

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2025 5

Entscheid vom 20. März 2025

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Josef Mathis, Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

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. 1980) meldete sich am 18. Januar 2024 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2024 an, nachdem ihm seine letzte Anstellung durch die Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen Gründen per Ende 2023 gekündigt wurde (Vi-act. 1). Am 29. April 2024 erfolgte eine neuerliche Anmeldung per 4. April 2024, nachdem der Restaurationsbetrieb, wo A._____ anfangs April die Arbeit aufnahm, keine Betriebserlaubnis erhalten hatte (Vi-act. 1). Durch das RAV B._____ wurde er je am 25. Oktober 2023 bzw. 29. April 2024 für eine Vollzeitstelle zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 2). Aus diesen Anmeldungen ergibt sich, dass er die Tätigkeit als Koch gelernt hat sowie Berufserfahrung als Detailhandelsangestellter (ungelernt), Sachbearbeiter Verkauf, Aussendienstmitarbeiter, Verkaufsleiter (angelernt), Key Account Manager sowie Führungsexperte (gelernt) aufweist und er Arbeit in all diesen Bereichen sucht.

B. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2024 wies das RAV B._____ A._____ die Stelle als Koch in einem in C._____ neu zu eröffnenden Restaurant zur Bewerbung zu (Vi-act. 3). Es wurde von ihm die umgehende Bewerbung bis spätestens 9. Oktober 2024 erwartet. Am 7. Oktober 2024 meldete A._____ zurück, er habe sich auf die Stelle bereits am 31. Juli 2024 beworben, indes auch auf Rückfrage keine Antwort erhalten (Vi-act. 4). Mit Schreiben vom 20. Dezember 2024 konfrontierte das Amt für Arbeit A._____ mit seiner Absicht, ihn wegen Ablehnung einer zumutbaren Stelle (weil er sich auf die zugewiesene Stelle nicht beworben habe) mit Einstelltagen zu sanktionieren, wozu ihm das rechtliche Gehör gewährt wurde (Vi-act. 5). Nach Eingang der Stellungnahme vom 23. Dezember 2024 (Vi-act. 6) verfügte das Amt für Arbeit am 27. Dezember 2024, A._____ werde ab dem 10. Oktober 2024 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 7).

C. Die von A._____ am 6. Januar 2025 eingereichte Einsprache (Vi-act. 8) wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 101/25 vom 28. Januar 2025 ab (Vi-act. 10).

D. Am 29. Januar 2025 erhebt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem Antrag, die verfügte Sanktion aufzuheben. Das Amt für Arbeit beantragt am 17. Februar 2025 vernehmlassend die Abweisung der Beschwerde. Mit Replik vom 5. März 2025 bekräftigt der Beschwerdeführer seinen Beschwerdeantrag.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat mit der Begründung, er habe sich auf eine ihm zugewiesene, zumutbare Stelle nicht beworben.

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] Kap. N. Rz. 828; Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022, S. 154 ff.).

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 Einstellungstatbestand geregelt ist (Urteil BGer 8C_40/2019 vom 30.7.2019 E. 5.2). Eine solche Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen

dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus (Traber, a.a.O., S. 159). Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 mit Hinweisen; Urteile BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.2; 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 2.2; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19; VGE II 2022 20 vom 26.6.2022).

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. Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d). Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen 31 und 60 Tagen nach sich zieht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983). Das Gesetz selbst setzt somit voraus, dass der versicherten Person eine zumutbare Arbeitsstelle im Sinn von Art. 16 AVIG angeboten wird. Daher ist vor der Verhängung der Sanktion grundsätzlich die Zumutbarkeit der fraglichen Stelle zu prüfen (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 5.1).

