

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2025 38

## Entscheid vom 25. August 2025

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Pascal Pfeifhofer, Gerichtsschreiber

---

Parteien

A.\_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

**gegen**

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

---

Gegenstand

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

## **Sachverhalt:**

**A.** A.\_\_\_\_\_ (Jg. 1982) meldete sich am 4. Dezember 2023 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Dezember 2023 an. Dies, nachdem seine letzte Anstellung auf Grund eines befristeten Vertrages per 30. November 2023 endete (Vi-act. 1). Mit Schreiben vom 1. Dezember 2023 bestätigte das RAV Goldau seine Anmeldung zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle als Gärtner; Allrounder, Garten und Allrounder, Logistik zur Arbeitsvermittlung per 30. November 2023 (Vi-act. 2).

**B.** Im Schreiben vom 11. Februar 2025 wies das RAV Goldau A.\_\_\_\_\_ die Stelle als Gärtner (Gartenpflege) bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH in D.\_\_\_\_\_ (SZ) zur Bewerbung zu (Vi-act. 3). Schriftlich bestätigte A.\_\_\_\_\_ am 14. Februar 2025, dass er sich am gleichen Tag bei der Firma B.\_\_\_\_\_ GmbH beworben habe (Vi-act. 4). Mit E-Mail vom 18. Februar 2025 leitete die B.\_\_\_\_\_ GmbH dem RAV Goldau einen E-Mailverkehr mit A.\_\_\_\_\_ weiter, worin dieser festhalte, sich nur aus Verpflichtung zu bewerben (Vi-act. 5). Mit Schreiben vom 21. Februar 2025 teilte das Amt für Arbeit des Kantons Schwyz A.\_\_\_\_\_ mit, es ziehe in Erwägung, ihn wegen der Ablehnung der zumutbaren Stelle bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH zu sanktionieren, wozu er bis am 6. März 2025 Stellung nehmen könne (Vi-act. 6). A.\_\_\_\_\_ nahm darauf mit E-Mail vom 3. März 2025 fristgerecht Stellung (Vi-act. 7), worauf das Amt für Arbeit mit Verfügung vom 3. März 2025 die Einstellung der Anspruchsberechtigung für 31 Tage ab dem 19. Februar 2025 gegen A.\_\_\_\_\_ verfügte (Vi-act. 8).

**C.** Die von A.\_\_\_\_\_ am 7. März 2025 (Postaufgabe) eingelegte Einsprache (Vi-act. 9) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 133/25 vom 8. Mai 2025 ab und bestätigte die Sanktion (Vi-act. 11).

**D.** Mit undatiertem Schreiben (Postaufgabe: 9.6.2025) an das Amt für Arbeit nimmt A.\_\_\_\_\_ zum Einspracheentscheid Stellung und beantragt sinn- gemäss dessen Aufhebung und eine erneute Prüfung. Das Amt für Arbeit leitet die Eingabe am 11. Juni 2025 zuständigkeitshalber ans Verwaltungsgericht Schwyz zur Bearbeitung als Beschwerde weiter. Mit Vernehmlassung vom 25. Juni 2025 beantragt das Amt für Arbeit die Abweisung der Beschwerde.

## **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

1. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung der Begründungspflicht (Gehörsverletzung). Als formelle Rüge ist dies vorab zu prüfen (vgl. Urteil BGer 5A\_732/2021 vom 29.3.2022 E. 2).

1.1 Die Parteien haben in einem Verfahren Anspruch auf das rechtliche Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101] vom 18.4.1999). Im Bereich des Sozialversicherungsrecht wird dieser Anspruch auch in Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) vom 6. Oktober 2000 festgehalten. Er verpflichtet die Behörde, die Vorbringen der Parteien zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Dabei ist nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. 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 (Urteil BGer 9C\_221/2024 vom 28.11.2024 E. 2.2.).

1.2 Der Beschwerdeführer rügt, er habe sechs verschiedene Punkte vorgebracht, welche im Einspracheentscheid der Vorinstanz nur verkürzt zusammengefasst wiedergegeben und inhaltlich kaum gewürdigt worden seien. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Begründung der Vorinstanz wird vom Beschwerdeführer dabei nicht vorgetragen (vgl. Vi-act. 9). Die Vorinstanz äussert sich in ihrer Vernehmlassung nicht zur gerügten Gehörsverletzung.

