

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2025 87

Entscheid vom 15. Dezember 2025

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Luca Lehmann, a.o. Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der
Anspruchsberechtigung wegen Nichtannahme einer zugewiesenen
Stelle)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 19__) arbeitete seit September 2023 als Servicefachkraft in H._____ SZ. Diese Anstellung wurde am 14. Oktober 2024 im gegenseitigen Einvernehmen per 31. Oktober 2024 gekündigt (Vi-act. 219, 225). Per 31. Oktober 2024 wurde A._____ zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet (Vi-act. 263).

B. Am 25. März 2025 unterbreitete die RAV-Beraterin A._____ eine Stelle als Servicemitarbeiter in einem 80 bis 100%-Pensum in B._____, mit der Möglichkeit, die Stelle sofort anzutreten; eine Stelle als Aushilfe Mitarbeiter Restaurant in C._____ in einem 10 bis 100%-Pensum mit Stellenantritt nach Vereinbarung sowie eine Stelle als Chef de Service im 100%-Pensum mit Stellenantritt nach Vereinbarung ebenfalls in C._____. Er wurde angewiesen, sich auf alle drei Stellen sofort, spätestens bis 31. März 2025, zu bewerben (Vi-act. 202, 198, 194). Ein weiteres Angebot für eine Stelle als Service Mitarbeiter 100% per 1. Mai 2025 in D._____ wurde ihm am 27. März 2025 mit der Aufforderung zur sofortigen Bewerbung, spätestens bis 3. April 2025, unterbreitet (Vi-act. 10). Am 2. April 2025 wurde A._____ eine Stelle als Mitarbeiter Restauration 60% in B._____ mit sofortigem Stellenantritt zugewiesen mit der Aufforderung, sich sofort oder spätestens bis 9. April 2025 zu bewerben (Vi-act. 188). Anfangs Mai 2025 gingen beim RAV die negativen Ergebnisse von vier Bewerbungen ein (Vi-act. 156, 159-161). Zur erstgenannten Stelle meldete A._____ zurück "Passt nicht zu mir; Mail-Kontakt" (Vi-act. 153).

C. Am 8. Mai 2025 erkundigte sich das Amt für Arbeit (Vorinstanz) bei der potenziellen Arbeitgeberin nach dem Bewerbungsprozess (Vi-act. 143, 136 ff.). Mit Schreiben vom 22. Mai 2025 konfrontierte die Vorinstanz A._____ mit dem festgestellten Sachverhalt, demgemäss er mit seinem Verhalten nachweislich dazu beigetragen habe, dass es zu keiner Anstellung gekommen sei. Vor einer Sanktionierung erhalte er die Gelegenheit, zum Sachverhalt Stellung zu nehmen (Vi-act. 141), wovon er mit E-Mail vom 1. Juni 2025 Gebrauch machte (Vi-act. 127). Mit Verfügung vom 5. Juni 2025 wurde A._____ ab dem 21. April 2025 gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 123).

D. Am 1. Juli 2025 ging bei der Vorinstanz die Einsprache von A. _____ gegen die Einstellungsverfügung ein (Vi-act. 101). Mit Entscheid Nr. 205/25 vom 19. September 2025 wies die Vorinstanz die Einsprache ab und bestätigte die Verfügung vom 5. Juni 2025 (Vi-act. 27). Per 30. September 2025 wurde A. _____ von der Arbeitsvermittlung abgemeldet, nachdem er am 1. Oktober 2025 eine neue Stelle als Restaurationsfachmann antreten konnte (Vi-act. 45).

E. Am 17. Oktober 2025 reicht A. _____ beim Amt für Arbeit "Einsprache gegen den Entscheid vom 19.9.2025" ein (Vi-act. 17), welche durch die Vorinstanz zur Bearbeitung als Beschwerde ans Verwaltungsgericht weitergeleitet wurde (Vi-act. 20). A. _____ beantragt sinngemäss die Gutheissung der Beschwerde und Aufhebung der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage (VG-act. 1).

Mit Vernehmlassung vom 18. November 2025 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde (VG-act. 6). Am 8. Dezember 2025 repliziert der Beschwerdeführer, wobei er an seinen Beschwerdeanträgen festhält (VG-act. 10).

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, mit seinem Verhalten habe er das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit der ihm zugewiesenen Stelle scheitern lassen (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG).

2.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, insbesondere Arbeit zu suchen und jegliche zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 17 Abs. 1 und 3 AVIG). Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosser Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Urteil BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.1; SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, ALV, 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 Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus (Traber, a.a.O., S. 159). Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (BGE 141 V 365 E. 2.1 mit Hinweisen; Urteile BGer 8C_468/2020 vom 27.10.2020 E. 3.2; 8C_339/2016 vom 29.6.2016 E. 2.2, E. 4.5.3; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 2, in: SVR 2015 ALV Nr. 7 S. 19).

2.3 Nach dem Wortlaut von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person namentlich dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit ist von diesem Tatbestand auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle erfasst (VGE II 2023 66 vom 22.11.2023 E. 5.2). Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d).

2.4 Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten

in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b; Urteile BGer 8C_750/2019 vom 10.2.2020 E. 4.1, in: ARV 2020 S. 90; 8C_491/2014 vom 23.12.2014 E. 2, 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 müssen (VGE II 2023 66 vom 22.11.2023).