1.4 Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b; Urteile BGer 8C_750/2019 vom 10.2.2020 E. 4.1, in: ARV 2020 S. 90; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 4.2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7, S. 19). Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (Urteil BGer 8C_337/2008 vom 1.7.2008 E. 3.3.2; 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 Be-

werbungsgesprächs (Urteil BGer 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 4.2; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Kap. N. Rz. 850 Fn. 1903). Auch das Ausbedingen einer Bedenkzeit fällt darunter, wenn dadurch in Kauf genommen wird, dass der Arbeitgeber dadurch die Anstellung nicht weiter verfolgt (vgl. Traber, a.a.O., S. 156 mit Hinweis auf Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021). Die Rechtsprechung umschreibt das verpönte Verhalten somit sehr weit. Immerhin hat sie diese Prinzipien (soweit ersichtlich) aber stets mit Blick auf ein jeweils vorhandenes, konkretes und zumutbares Stellenangebot angewandt und weiterentwickelt.

2.1 Vorliegend ist aktenkundig und unbestritten, dass das RAV den Beschwerdeführer am 4. Oktober 2024 aufforderte, sich auf die Stelle als Koch (50-100%) mit sofortigem Stellenantritt in C. _____ zu bewerben (Vi-act. 3). Unbestritten ist ebenso, dass sich der Beschwerdeführer auf diese Aufforderung hin bei der Arbeitgeberin nicht bewarb, was er selber dem RAV am 7. Oktober 2024 zurückmeldete (Vi-act. 4).

2.2 Zur angedrohten Sanktionierung seiner Nichtbewerbung äusserte der Beschwerdeführer am 23. Dezember 2024, er habe die Zuweisung nicht abgelehnt, sondern als nicht mehr relevant angesehen, da er sich bereits am 31. Juli 2024 für dieselbe Stelle beworben habe und die Bewerbung damals trotz mehrerer Kontaktversuche seinerseits unbeantwortet geblieben sei. Nach Rücksprache mit Job Coaches sei er davon ausgegangen, dass eine erneute Bewerbung für dieselbe Stelle innert 6 Monaten nicht erforderlich gewesen sei. Er habe im guten Glauben gehandelt. Er habe nicht beabsichtigt, die Zuweisung zu ignorieren oder abzulehnen, bitte um Verständnis für sein Vorgehen und ersuche um Neubewertung des Sachverhaltes.

2.3 Am 27. Dezember 2024 verfügte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen. Es habe sich um eine neue Stellenzuweisung gehandelt, weshalb sich der Beschwerdeführer trotz seiner Bewerbung im Juli 2024 hätte bewerben müssen. Durch seine Unterlassung habe er eine mögliche Anstellung vereitelt. Seine Stellungnahme rechtfertige die Nichtbewerbung nicht. Die erfolglose Bewerbung auf ein vorheriges Stellenangebot beim gleichen Arbeitgeber schliesse nicht aus, dass eine erneute Bewerbung erfolgreich sein könne. Bei Unklarheiten sei die versicherte Person sodann gehalten, dies direkt mit der RAV-Beraterin zu besprechen und nicht mit externen Coaches. Mit seinem Verhalten habe er entscheidend dazu beigetragen, dass es zu keiner Anstellung gekommen sei, was die Sanktionierung rechtfertige.

2.4 Einspracheweise machte der Beschwerdeführer geltend:

- dass keine Bewerbung automatisch zu einer Anstellung führe; selbst bei nochmaliger Bewerbung bestehe keinerlei Garantie, dass er die Stelle erhalten hätte;
- dass die Anweisung, sich anfangs Oktober 2024 auf dieselbe Stelle zu bewerben, auf welche er sich bereits am 31. Juli 2024 beworben habe, unverhältnismässig sei. Eine erneute Bewerbung innerhalb so kurzer Zeit erfülle die Pflicht zur Schadenminderung nicht sinnvoll;
- dass es fragwürdig sei, sich auf eine Stelle als Koch zu bewerben, da aus seinem Lebenslauf klar hervorgehe, dass er diese Tätigkeit seit Jahren nicht mehr hauptberuflich ausgeübt habe; seine Qualifikation und berufliche Erfahrung liege in einem anderen Bereich, was bei der Stellenzuweisung und Zumutbarkeitsbeurteilung stärker berücksichtigt werden müsste;
- dass er mit Bewerbungen in verwandten Bereichen erfolgreicher sei, indem er in diesen zu Vorstellungsgesprächen und Probearbeiten eingeladen worden sei; Koch entspreche nicht seinem beruflichen Werdegang.

