

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2024 9

Entscheid vom 16. Mai 2024

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Jan Bucher, a.o. Gerichtsschreiber

Parteien

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

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1961) arbeitete seit März 2022 bei der C._____ AG in Altendorf, welche das Anstellungsverhältnis am 25. Mai 2023 per Ende Juli 2023 kündigte. Am 20. Juni 2023 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. August 2023 (Vi-act. 1). Bereits schon am 14. Juni 2023 wurde sie durch das RAV Lachen für eine Vollzeitstelle zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2).

B. Im Rahmen der Sachverhaltsabklärung konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ am 4. Oktober 2023 mit dem Vorhalt, sie sei mit einer Arbeitgeberin in Verhandlung gestanden, hätte die Arbeitsstelle nach einem Vorstellungsgespräch erhalten, die Anstellung dann aber mit ihrem Handeln vereitelt. Das Amt ziehe daher in Betracht, A._____ mit Einstelltagen zu sanktionieren (Vi-act. 4). Eine Stellungnahme von A._____ hierzu ging innert Frist nicht ein. Mit Verfügung vom 19. Oktober 2023 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 27. September 2023 für die Dauer von 25 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 5). Eine am 10. November 2023 dagegen erhobene und am 13. Dezember 2023 ergänzte Einsprache (Vi-act. 6, 8) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 205/23 vom 8. Januar 2024 ab (Vi-act. 9).

C. Am 6. Februar 2024 lässt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid Nr. 205/23 der Beschwerdegegnerin vom 8. Januar 2024 sei aufzuheben.
2. Auf die Einstellung der Anspruchsberechtigung im Umfang von 25 Tagen sei zu verzichten.
3. Eventualiter sei eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 5 Tagen zu verfügen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin.

Zudem ersucht sie um eine Nachfrist von 30 Tagen für die Sachverhaltsdarstellung und Begründung, da der Rechtsvertreter eben erst eingesetzt worden sei.

Nachdem eine kurze, nicht erstreckbare Nachfrist bis 22. Februar 2024 angesetzt wurde, ergänzt die Beschwerdeführerin die Beschwerde am 21. Februar 2024.

D. Mit Vernehmlassung vom 13. März 2024 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Am 22. April 2024 nimmt die Beschwerdeführerin replizierend Stellung.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, sie habe mit ihrem Verhalten eine in Aussicht stehende Anstellung vereitelt und damit den Tatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzent-schädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 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 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-, Verhältnis-mässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.1; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.).

2.2 Sanktioniert werden unter anderem Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. So ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Soweit Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG nicht die ausdrücklich dort genannten Tatbestände betrifft, hat die Bestimmung die Funktion eines Auffangtatbestands. Als solcher erfasst sie sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt ist (Urteil BGer 8C_40/2019 vom 30.7.2019 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 Arbeitslosig-

keit, 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, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19; 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., Rz. 850 mit weiteren Hinweisen). Ins Gewicht fallen sodann liederliche Bewerbungen und Bewerbungsunterlagen (VGE II 2023 58 vom 26.9.2023 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., 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).

3. Sachverhaltsmässig ergibt sich aus den Akten:

3.1 Die D._____ AG schrieb am 24. August 2023 eine unbefristete Stelle einer Call Center Agentin Inbound 40-80%, sofort antretbar, aus (Vi-act. 3, 5). Am 31. August 2023 vermittelte das RAV der D._____ AG die Beschwerdeführerin als Kandidatenvorschlag, worauf diese durch die D._____ AG per E-Mail kontaktiert und für ein Interview am 7. September 2023 eingeladen wurde. Da keine Rückmeldung erfolgte, kontaktierte die D._____ AG das RAV, um weitere Kontaktdaten zu erhalten, da man an der Kandidatin sehr interessiert sei und einen neuerlichen Gesprächstermin vereinbaren wolle (Vi-act. 3).

3.2 Am 19. September 2023 informierte die D._____ AG, am 15. September 2023 habe ein interessantes Gespräch stattgefunden; es werde noch diese Woche über die Anstellung entschieden. Schliesslich teilte die D._____ AG am 22. September 2023 mit, "dass wir A._____ gerne einstellen möchten und die beiden Inserate (Deutsch und Französisch) vorerst nicht verlängert werden müssen. Da wir das Angebot noch nicht kommuniziert haben (erfolgt nächste Woche), hoffen wir, dass sie uns auch zusagt. Ansonsten melde ich mich noch bei Ihnen für eine erneute Veröffentlichung/Verlängerung" (Vi-act. 3).