1.3 Die Rüge des Beschwerdeführers verfängt nicht. Die Vorinstanz befasst sich in Ziff. 10 und 11 des Einspracheentscheides mit den Vorbringen des Beschwerdeführers. Sie fasste die Vorbringen, dass der Beschwerdeführer die Stelle nie ausdrücklich abgelehnt habe, er keine Pflicht zur Erklärung einer Annahmefähigkeit habe, und er nicht die Arbeitgeber von seiner Eignung überzeugen müsse in Ziff. 10 des Einspracheentscheides zusammen und verneinte sie sogleich. In Ziff. 11 des Einspracheentscheides äussert sie sich zu den Vorbringen, dass es keinen nachweisbaren Zusammenhang zwischen seinem Verhalten und der Stellenbesetzung gebe und, dass der Arbeitgeber voreilig gehandelt habe. Der Vorinstanz ist dabei zuzustimmen, dass sich der Beschwerdeführer mehrmals wiederholte. Im Übrigen verwies die Vorinstanz auf die Ausführungen in der Verfügung, worin zu seinen Vorbringen bereits Stellung genommen worden sei, welchen sich die Vorinstanz anschliesse. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs im Sinne der Begründungspflicht ist zu verneinen, wenn eine sach-

gerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Entscheids möglich war (BGE 150 V 474 E. 4.1; 148 III 30 E. 3.1; BGE 141 III 28 E. 3.2.4), was vorliegend zweifelsohne der Fall ist. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers durch die Vorinstanz ist nicht ersichtlich.

**2.** Materiell ist strittig, ob die Vorinstanz zu Recht eine Sanktion von 31 Einstellungstagen bestätigte mit der Begründung, der Beschwerdeführer habe eine ihm zugewiesene, zumutbare Stelle abgelehnt.

**2.1.1** Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C\_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.1; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, [nachfolgende: SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer] Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022, S. 154 ff.). Der Beweis muss dabei mit dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erbracht werden (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2).

**2.1.2** 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 Einstellungsstatbestand geregelt ist (Urteil BGer 8C\_40/2019 vom 30.7.2019 E. 5.2). Eine 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; VGE II 2022 20 vom 26.6.2022).

**2.1.3** 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. 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). 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).

**2.1.4** Der Einstellungsstatbestand 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; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Kap. N. 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; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Rz. 850 Fn. 1903). Auch das Aus-

bedingen einer Bedenkzeit fällt darunter, wenn dadurch in Kauf genommen wird, dass der Arbeitgeber die Anstellung nicht weiterverfolgt (vgl. Traber, a.a.O., S. 156 mit Hinweis auf Urteil BGer 8C\_24/2021 vom 10.6.2021). Die Rechtsprechung umschreibt das verpönte Verhalten somit sehr weit. Immerhin hat sie diese Prinzipien (soweit ersichtlich) aber stets mit Blick auf ein jeweils vorhandenes, konkretes und zumutbares Stellenangebot angewandt und weiterentwickelt.

**2.2** Der Beschwerdeführer äussert sich nicht zur Zumutbarkeit der ihm zur Bewerbung zugewiesenen Stelle. Die Vorinstanz begründet die Zumutbarkeit in Ziff. 5 Abs. 6 des Einspracheentscheids mit den Kenntnissen des RAV-Personalberaters über die individuelle Situation des Beschwerdeführers.

Bei der zugewiesenen Stelle handelte es sich um eine Vollzeitstelle als Gärtner (Gartenpflege) bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH (Vi-act. 3). Der Beschwerdeführer suchte eine Vollzeitstelle als Gärtner (Vi-act. 1 und 2). Die Stelle war damit zweifelsohne auf die Fähigkeiten des Beschwerdeführers ausgerichtet, führte er doch verschiedenste Tätigkeiten als Gärtner in seinem Lebenslauf auf (Vi-act. 12). Ebenfalls erscheint der Arbeitsweg zwischen C.\_\_\_\_\_ (Wohnort des Beschwerdeführers [Vi-act. 1]) und D.\_\_\_\_\_ SZ (Arbeitsort [Vi-act. 3]) nicht unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG. Weitere Tatbestände der Unzumutbarkeit einer Arbeit nach Art. 16 Abs. 2 AVIG geben nicht Anlass zur Diskussion. Somit war die Arbeitsstelle für den Beschwerdeführer zumutbar.