Entsprechend beantragte er, die Sanktion aufzuheben.

2.5 Im angefochtenen Einspracheentscheid pflichtet die Vorinstanz dem Beschwerdeführer bei, dass aus einer Bewerbung nicht zwangsläufig eine Anstellung resultiere. Indem er sich aber schon gar nicht beworben habe, habe er garantiert keine Chance auf eine Anstellung. Rechtsprechungsgemäss sei der Tatbestand für die Sanktionierung erfüllt, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten in Kauf nehme, dass die Stelle anderweitig besetzt werde oder sich die Person nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemühe. Mit seinem Verhalten habe der Beschwerdeführer dies erfüllt. Auch die bereits erfolgte Bewerbung im Juli 2024 rechtfertige die Nichtbewerbung nicht; dass er auch beim zweiten Versuch nicht berücksichtigt werde, sei nicht erstellt; womöglich goutiere die Firma die wiederholten Bemühungen des Beschwerdeführers, was er im Bewerbungsschreiben hätte deutlich machen können. Er wäre gehalten gewesen, die Beurteilung dem Arbeitgeber zu überlassen und nicht selber seine Chancen negativ einzuschätzen und trotz Stellenzuweisung auf die Bewerbung zu verzichten. Nicht anerkannt hat die Vorinstanz auch das Argument der fehlenden Qualifikation. Er habe im Jahr 2000 seine Ausbildung zum Koch EFZ abgeschlossen. In den Jahren 2013 bis 2014, 2016 sowie 2018 bis 2020 sei er teilweise als Eventkoch tätig gewesen. Dass er zwischenzeitlich auch andere Tätigkeiten ausgeübt habe, könne nicht hindern, sich weiterhin als Koch zu bewerben. Dies namentlich in der Gastronomiebranche mit Fachkräftemangel und

wo für den Beschwerdeführer ein Wiedereinstieg sicherlich denkbar sei. Er selber habe sich etwa am 12. November 2024 ohne Stellenzuweisung auf eine Stelle als Koch beworben. Zusammenfassend könne er keine nachvollziehbaren Gründe nennen, weshalb er auf die Stellenzuweisung vom 4. Oktober 2024 nicht reagiert habe. Die Sanktionierung sei daher gerechtfertigt.

3. Was der Beschwerdeführer gegen den Einspracheentscheid vor Verwaltungsgericht vorträgt, verfängt nicht.

3.1 Soweit der Beschwerdeführer die zugewiesene Arbeitsstelle für unzumutbar hält, weil er sich bereits im Juli 2024 erfolglos darum bemüht habe, so kann dem nicht gefolgt werden. Eine früher bereits erfolgte erfolglose Stellenbewerbung macht weder eine neue Bewerbung noch die Stelle selbst unzumutbar. Wie die Vorinstanz zu Recht feststellte, obliegt es allein der Arbeitgeberin, die neuerliche Bewerbung zu beurteilen und zu entscheiden, ob sie den Beschwerdeführer einstellen möchte oder nicht. Eine Anstellungsgarantie auf eine Bewerbung hin besteht nie, weshalb sie der Beschwerdeführer auch nicht als Bedingung für eine Stellenbewerbung machen kann. Mit der Nichtbewerbung hat er auf jeden Fall im Vorherein jegliche Chance auf eine Anstellung vertan, weshalb es letztlich allein ihm anzurechnen ist, dass es zu keiner Anstellung kam.

3.2 Nicht anerkannt werden kann das Argument, die Stelle als Koch entspreche nicht seinen derzeitigen beruflichen Qualifikationen und Zielen. Die Schadenminderungspflicht verlangt von der versicherten Person alles zu tun, um die Arbeitslosigkeit zu beenden. Namentlich muss sie jede zumutbare Stelle annehmen. Dass die Tätigkeit eines Koches nicht seinen beruflichen Zielen entspricht, macht diese noch lange nicht zur unzumutbaren Stelle.