3.3 Gemäss Schreiben der Vorinstanz vom 4. Oktober 2023 an die Beschwerdeführerin habe sich die D._____ AG am 26. September 2023 neuerlich gemeldet und berichtet, dass doch keine Anstellung zustande gekommen sei. Der Grund dafür sei, dass die Beschwerdeführerin in naher Zukunft einen Umzug plane und nicht mehr zur Verfügung stehen würde (Vi-act. 4). Die RAV-Beraterin hält die Rückmeldung der D._____ AG wie folgt fest (Vi-act. 15):

bezugnehmend auf die letzte Nachricht von Frau [...] möchte ich Ihnen mitteilen, dass mit A._____ leider doch keine Zusammenarbeit zustande gekommen ist, da sie in naher Zukunft einen Umzug plant und dann für uns nicht mehr zur Verfügung stehen würde. Da wir auf der Suche nach einer langfristigen Zusammenarbeit sind, haben wir uns für jemand anderen entschieden (diese Kandidatin ist nicht über das RAV zu uns gekommen). Die beiden Stellen können somit offline bleiben.

Aufgrund dieser Rückmeldung erfolgte am 28. September 2023 ein Gespräch der Beschwerdeführerin auf dem RAV, das wie folgt protokolliert ist (Vi-act. 15):

Stes ist nicht sicher wann und ob sie ins Tessin geht. Sie teilt mit, ihr Lebensmittelpunkt ist hier in SZ, es kann gut sein, dass sie erst nach der Pension wieder umzieht. Gemäss Aussage bewirbt sie sich vorwiegend im Kanton SZ. Somit müssen Stellen im Kanton SZ auch angenommen werden.

NPA Pflichten neu besprochen: Ab sofort mind. 10 schriftliche und realistische Stellen mit max. 2 Std. Arbeitsweg nachweisen pro Monat. NPA Formular vollständig ausfüllen. Stes meldet sich umgehend beim PB sobald sie Kenntnis davon hat, dass sich Ihre Wohnsituation ändern wird. > 10 auch möglich im Tessin zu suchen.

3.4 Innert Frist ging zu dem der Beschwerdeführerin vorgehaltenen Sachverhalt keine Stellungnahme ein, wobei die Beschwerdeführerin erklärt, das Schreiben vom 4. Oktober 2023 gar nie erhalten zu haben (vgl. Vi-act. 10; 8). Am 19. Oktober 2023 verfügte das Amt für Arbeit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Berücksichtigt wurde dabei auch die Ausführung der Beschwerdeführerin gegenüber der RAV-Beraterin vom 28. September 2023 (wobei aber fälschlicherweise vom 4.10.2023 gesprochen wird; Vi-act. 5). Da sie selber ausgeführt habe, eventuell auch erst nach der Pensionierung ins Tessin umzuziehen, wäre sie verpflichtet gewesen, die Stelle bei der Firma D. _____ AG umgehend anzutreten. Damit habe sie eine zumutbare Stelle nicht angenommen, was die Sanktionierung rechtfertige.

3.5 Gegenüber der Arbeitslosenkasse schrieb die Beschwerdeführerin am 23. Oktober 2023, sie habe das Schreiben zur Stellungnahme vom 4. Oktober 2023 nie erhalten, denn sie hätte sich bestimmt dazu geäussert. Und weiter (Vi-act. 10; E-Mail vom 23.10.2023, 11.36 Uhr):

Scheinbar hat die D. _____ AG mitgeteilt, dass ich den Job nicht annehmen wollte. Dies stimmt überhaupt nicht. Bei der D. _____ AG habe ich beim zweiten Gespräch mitgeteilt, dass es sein könnte, dass ich irgendwann vielleicht ins Tessin umziehe (ich habe 11 Jahre im Tessin gewohnt und gearbeitet). Hr. [...], der beim zweiten Gespräch dabei war, hat mir dann gesandt, dass ich den Job nicht erhalte. Ich falle wirklich aus allen Wolken heute morgen. Gemäss Frau [...] [AFA] geben Sie mir 20 Einstelltage, das kann ich aus obengenannten Gründen nicht akzeptieren und Frau [...] teilte mir mit, dass ich eine Einsprache geben soll. Das werde ich auf jeden Fall machen, da ich keinen Job abgelehnt habe.