**2.3** Der Beschwerdeführer bringt vor, dass er sämtliche Kontrollvorschriften zwischen dem 1. Dezember 2023 und dem 31. März 2025 erfüllt habe. Er habe sich an die Termine gehalten, Bewerbungen geschrieben und Rückmeldungen gegeben. Auch sei er bereit gewesen, mit dem RAV zusammenzuarbeiten.

Mit seinem Vorbringen ist der Beschwerdeführer nicht zu hören. So wirft ihm die Vorinstanz eine Verletzung seiner Schadensminderungspflicht durch Nichtannahme einer ihm zugewiesenen Arbeitsstelle vor und nicht die Verletzung von Kontrollvorschriften. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG führt nicht nur die Verletzung von Kontrollvorschriften als Tatbestand auf, sondern sanktioniert auch die Nichtannahme einer zumutbaren Stelle im obgenannten Sinne (vgl. oben E. 2.1). Ohne Relevanz für das vorliegende Verfahren sind daher die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Stellenbemühungen. Er verkennt, dass es nicht um die Sanktionierung auf Grund von zu wenigen Bewerbungen geht, sondern um die Ablehnung einer zumutbaren zugewiesenen Stelle.

**2.4** Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, dass die interessierende Korrespondenz offen und ehrlich gewesen sei, nicht ablehnend, wie dies fälschlicherweise interpretiert worden sei.

**2.4.1** Wie die Vorinstanz im Einspracheentscheid dargelegt hat, hat der Beschwerdeführer auf die ihm per E-Mail gestellten Fragen der B.\_\_\_\_\_ GmbH ("... Sind sie Doppelbürger, sprechen Sie Hochdeutsch oder auch Schweizerdeutsch? Kämen Sie jeden Tag von C.\_\_\_\_\_ nach D.\_\_\_\_\_? Gibt es einen Grund warum Sie oft einen Wechsel hatten und nie lange an einem Ort waren? ...") geantwortet mit (Vi-act. 5):

Hallo nein ich bin Hellenischer Herkunft und spreche perfekt hoch deutsch.

Ob ich käme? Ich sollte und muss laut dem RAV, wenn sie das verstehen. Hab mich nicht frei willig bei ihnen beworben.

Ich wechsele oft weil es mir nach einiger Zeit nicht passt mit den Chefs oder Mitarbeiter, ausnutzen der Arbeitgeber, privaten Gründen, gesundheitlichen Gründen. Das Leben ist viel zu langweilig ein ganzes Leben an einem Ort zu sein ☹️

Darauf hat sich die B.\_\_\_\_\_ GmbH aus eigenem Antrieb beim RAV Goldau gemeldet, ihm diese E-Mailkorrespondenz zugestellt und ihren Unmut bekundet "... Ich persönlich, würde so einem Menschen sofort die Bewilligung entziehen ..." (Vi-act. 5). Zu einer Anstellung kam es in der Folge nicht.

**2.4.2** Wie oben dargelegt, fällt nicht nur die direkte Ablehnung einer zumutbaren Stelle unter Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG, sondern jegliches Verhalten, mit welchem der Versicherte riskiert, die Stelle nicht zu erhalten. So fällt auch das Auftreten, das Verhalten und die Äusserungen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs darunter (Urteil BGer 8C\_339/2016 vom 29.6.2016 E. 4.2). Zwar handelte es sich vorliegend nicht um ein formelles Bewerbungsgespräch, jedoch fand der E-Mailaustausch im Rahmen des Bewerbungsprozesses statt. Die potentielle Arbeitgeberin reagierte dabei auf die Bewerbung des Beschwerdeführers, sprach ihn höflich an (Sehr geehrter Herr A.\_\_\_\_\_), erklärte ihm ihr Vorgehen und unterbreitete verschiedene Fragen. Allein schon die Tatsache, hierauf mit einem plumpen "Hallo" zu reagieren, entspricht nicht einem angemessenen Verhalten in einem Bewerbungsverfahren. Die konkreten Antworten des Beschwerdeführers sind sodann unpassend für einen motivierten Arbeitssuchenden. Ein Stellensuchender, welcher sich nur bewirbt, weil er muss, erscheint augenfällig wenig motiviert. Auch die Begründung für die vielen Stellenwechsel zeugt nicht von einer Motivation, die ausgeschriebene Stelle erhalten zu wollen. Die ganze Antwortmail wirkt auf den objektiven Betrachter unsorgfältig. Diese unseriöse Antwortmail wiegt umso schwerer, als die potentielle Arbeitgeberin einleitend darauf hinwies, dass sie im Moment viele Bewerbungen erhalte. Es musste dem Beschwerdeführer dadurch bewusst sein, dass seine Bewerbung in Konkurrenz zu weiteren steht, weshalb ein guter Eindruck umso wichtiger wäre. Wenn dann die potentielle Arbeitgeberin nach Erhalt der Antwortmail das Bewerbungsverfahren mit dem Beschwerdeführer abbrach, so ist dies aufgrund des