Wie eingangs dargelegt, definiert der Gesetzgeber in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend, welche Stelle unzumutbar ist. Soweit dies auf eine Stelle zutrifft, weil sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b), so ist dieser Tatbestand vorliegend nicht erfüllt. Mit der Bezugnahme auf die Fähigkeiten im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG soll vor allem eine Überforderung der versicherten Person in Bezug auf ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert werden, wohingegen eine Unterbeanspruchung keine Unzumutbarkeit begründet. Die gesetzliche Forderung nach einer angemessenen Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit zielt darauf ab, dass berufliche Qualifikationen nicht verloren gehen oder gemindert werden (SVR 2005 ALV Nr. 7 S. 22, C 165/03 E. 2.1; Urteil C 65/06 vom 27. April 2006 E. 3.3; vgl. auch BGE 139 I 218 E. 4.4). Sie zielt auch darauf hin, dass die versicherte Person in der Lage

sein muss, die angebotene Arbeit sachgerecht ausführen zu können, weil sich der Arbeitgeber andernfalls getäuscht sehen und das Arbeitsverhältnis wieder auflösen könnte. Die Arbeit darf das Fähigkeits- und Fertigniveau der versicherten Person unterbeanspruchen, sie darf sie aber nicht überfordern. Ein hohes Fähigkeitsniveau erweitert die Möglichkeiten der Vermittlung von zumutbarer Arbeit (Urteil BGer 8C_364/2021 vom 17.11.2021 E. 2.2; VGE II 2022 20 vom 21.6.2022 E. 3.4; VGE II 2018 31 vom 19.4.2018 E. 2.3). Eine Unzumutbarkeit ist nur mit Zurückhaltung anzunehmen (vgl. SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Kap. N. Rz. 724).

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er die Berufsausbildung als Koch EFZ erfolgreich abgeschlossen hat; es ergibt sich dies denn auch aus seinem Lebenslauf (Vi-act. 11). Dieser listet auch verschiedene Berufstätigkeiten als Koch bis ins Jahr 2020 aus. Auch wenn er zuletzt als Verkaufsleiter resp. Internal Key Account Manager CH gearbeitet hat, so handelt es sich beim Koch dennoch um seine Erstausbildung und eine Tätigkeit, in welcher er darüber hinaus über Berufserfahrung verfügt. Dass er hierin nun überfordert wäre, macht auch der Beschwerdeführer nicht geltend. Zudem zeigt die Vorinstanz auf, dass er im April 2024 eine Stelle in der Gastronomie annahm und er selbst sich noch im November 2024 auf eine Kochstelle beworben hatte und diesen Beruf somit als zumutbar erachtete. Sodann ergibt sich auch aus den Protokollen der RAV-Beratungsgespräche (Vi-act. 12 und 13), dass der Beschwerdeführer auch während der vorliegenden Arbeitslosigkeit Zwischenverdienste in der Gastronomie wahrgenommen hat und explizit zur Suche nach Stellen als Koch angehalten wurde. Dass er selber sich andere Ziele setzt, macht die zugewiesene Stelle als Koch nicht unzumutbar. Entsprechend hätte die Schadenminderungspflicht geboten, dass er sich bewirbt.

3.3 Weiter verweist der Beschwerdeführer auf die Entlöhnung, ohne jedoch konkret zu behaupten oder gar nachzuweisen, dass die zugewiesene Stelle aufgrund des Lohnes unzumutbar gewesen wäre. Er führt einzig aus, der Grundlohn für einen Koch liege gemäss LGAV bei rund Fr. 5'200 brutto, was lediglich ca. 65% seines versicherten Lohnes entspreche. Viele Jobinterviews würden denn auch aufgrund des unzureichenden Salärs scheitern, da dieses nicht mit seiner bisherigen Vergütung vergleichbar sei.

Unzumutbar ist eine Stelle gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG, wenn sie der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70% des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG.