3.6 Am 24. Oktober 2023 erkundigte sich die Vorinstanz bei der D. _____ AG nach den genauen Umständen des Anstellungsgesprächs, nachdem die Beschwerdeführerin bestreite, gesagt zu haben, in nächster Zeit den Umzug ins Tessin zu planen, sondern wohl erst, wenn sie pensioniert sei. Hierauf meldete die D. _____ AG zurück (Vi-act. 14):

danke für Ihre Nachricht. Ich habe diesbezüglich intern nochmal Rücksprache gehalten und kann Ihnen folgende Schilderung meines Kollegen, der das Gespräch mit A. _____ geführt hat, weitergeben: "Frau A. _____'s Statement war ganz klar: sie stellte sich zuerst bei unserer Kollegin, der Teamleiterin, vor. Dann kam

die Anfrage für ein 2tes Gespräch ihrerseits, da sie noch Fragen hätte. Vor allem aber wollte sie nachfragen, ob die Anstellung auch funktionieren würde, wenn sie per 1. April ins Tessin ziehen würde. Ich sagte ihr ganz klar, dass dies ein Killerkriterium wäre, da wir keine MA einstellen, die wir einschulen und sogleich wieder ziehen lassen müssen. Sie meinte dann nur, dass sie froh gewesen wäre, wenn sie noch kurzfristig etwas dazu verdienen könnte, bis sie dann umzieht. Auf meine Frage hin, ob dies denn schon entschieden sei, meinte sie ja. Dazu kommt, dass sie meinte, dass sie sich nun im Tessin für eine Anstellung bemüht. Die Teamleiterin war beim Gespräch auch dabei."

3.7 Mit Einspracheentscheid vom 8. Januar 2024 bestätigte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 25 Tagen (Vi-act. 9). Die D._____ AG habe keinen Anreiz gehabt, gegenüber der kantonalen Amtsstelle unwahre Angaben zum Sachverhalt zu machen. Sie sei gegenüber der Beschwerdeführerin nachweisbar äusserst positiv eingestellt gewesen und habe sie einstellen wollen. Der Meinungsumschwung sei erfolgt, da die Beschwerdeführerin in naher Zukunft einen Umzug geplant habe und dann für die D._____ AG nicht mehr zur Verfügung gestanden hätte. Aus Sicht der Vorinstanz sei es nicht plausibel, dass eine bereits zugesprochene Anstellung zurückgezogen werde, wenn die Versicherte nur von der Möglichkeit eines Umzugs ins Tessin gesprochen hätte; es sei überwiegend wahrscheinlich, dass sie von einem fixen Umzug gesprochen habe, was zu einem Umdenken bei der D._____ AG und somit zur Absage geführt habe. Daher sei auch irrelevant, dass sie am 23. Oktober 2023 eine bis 29. Februar 2024 zeitlich befristete Stelle in Landquart angetreten habe, da sie aufgrund der Schadenminderungspflicht die unbefristete Stelle bei der D._____ AG sofort hätte antreten können und müssen. Der Tatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit sei somit aus Sicht der kantonalen Amtsstelle als erfüllt anzusehen, weshalb die Beschwerdeführerin zu sanktionieren sei.

4.1 Vor Verwaltungsgericht bestätigt die Beschwerdeführerin, dass sie sich schon kurz nach Eintritt der Arbeitslosigkeit bei der D._____ AG vorstellen konnte. Die Gespräche seien sehr kurz gewesen; die D._____ AG habe dann nicht sie, sondern eine andere Bewerberin bevorzugt. Wesentlich sei, dass nicht sie die Stelle abgelehnt habe. Sie habe die Anstellung auch nicht ablehnen wollen, sondern unbedingt antreten. Kurz darauf habe sie am 23. Oktober 2023 in Landquart eine Stelle antreten können, was belege, dass sie sehr bemüht gewesen sei, rasch eine Stelle zu finden. Die Anstellung bei der D._____ AG wäre viel praktischer gewesen, da der Arbeitsweg nur 10 Minuten gedauert hätte; nach Landquart sei der Weg täglich beschwerlich. Auch wenn der Stellenantritt in Landquart für die strittige Frage (Aussage bezüglich Wegzug) nicht beweistauglich sei, so belege es doch ihre Bereitschaft, jede Stelle anzunehmen.

