtlich des Themas Städtebau in genau derjenigen Form gemacht wurde, wie von der Stel- lenanbieterin geschildert. Aus der beschwerdeführerischen Anfrage geht hervor, dass sie versuchte nachzuvollziehen, ob die ausgeschriebene Stelle die Anstel- lung einer Architektin mit Masterabschluss rechtfertige. Wenn sie dabei ange- sichts der wohl unbefriedigenden Antworten des Gesprächspartners fragt, ob die Stelle eine städtebauliche Komponente aufweise, lässt sich ohne grössere An- strengung annehmen, dass sie andernfalls die Stelle als ihrer Ausbildung nicht angemessen bzw. jedenfalls nicht als sonderlich interessant erachtet. Es kommt hinzu, dass der Gesprächspartner, welcher im Gegensatz zur Beschwerdeführe- rin keinerlei Interesse am Verfahrensausgang hat, jegliche Interpretationen ver- neint, und die Beschwerdeführerin nicht den vollständigen Gesprächsinhalt wie- dergegeben hat. Dies lässt umso wahrscheinlicher erscheinen, dass im Telefonat tatsächlich ein gewisses Desinteresse an der Stelle zu erkennen war.

Die gereizt wirkende Antwort des Gesprächspartners gibt ebenfalls Aufschluss darüber, dass das Telefonat nicht zufriedenstellend verlief. Der Gesprächspartner zeigt damit in Übereinstimmung mit seinen vorhergehenden Auskünften, dass er vonseiten der Beschwerdeführerin kein Interesse an der Stelle wahrgenommen hat, sondern Desinteresse verspürte. Dies lässt sich auch aus der Tatsache entnehmen, dass kein eigentliches Bewerbungsgespräch vereinbart wurde. Die Beschwerdeführerin behauptet zwar, mit ihren Fragen Interesse bekundet zu haben. Eine Form der Fragestellung, welche den Stellenanbieter, welcher zuvor Interesse an einem Kandidaten hatte, ein Desinteresse irgendwelcher Art (i.c. Aufgabenbereich bzw. Überqualifikation) an der von ihm ausgeschriebenen Stelle erkennen lässt und ihn von weiteren Gesprächen abhält, lässt sich indes nicht mit der Schadenminderungspflicht vereinbaren. Vielmehr dürfen Fragen keine Zweifel an der Bereitschaft zum Vertragsabschluss für eine zumutbare Stelle erwecken, um die baldmöglichste Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden.

5.5 Der genaue Wortlaut des Gesprächs zwischen der Beschwerdeführerin und der Stellenanbieterin lässt sich nicht rekonstruieren, was indes für die strittige Frage auch nicht entscheidend ist. Aufgrund der Akten kann als erstellt gelten, dass die Stellenanbieterin die Kandidatur der Beschwerdeführerin nicht weiterverfolgte, da sie in deren Äusserungen ein Desinteresse an der Stelle wahrnahm. Dabei durfte die Vorinstanz in Bezug auf deren Rückmeldungen berücksichtigen, dass die Stellenanbieterin keinerlei eigene Interessen verfolgte (vgl. oben E. 2.6). Anhaltspunkte, dass es sich um eine unzumutbare Stelle gehandelt hätte, bestehen keine. Wohl äussert sich die Beschwerdeführerin pointiert negativ zur Stellenanbieterin und zum Gesprächspartner. Dabei handelt es sich jedoch um nicht weiter belegte Annahmen, welche eine Unzumutbarkeit nicht nachzuweisen vermögen. Dass die Beschwerdeführerin (noch) keine detaillierten Angaben über die vakante Stelle erhielt, das Angebot nicht konkretisiert wurde, ist im Übrigen wiederum auf ihr Verhalten und den daraus resultierenden Abbruch der Gespräche zurückzuführen. Für die vorliegende Beurteilung ist daher allein entscheidend, dass es sich bei der vakanten Stelle um jene einer Architektin oder Zeichnerin Fachrichtung Architektur handelte, die Stellenanbieterin das Profil der Beschwerdeführerin kannte, sich an ihrer Anstellung interessiert zeigte und daher um Zustellung des Lebenslaufes ersuchte. Daraufhin erfolgte der telefonische Kontakt, der dann wie erwähnt aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin beendet wurde. In Gesamtwürdigung ist es daher in Übereinstimmung mit der Vorinstanz als überwiegend wahrscheinlich zu erachten, dass trotz anfänglichem Interesse vonseiten der Stellenanbieterin letztlich das beschwerdeführerische Verhalten im Rahmen der erstmaligen Kontaktaufnahme die Nichtweiterverfolgung des Be-

werbungsprozesses bewirkte. Ihr Verhalten hat den Anschein des Desinteresses statt dem rechtsprechungsgemäss geforderten Anschein der klaren und eindeutigen Bereitschaft zur Anstellung erweckt. Hierdurch hat die Beschwerdeführerin einen weiteren Verlauf des Bewerbungsprozesses bis hin zur Unterbreitung eines konkreten Stellenangebots vereitelt. Der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist damit erfüllt, was eine Sanktionierung mit sich zieht.

6.1 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 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenztzuschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983).

6.2.1 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn die Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). Damit der versicherten Person ein schweres Verschulden vorgeworfen werden kann, muss seitens der Stellenanbieterin ein gewisses Interesse an der Anstellung der sich bewerbenden Person erkennbar sein (VGE II 2023 66 vom 22.11.2023 E. 5.7).