Zum einen ist dem Beschwerdeführer entgegen zu halten, dass ihm der Lohn der zugewiesenen Stelle nicht bekannt ist, er diese somit gar nicht wegen entsprechender Unzumutbarkeit ablehnen konnte. Seine angebliche Erfahrung aus anderen Bewerbungen können diesbezüglich keine Rolle spielen, da es allein um die Frage der Zumutbarkeit dieser konkreten Stelle geht. Darüber hinaus hat er auch die Möglichkeit von Kompensationsleistungen gar nicht geklärt. Solange solche aber in Betracht kämen, wäre die Stelle auch aus diesem Grunde nicht unzumutbar. Wiederum gilt, dass es nicht an ihm liegt, irgendwelche Annahmen betreffend Zumutbarkeit zu treffen und gestützt hierauf eigenmächtig zu entscheiden, ob er sich auf eine zugewiesene Stelle bewerben wolle oder nicht. Mit seiner Nichtbewerbung hat er sich so oder so jegliche Chance auf eine Anstellung verunmöglicht. Dies im konkreten Fall ohne zu wissen, ob der Lohn unzumutbar gewesen wäre und ob er ggf. Kompensationsleistungen hätte beanspruchen können.

3.4 Unbehilflich sind die beschwerdeführerischen Ausführungen zum Fachkräftemangel in der Gastronomie. Ob seine Überzeugung der Gründe hierfür zutrifft oder nicht, ist nicht massgeblich. Letztlich bestreitet auch er den Fachkräftemangel nicht und bestätigt damit, dass in diesem Bereich grundsätzlich Chancen auf eine Anstellung bestehen. Ob die konkrete Stelle zumutbar ist oder nicht, hängt wiederum nicht von den vom Beschwerdeführer getroffenen Annahmen ab, sondern allein von den konkreten Bedingungen der zugewiesenen Stelle. Hierzu kann sich der Beschwerdeführer mangels Bewerbung und mangels Vertragsverhandlungen gar nicht äussern.

3.5 Soweit der Beschwerdeführer auf seine Verpflichtung als Hauptverdiener einer fünfköpfigen Familie verweist, so kann auf das bereits Ausgeführte betreffend zumutbarer Salarierung verwiesen werden (vgl. oben E. 3.3). Soweit es sein Ziel sei, eine neue Stelle zu finden, die ihn finanziell auf das Niveau seines vorherigen Einkommens bringe und seine Familie nachhaltig absichere, so ist gegen diese Zielsetzung grundsätzlich nichts einzuwenden. Es berechtigt ihn indes nicht, zulasten der Arbeitslosenversicherung eine Stelle mit zumutbarer Entlohnung (im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG; oben E. 3.3) eigenmächtig nicht anzunehmen und dadurch seine Arbeitslosigkeit und die Belastung der Arbeitslosenkasse in Verletzung der Schadenminderungspflicht zu verlängern (immerhin befindet er sich bereits in der vierten Rahmenfrist zum Leistungsbezug mit insgesamt über 900 bezogenen Taggeldern).

3.6 Ohne Relevanz für die vorliegende Frage sind sodann die vom Beschwerdeführer angeführten Stellenbemühungen. Diese - im Übrigen nicht weiter beleg-

ten - Bemühungen ändern nichts an der Tatsache, dass die zugewiesene Koch-Stelle für den Beschwerdeführer zumutbar war, weshalb er mit der Nichtbewerbung seine Chance auf eine Anstellung verunmöglicht und dadurch in Kauf genommen hat, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (vgl. oben E. 1.4).

3.7 Replizierend wiederholt der Beschwerdeführer seine Darstellung. Dass er keine Gründe nachzuweisen vermag, welche die zugewiesene Stelle als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG zu qualifizieren vermöchten, wurde bereits dargelegt. Neue Gründe trägt er keine vor. Dass eine neuerliche Bewerbung auf die Stelle, auf welche er sich bereits im Juli 2024 beworben habe, als nicht erfolgsversprechend erscheine, ist wie erwähnt nicht zu hören. Diese Einschätzung obliegt nicht ihm, sondern der Arbeitgeberin. Zudem untersagt es ihm die Schadenminderungspflicht, seine beruflichen Perspektiven selbständig zu definieren und von Gesetzes wegen zumutbare Stellen nicht anzunehmen mit der Begründung, sie seien mit der persönlichen Lebensplanung nicht vereinbar. Die Schadenminderungspflicht verlangt die Annahme jeder zumutbaren Stelle; Unzumutbarkeit im Sinne des Gesetzes liegt - wie ausgeführt - keine vor.