Wesentlich sei, dass feststehe, dass sie im Zeitpunkt der Verfügung keinerlei organisatorische Massnahmen für einen Umzug ins Tessin getroffen habe. Wäre ein fixer Termin bereits festgestanden, hätte sie mit Sicherheit solche bereits getroffen.

Die Vorinstanz behaupte, die Beschwerdeführerin habe bei der D. _____ AG eine Aussage getätigt, welche die Anstellung vereitelt habe. Sie bestreite dies. Sie habe tatsächlich nachgefragt, wie es aussehen würde, wenn sie dereinst - ohne Terminangabe - ins Tessin ziehen würde; sie habe ausgeführt, dass dieser Umzug auch erst nach der Pensionierung stattfinden könne; einen festen Termin habe sie nicht angegeben, da hierfür auch noch gar keine Vorbereitungen getätigt worden seien. Sie habe sich lediglich erkundigt, wie es bei einem dereinstigen Umzug ins Tessin aussähe und habe zur Kenntnis genommen, dass D. _____ AG dies nicht wünsche. Dennoch hätte sie die Stelle selbstverständlich angenommen und bis zur Pensionierung gearbeitet. Dass dies von D. _____ AG zum Anlass genommen werde, sie nicht anzustellen, habe sie nicht gewusst. Vielmehr habe sie geäussert, die Stelle zu wollen und auch mit dem Stundenlohn einverstanden zu sein.

Die Sachverhaltsdarstellung der D. _____ AG treffe nicht zu. Es bestehe der Verdacht, dass sie nicht die 62-jährige Beschwerdeführerin anstellen wollten, sondern eine Drittperson, die noch länger arbeite. Dies gehe auch aus der Antwort hervor, man wolle niemanden anstellen, der sogleich wieder gehe. D. _____ AG habe bewusst eine andere Bewerberin bevorzugt. Der Sachverhalt, sie hätte sich bereits entschieden gehabt, per 1. April 2024 ins Tessin zu ziehen, bestreite sie. Möglicherweise liege ein gewisses Missverständnis dahingehend vor, dass die Beschwerdeführerin gemeint habe, irgendwann, allenfalls auch nach der Pensionierung ins Tessin zu ziehen, und D. _____ AG verstanden habe, dass der Umzug bevorstehe. Ein solches Missverständnis dürfe aber nicht der Beschwerdeführerin angelastet werden. Eine Frage, wie sie die Beschwerdeführerin gestellt habe, müsse erlaubt sein, insbesondere, weil sie nie gesagt habe, sie würde die Stelle nicht antreten, und auch nicht, sie würde im April 2024 ins Tessin ziehen. Dass der Umzug thematisiert worden sei, könne ihr nicht vorgeworfen werden.

Es stehe Aussage gegen Aussage, wobei jene der D. _____ AG nicht glaubwürdiger sei; der von dieser geschilderte Sachverhalt sei nicht überwiegend wahrscheinlich. Der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit sei objektiv zu betrachten; es bestehe kein Grundsatz, im Zweifelsfall für bzw. gegen die eine Partei zu entscheiden. Vorliegend sei keine überwiegende Wahrscheinlichkeit gegeben, womit die Rechtsgrundlage für Einstelltage entfalle.

Die Beschwerdeführerin habe lediglich eine Frage gestellt, und aufgrund dieser Frage habe sie angeblich die Arbeitsstelle nicht erhalten. Darin sei kein Verschulden der Beschwerdeführerin zu sehen. Das Verschulden liege bei der D. _____ AG, welche aufgrund einer blossen Frage die Zusage der Arbeitsstelle wieder zurückgezogen habe. Die Beschwerdeführerin habe die Arbeitsstelle nicht abgelehnt. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG sei nicht erfüllt.

4.2 Die Vorinstanz weist vernehmlassend darauf hin, dass die Beschwerdeführerin ihrer RAV-Beraterin am 8. Januar 2024 mitgeteilt habe, per März 2024 ins Tessin zu ziehen. Daher müsse davon ausgegangen werden, dass der Hinweis auf einen Umzug wohl doch konkreter gewesen sei, als dies die Beschwerdeführerin darstelle.