Gesagten durchaus nachvollziehbar. Für das Gericht steht fest, dass seine Nachricht verhindert hat, dass der Beschwerdeführer für die Stelle weiter in Betracht gezogen worden ist. Die Schadenminderungspflicht verlangt die Annahme jeder zumutbaren Stelle; Unzumutbarkeit im Sinne des Gesetzes liegt - wie ausgeführt - keine vor. Dass die Vorinstanz das Verhalten des Beschwerdeführers unter Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG subsumiert hat, ist somit nicht zu beanstanden.

**3.** Die Nichtannahme einer zugewiesenen Stelle 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.

**3.1** 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). 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. 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. Aufl., S. 187). Liegt ein entsprechender entschuldbarer Grund vor, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar; vielmehr ist die Einstellungsdauer diesfalls nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 AVIG zu bemessen (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Rz. 864).

**3.2** 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, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; Traber, a.a.O., SZS 2022, 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). Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungstatbestände 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. Diese soll es 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 das Gesamtverhalten der versicherten Person.

**3.3** Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt 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 allgemei-

nen 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).

**3.4** Der Beschwerdeführer beantragt sinngemäss die Aufhebung der Sanktion. Zur Höhe der Sanktion äussert er sich nicht.

**3.5** Die Vorinstanz sah in ihrem Einspracheentscheid den Sanktionsgrund der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeitsstelle als erfüllt an. Einen entschuldbaren Grund hierfür anerkannte sie nicht. Entsprechend ging sie von einem schweren Verschulden aus und sanktionierte den Beschwerdeführer mit 31 Einstelltagen.

**3.6** Die vorinstanzliche Beurteilung ist nicht zu beanstanden. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b i.V.m. Abs. 3 lit. c AVIV stellt die Nichtannahme einer zumutbaren Stelle ein schweres Verschulden dar, welches mit 31- 60 Einstelltagen sanktioniert wird. Ein entschuldbarer Grund, der das Verhalten des Beschwerdeführers als leichtes oder mittelschweres Verschulden qualifizieren liesse (vgl. BGE 130 V 125 E. 3.5), ist nicht ersichtlich. Insbesondere sind die Ausführungen des Beschwerdeführers unbeachtlich, wonach die B.\_\_\_\_\_GmbH vorschnell gehandelt habe. Wie zuvor ausgeführt, ist das Verhalten der potentiellen Arbeitgeberin nach Erhalt der diskutierten E-Mail nachvollziehbar; nichts deutete darauf hin, dass sich der Beschwerdeführer ernsthaft auf die zugewiesene Stelle bewarb. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass er in einer schwierigen persönlichen und gesundheitlichen Situation war. Er belegt diese Behauptung jedoch mit nichts. Auch aus den Akten der Vorinstanz geht diesbezüglich nichts hervor. Eine schwierige persönliche und gesundheitliche Situation ist somit nicht ausgewiesen. Das weitere Vorbringen seines ansonsten korrekten Verhaltens stellt keinen entschuldbaren Grund dar, kann aber im Rahmen des Ermessens beachtet werden. Indem die Vorinstanz mit 31 Einstelltagen bereits die für schweres Verschulden kürzest mögliche Einstelldauer anordnete, hat sie dies bereits berücksichtigt. Für eine weitere Kürzung ohne Vorliegen eines entschuldbaren Grundes besteht keine Veranlassung und keine Grundlage.

**4.** Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> 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, 25. August 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

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: 1. September 2025