Nachdem vonseiten der Stellenanbieterin ein gewisses Interesse an der Beschwerdeführerin vorlag und letztere dieses durch ihr Verhalten verspielt hat bzw. durch die Vereitelung einer Anstellung den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt hat, beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, sollten keine entschuldbaren Gründe vorliegen.

6.2.2 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 (BGE 130 V 125 E. 3.5). 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 Gege-

benheit (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., N, Rz 864).

6.2.3 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE II 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 2024, 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).

6.2.4 Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungs-Tatbestände bereit. Dieses Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (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.

6.2.5 Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat.

Die Kognition des 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).

6.3.1 In der Verfügung vom 7. November 2023 führte die Vorinstanz lediglich aus, aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes sei die Einstellungsdauer nach Massgabe eines schweren Verschuldens für 31 Tage zu verfügen. Eine weitergehende Begründung liegt nicht vor (vgl. betr. Begründungspflicht etwa VGE II 2023 54 vom 20.8.2023 E. 5.3.2 m.H.).

6.3.2 Im Einspracheentscheid wiederholt die Vorinstanz, dass die Beschwerdeführerin den Tatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit erfüllt habe und damit von Gesetzes wegen ein schweres Verschulden vorliege. Die Beschwerdeführerin bringe keinen entschuldbaren Grund hervor, weshalb sie [recte: nicht] in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei. Die Tatsache, dass sie stellensuchend sei und der Schadensminderungspflicht unterliege, sei für eine stellensuchende Person Einladung genug, um sich so zu verhalten, dass der Arbeitgeber das Interesse nicht verliere. Dass es vorliegend zu keiner Konkretisierung gekommen sei, sei allein auf das Verhalten der Versicherten zurückzuführen. Bei der Anstellung habe es sich zudem um eine unbefristete gehandelt, womit die Rechtsprechung zu befristeten Stellen bzw. das diesbezügliche Einstellraster des Seco nicht zur Anwendung kämen. Die Beschwerdeführerin bleibe den Gesprächsinhalt schuldig, es sei davon auszugehen, dass nichts gegen die Zumutbarkeit der vakanten Stelle gesprochen hätte, und die Beschwerdeführerin sei verpflichtet gewesen, sich anlässlich des Telefongesprächs so zu verhalten, dass der Stellenanbieter sein Interesse an der Arbeitskraft der Beschwerdeführerin nicht verliere und eine Stellenbesetzung durch sie ausschliesse.

6.3.3 Vor Verwaltungsgericht erklärt die Beschwerdeführerin, die verhängte Sanktion von 31 Einstelltagen erscheine unverhältnismässig und nicht gerechtfertigt, insbesondere da kein schweres Verschulden ihrerseits nachgewiesen worden sei. Die Entscheidung berücksichtige nicht angemessen ihre persönlichen Umstände und ihr Bemühen, eine Anstellung zu finden.

6.4.1 Das Seco-Einstellraster qualifiziert die erstmalige Ablehnung einer zugewiesenen oder selbstgefundenen zumutbaren unbefristeten Stelle als schweres Verschulden und sieht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 bis 45 Tagen vor (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B.1).

6.4.2 Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, es liege kein schweres Verschulden vor, weil sie keine Stelle abgelehnt habe, kann auf das zuvor Ausgeführte verwiesen werden. Jegliches Verhalten, welches das Zustandekommen eines zumutbaren Arbeitsvertrags scheitern lässt, gilt als Ablehnung einer zumutbaren Stelle und erfüllt den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (vgl. oben E. 2.4, 5.5.3). Es ist damit grundsätzlich von einem schweren, mit mindestens 31 Tagen zu sanktionierenden Verhalten auszugehen (vgl. oben E. 6.2.1).

6.4.3 Im Übrigen vermag die Beschwerdeführerin keine weiteren entschuldbaren Gründe darzutun, welche eine weitere Reduktion der Einstelltage rechtfertigen würden. Die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführten Stellensuchbemühungen stellen jedenfalls keine mildernden Umstände dar, sind diese doch von einer ALE-Taggelder beziehenden Person zu erwarten (VGE II 2023 12 vom 21.4.2023 E. 5.2). Die Schadenminderungspflicht verlangt letztlich von allen versicherten Arbeitslosen, alles zu tun, um die Arbeitslosigkeit raschestmöglich zu beenden (vgl. oben E. 2.1). Mit 31 Einstelltagen hat die Vorinstanz zudem die für schweres Verschulden kürzest mögliche Dauer verfügt und damit durchaus mildernde Umstände berücksichtigt (vgl. oben E. 6.2.3).

7. Die Beschwerde erweist sich zusammengefasst als unbegründet und ist abzuweisen. Die Vorinstanz hat das Verhalten der Beschwerdeführerin zu Recht als Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG qualifiziert und mit 31 Einstelltagen sanktioniert.

8. Es sind keine Kosten zu erheben; Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht bei diesem Verfahrensausgang keiner (Art. 61 lit. ^{fbis} und 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).
Subsidiäre Verfassungsbeschwerde?
4. Zustellung an:
 - Beschwerdeführerin (R)
 - Vorinstanz (R)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 18. Juni 2024

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: 1. Juli 2024