Mit Stellungnahme vom 22. April 2024 bestreitet die Beschwerdeführerin neuerlich, der D. _____ AG je mitgeteilt zu haben, per 1. April 2024 ins Tessin ziehen zu wollen. Sie habe einzig mitgeteilt, später einmal ins Tessin zu ziehen. Es habe sich um eine unverbindliche Anfrage gehandelt für eine Zeit nach der Pensionierung, da der Ehemann aus dem Tessin stamme. Die Frage sei zulässig, konkrete Pläne habe es nicht gegeben. Zwischenzeitlich sei sie tatsächlich ins Tessin gezogen; der Entscheid dazu sei erst nach der Einstellungsverfügung gefällt worden. Die Verfügung habe sie dermassen enttäuscht, dass sie nicht länger am bisherigen Wohnort habe bleiben wollen. Die vorinstanzliche Unterstellung, der Umzug sei wohl doch konkreter gewesen, sei schlichtweg falsch und werde bestritten.

5.1 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 (vgl. oben E. 2.4).

5.2 Sachverhaltsmässig steht fest, dass die D. _____ AG die Beschwerdeführerin (nach Zustellung ihrer Daten durch das RAV) für ein Vorstellungsgespräch eingeladen hat und dieses positiv verlief. Denn nach dem Gespräch meldete sie dem RAV, man wolle die Beschwerdeführerin einstellen (oben E. 3.2). Nach dem zweiten Gespräch kam es dann entgegen der Erwartung doch nicht zur Anstellung. Es ist dabei unbestritten und kann damit als sicher gelten, dass anlässlich dieses zweiten Gesprächs ein Umzug der Beschwerdeführerin ins Tessin zur Sprache kam. Die D. _____ AG begründete die Absage damit, dass die Beschwerdeführerin in naher Zukunft einen Umzug plane und dann nicht mehr zur Verfügung stehen würde (vgl. oben E. 3.3). Später präzisiert die

D._____ AG, die Beschwerdeführerin habe von einem Umzug per 1. April 2024 gesprochen (vgl. oben E. 3.6). Demgegenüber bestreitet die Beschwerdeführerin, je einen Zeitpunkt genannt zu haben. Sie habe sich lediglich erkundigt, wie es bei einem späteren Umzug ins Tessin aussähe, sie hätte aber sicher bis zur Pensionierung gearbeitet (vgl. oben 4.1). Es sei ihr Recht, Erkundigungen anzustellen, von einem anstehenden Umzug, insbesondere per 1. April 2024 will die Beschwerdeführerin nicht gesprochen haben.

5.3 Letztlich kann der wortgetreue Inhalt des Gesprächs offen bleiben. Denn es steht fest (und ist unbestritten), dass ein Umzug ins Tessin durch die Beschwerdeführerin angesprochen wurde und dies für die D._____ AG den Ausschlag gab, die Beschwerdeführerin - entgegen der ursprünglichen Absicht - doch nicht anzustellen. Damit aber ist zweifelsfrei allein das Verhalten der Beschwerdeführerin ursächlich für ihre Nichtanstellung.

5.4 Darüber hinaus ist aber auch der vorinstanzlichen Beurteilung beizupflichten, dass im Rahmen dieses Gesprächs tatsächlich überwiegend wahrscheinlich von einem absehbaren Umzug die Rede gewesen war.

Thema dieses zweiten Gesprächs waren mitunter die Anstellungskonditionen (vgl. oben E. 3.2). Offenbar soll die Beschwerdeführerin selbst um das Gespräch ersucht haben (vgl. Vi-act. 14, oben E. 3.6).

Die Beschwerdeführerin war damals rund 62-jährig. Warum sollte sie sich bei der potentiellen Arbeitgeberin über einen etwaigen Umzug ins Tessin erkundigen, wenn dieser doch erst für die Zeit nach der Pensionierung geplant war? Dann beträfe es die Arbeitgeberin ja ohnehin nicht. Daher erscheint es viel wahrscheinlicher, dass die Erkundigung eben doch die Zeit während der Anstellung bzw. vor der Pensionierung betraf.