4.1 Die Nichtbewerbung auf eine zugewiesene zumutbare 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.

4.2.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad, der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

4.2.2 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls keine entschuldbaren Gründe vorliegen. Eine Nichtannahme zumutbarer Arbeit liegt nicht nur vor, wenn der Versicherte eine Stelle ausdrücklich zurückweist oder eine im konkreten Fall gebotene Annahmeerklärung unterlässt. Dieser Einstellungsgrund erfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Kap. N. Rz. 850). Mithin ist der Einstellungsgrund auch dann erfüllt, wenn der Versicherte sich auf eine ihm zugewiesene Stelle schon gar nicht bewirbt.

4.2.3 Bei Vorliegen eines gesetzlichen Tatbestandes nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt nicht zwingend schweres Verschulden vor (BGE 130 V 125 E. 3.2). Die Mindesteinstellungsdauer von 31 Tagen für schweres Verschulden kann unterschritten werden, wenn entschuldbare Gründe für das Handeln des Versicherten vorliegen. Unter einem entschuldbaren Grund ist dabei ein Grund zu verstehen, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann (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 (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, Kap. N. Rz. 864).

4.2.4 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.2.2; Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; Melissa Traber, Die Schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, 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).

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

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 141 V 362 E. 2.3; BGE 138 V 346 E. 6.2; BGE 137 V 1 E. 5.2.3). Ein solches Raster entbindet die verfügende Stelle aber nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil BGer 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 m.w.H.). Entscheidend ist letztlich das Gesamtverhalten der versicherten Person.

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

Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile BGer 8C_297/2022 vom 15.2.2023 E. 5.3; 8C_555/2022 vom 8.2.2023 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 E. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 E. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 E. 4.1).

4.3 Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung der Sanktion, ohne sich zu deren Dauer zu äussern. Namentlich beantragt er auch nicht eventualiter eine Reduktion der Sanktionsdauer.

4.4 Die Vorinstanz ging bei der Festsetzung der Einstellungsdauer davon aus, der Beschwerdeführer habe den Tatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit erfüllt. Da es sich bei der zugewiesenen Stelle um eine unbefristete ge-

handelt habe, sei - in Übereinstimmung mit dem SECO-Raster - von einem schweren Verschulden auszugehen. Ein entschuldbarer Grund liege keiner vor, namentlich sei die Stelle zumutbar gewesen. Entsprechend bestätigte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen.

4.5 Diese vorinstanzliche Beurteilung ist nicht zu beanstanden. Mit der Nichtbewerbung auf die zugewiesene zumutbare Stelle hat der Beschwerdeführer den Sanktionstatbestand erfüllt (vgl. oben E. 3). Diese Stelle war zudem nicht befristet. Es stellt dies bei erstmaliger Ablehnung gemäss SECO-Raster ein schweres Verschulden dar, welches mit 31 bis 45 Tagen zu sanktionieren ist (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B.1). Ein entschuldbarer Grund ist nicht ersichtlich. Insbesondere seine Begründung in der Stellungnahme vom 23. Dezember 2024, wonach er nach Rücksprache mit Job-Coaches auf eine neuerliche Bewerbung auf dieselbe Stelle verzichtet habe, stellt keinen entschuldbaren Grund dar. Mit wem auch immer der Beschwerdeführer Rücksprache hielt (Belege hierfür legt er keine vor), aus den Protokollen des RAV (Vi-act. 12, 13) ergibt sich nicht, dass sein persönlicher RAV-Berater eine entsprechende Empfehlung abgegeben hätte, so dass eine anzuerkennende Vertrauensgrundlage geschaffen worden wäre (vgl. hierzu BGE 143 V 95 E. 3.6.2). Schliesslich ordnete die Vorinstanz die kürzest mögliche Sanktion bei schwerem Verschulden an; es besteht seitens des Gerichts keine Veranlassung, diese im Rahmen des der Vorinstanz zustehenden Ermessens gelegene Sanktionierung zu korrigieren.

5. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).
4. Zustellung an:
 - den Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. März 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

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

Versand: 24. März 2025