Und warum sollte die Stellenanbieterin von einer Anstellung absehen, wenn ein Umzug für die Zeit nach der Pensionierung angesprochen worden wäre? Nachdem die D._____ AG ja bereits kommunizierte, dass man die Beschwerdeführerin gerne anstellen möchte, kann ein für nach der Pensionierung angekündigter Umzug wahrscheinlich nicht der Grund für einen Meinungsumschwung sein. Im Mindesten mussten also die Ausführungen der Beschwerdeführerin bei den Verantwortlichen der D._____ AG den Eindruck eines Umzuges vor der Pensionierung erweckt haben.

Unwahrscheinlich erscheint auch der von der Beschwerdeführerin geäußerte Verdacht, die D._____ AG habe eine Drittbewerberin bevorzugt, weil ihre noch möglichen Dienstjahre mit 62 Jahren absehbar waren. Denn ihr Alter stand ja schon fest, als die D._____ AG vom RAV ihre Personaldaten vermittelt er-

hielt. Dennoch wurde sie fürs erste Vorstellungsgespräch eingeladen und nach diesem wollte die D. _____ AG die Anstellung - trotz ihres Jahrganges.

Kommt hinzu, dass es für die D. _____ AG gar keine Veranlassung gegeben hätte, dem RAV gegenüber die Nichtanstellung der Beschwerdeführerin mit dem Umzug zu begründen, hätte sie sich einfach für eine jüngere Drittbewerberin entschieden. Oder sie hätte einfach begründen können, lieber eine Person mit Aussicht auf mehr Dienstjahre einstellen zu wollen. Das aber tat die D. _____ AG nicht, sondern sie begründete explizit und unaufgefordert, die Nichtanstellung sei auf einen angesprochenen, absehbaren Umzug ins Tessin zurückzuführen. Es ist dies entsprechend der wahrscheinlichere Sachverhalt.

Für die Version der Vorinstanz (resp. der D. _____ AG) spricht auch die RAV-Protokollnotiz vom 28. September 2023, als die Beschwerdeführerin erstmals mit der Rückmeldung konfrontiert wurde (vgl. auch Rechtsprechung zur Aussage der ersten Stunde, BGE 143 V 168 E. 5.2.2; Urteil BGer 8C_548/2023 vom 21.2.2024 E. 5.1). Damals reagierte sie mit der Antwort, ihr Lebensmittelpunkt sei in Schwyz, es sei nicht sicher, wann und ob sie ins Tessin gehe, es könne gut sein, dass sie erst nach der Pension wieder umziehe (vgl. oben E. 3.3). Diese erste, noch von keiner Sanktion beeinflusste Aussage ist viel offener (als die später behauptete) formuliert und umfasst insbesondere auch einen allfälligen Umzug schon vor der Pensionierung. Es bestärkt dies einen Sachverhalt, dass ihre Erkundigung anlässlich des zweiten Gesprächs tatsächlich die Möglichkeit eines Umzugs vor der Pensionierung zum Inhalt hatte, zumindest auch. Auch die Tatsache, dass dieser Umzug nun tatsächlich erfolgt ist, spricht keineswegs gegen diesen Sachverhalt.

Wenn zudem etwaige Umzugspläne tatsächlich noch derart unbestimmt und für die Zeit nach Pensionierung gewesen wären, wie dies die Beschwerdeführerin nun vor Verwaltungsgericht darstellt, dann hätte noch weniger Grund bestanden, bei der potentiellen Arbeitgeberin von sich aus diesbezüglich Erkundigungen anzustellen. Dass sie selbst den Umzug ins Tessin bei der D. _____ AG thematisierte, bestreitet aber selbst die Beschwerdeführerin nicht. Damit aber bleibt es dabei, dass sie selbst mit ihrem Verhalten den Grund für ihre Nichtanstellung setzte, obwohl die D. _____ AG bereits zuvor kommunizierte, sie eigentlich anstellen zu wollen.

5.5 Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz schlussfolgerte, die Beschwerdeführerin habe anlässlich des zweiten Gesprächs mit der D. _____ AG einen Umzug ins Tessin thematisiert, was für die Stellenanbieterin den Ausschlag gab, sie nicht anzustellen, womit sie den Tatbestand

von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt. Dieses Verhalten ist mit Einstelltagen zu sanktionieren (vgl. oben E. 2.2).

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 Insolvenzschiädigung [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). Nach dem Gesagten zählt die der versicherten Person zurechenbare Vereitelung einer Anstellung dazu (vgl. oben E. 2). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls 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 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 (a.a.O., 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 berücksich-

tigen (vgl. VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.2.2, Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, 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).

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 Rechts-

prinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile BGer 8C_297/2022 vom 15.2.2023 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 19. Oktober 2023 führte die Vorinstanz lediglich aus, aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes sei die Einstellungsdauer nach Massgabe eines mittelschweren Verschuldens für 25 Tage zu verfügen. Sie begründet damit insbesondere nicht, weshalb entgegen Art. 45 Abs. 4 AVIV trotz Nichtannahme einer zumutbaren Stelle (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG, oben E. 6.2.1) kein schweres Verschulden vorliegt (vgl. betr. Begründungspflicht etwa VGE II 2023 54 vom 20.8.2023 E. 5.3.2 mit weiteren Hinweisen).

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. Gemäss Rechtsprechung stelle die Befristung einer abgelehnten Anstellung einen entschuldbaren Grund dar. Analog dazu sei die kantonale Arbeitsstelle von einem schweren Verschulden in ein mittelschweres gewechselt, da die Anstellung bei der D._____ AG im Umfang eines 80-Prozent-Pensums gewesen wäre und die Beschwerdeführerin grundsätzlich aber auf der Suche nach einer Vollzeitanstellung gewesen sei. Dies wirke sich mildernd auf die Einstellhöhe aus.

6.3.3 Auch betreffend Einstellhöhe wiederholt die Beschwerdeführerin, keine Stelle abgelehnt zu haben, weshalb auch kein schweres Verschulden vorliege; Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV sei nicht anwendbar. Die Einstellung für 25 Tage sei masslos überrissen, insbesondere unter Berücksichtigung der sehr kurzen Dauer, während der sie zur Arbeitsvermittlung angemeldet gewesen sei, aufgrund der Tatsache, dass sie die Arbeitsstelle nicht abgelehnt habe, aufgrund der Tatsache, dass sie die nächstmögliche Arbeitsstelle umgehend angenommen habe und aufgrund der gesamten zeitlichen Verhältnisse. Unter all diesen Umständen sei eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von maximal fünf Tagen ausreichend, immer ausgehend vom vorliegenden Verschulden.

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, 5.1). Es ist damit grundsätzlich von einem schweren, mit mindestens 31 Tagen zu sanktionierendem Verhalten auszugehen (vgl. oben E. 6.1).

6.4.3 Die Vorinstanz anerkennt die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin eigentlich eine Vollzeitanstellung gesucht hat und es sich bei der Stelle bei D. _____ AG um eine Teilzeitstelle handelte, als mildernden Umstand, so dass ihr nur mittelschweres Verschulden vorgeworfen werden kann. Es ist dies sicherlich eine Beurteilung im Ermessen der Vorinstanz zu Gunsten der Beschwerdeführerin; für das Gericht besteht keine Veranlassung, zu ihren Ungunsten korrigierend einzugreifen (vgl. oben E. 6.2.5).

Andererseits vermag die Beschwerdeführerin keine weiteren entschuldbaren Gründe darzutun, welche eine weitere Reduktion der Einstelltage rechtfertigen würden, schon gar nicht bis auf 5 Tage (leichtes Verschulden). Die Schadenminderungspflicht verlangt von allen versicherten Arbeitslosen, alles zu tun, um die Arbeitslosigkeit raschestmöglich zu beenden (vgl. oben E. 2.1). Entsprechend kann weder die Tatsache, dass sie im Oktober 2023 eine Stelle in Landquart angenommen hat (es ist Pflicht, jede zumutbare Stelle anzunehmen), noch die nur relativ kurze Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin (wobei zu erwähnen ist, dass 2022 die durchschnittliche Taggeldbezugsdauer bei Frauen 90.5 Tage betrug [BFS/SECO, Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2022, S. 30], die Beschwerdeführerin damit wenig unter dem Durchschnitt lag) mildernd berücksichtigt werden.

7. Die Beschwerde erweist sich zusammenfassend 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 25 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:
 - den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (2/R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 16. April 2024

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der a.o. Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 11. Juni 2024