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

2.6

2.6.1 Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 43 Abs. 1, Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000). Da-

nach haben Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (Urteil BGer 9C_662/2016 vom 15.3.2017 E. 2.2). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Zudem gilt der Untersuchungsgrundsatz nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2 mit Hinweisen), die diejenigen Beweismittel, die sie in Händen haben oder die sie sich allenfalls bei Dritten besorgen können, beizubringen haben. Mithin kommt die Mitwirkungspflicht naturgemäss bei Tatsachen zum Tragen, die eine Partei besser kennt als die Behörden und die ohne ihre Mitwirkung gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erhoben werden können (vgl. BGE 138 II 465 E. 8.6.4).

2.6.2 Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6; Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.1). Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen den Versicherungsträger oder das Gericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung (BGE 132 V 393 E. 4.1) zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 E. 4.2).

2.6.3 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c ATSG) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine

Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 des Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB; SR 210) vom 10. Dezember 1907 enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht (vgl. BGE 138 II 465 E. 6.8.2). Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (BGE 130 III 321 E. 3.1). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweismwürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 222 mit Hinweisen; Urteil 8C_307/2016 vom 17.8.2016 E. 5.3).

3. Sachverhaltsmässig ergibt sich was folgt aus den Akten:

3.1 Am 31. Oktober 2024 wurde der Beschwerdeführer für eine 100%-Beschäftigung zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 263). Anlässlich des Erstgespräches vom 5. November 2024 gab er im Rahmen der Abklärung seiner Gesundheit an, die Kündigung der letzten Stelle stehe nicht in Zusammenhang mit Krankheit oder Unfall, er fühle sich arbeitsfähig (Vi-act. 260). Entgegen dem wurde im Protokoll zum RAV-Erstgespräch vom 5. November 2024 allerdings festgehalten, die Kündigung sei aus gesundheitlichen Gründen erfolgt, ein Arzttest folge (Vi-act. 41).

3.2 Am 25. März 2025 wurde dem Beschwerdeführer unter anderem folgende Stelle (80-100%, sofort antretbar) zur umgehenden Bewerbung zugewiesen (Vi-act. 202):

Stellenbezeichnung: Servicemitarbeiter/-in

Stellenbeschreibung: Anforderungsprofil:

hohe körperliche Belastbarkeit/Stressresistenz/kundenfreundliches Auftreten/Flexibilität/Kontaktfreude/Ausbildung zur Restaurant- oder Hotelfachkraft von Vorteil, Verkaufsfair zeigen

Aufgaben:

Entgegennahme von Bestellungen im Gruppen-, Bankett und à la carte Service/Selbstständiges Inkasso und bedienen der Restaurantkasse/Servieren von Speisen und Getränken/Eindecken der Tische/Empfang und Verabschiedung von Gästen/Reinigung des Lokals/Arbeit auf der Terrasse und der Roof-Top-Bar

Soft Skills:

Gepflegtes Äusseres, kompetentes Auftreten, Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil, Kenntnisse zu Speisen und Getränken

Wir bieten:

strukturierte Einarbeitung/ein familiäres Team/Fringe Benefits/gute Sozialleistungen/über Weihnachten frei/Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu nehmen in der Nebensaison und Vieles mehr

3.3 Mit E-Mail vom 30. März 2025 bewarb sich der Beschwerdeführer bei der potenziellen Arbeitgeberin mit Verweis auf seinen Lebenslauf, der seine langjährige Erfahrung in den verschiedensten Bereichen der Gastronomie ausweise (Vi-act. 157).

Anlässlich des RAV-Beratungsgespräches vom 1. Mai 2025 informierte der Beschwerdeführer, er sei nach seiner Bewerbung durch die Arbeitgeberin direkt zu einem Probearbeiten eingeladen worden ohne Vorstellungsgespräch. Da er ein solches verlangt habe, sei kein Probearbeiten zu Stande gekommen (Vi-act. 36).

3.4 Am 8. Mai 2025 erkundigte sich die Vorinstanz bei der Arbeitgeberin über die Umstände des Bewerbungsprozesses (Vi-act. 137). In der Folge leitete die Arbeitgeberin den Mailverkehr mit dem Beschwerdeführer weiter (Vi-act. 139). So schrieb der Beschwerdeführer am 19. April 2025:

Wie sie wissen wurde mir das Stellenangebot von meiner RAV Beraterin unterbreitet.

Ich kenne weder Ihr Hotel, das Klientel, die konkreten Arbeitsbereiche, Arbeitszeiten, Lohnverhältnisse etc

Bevor dies nicht eindeutig geklärt ist, macht es für mich keinen Sinn zur Probe zu arbeiten, um wirklich mit Elan einen Start zu wagen. Bitte laden sie mich zu einem Vorstellungsgespräch, danach können sie mich gern bei der Probe beobachten.

Hierauf antwortete die Arbeitgeberin, man verstehe wohl seine Punkte, halte jedoch am internen Bewerbungssystem fest. Erneut wurde er zu einem halben Probetag mit anschliessendem Bewerbungsgespräch sowie einer Hausführung eingeladen (Vi-act. 139), worauf der Beschwerdeführer am 20. April 2025 antwortete (Vi-act. 138):

Danke für Ihre Rückantwort. Vielen Dank auch grundsätzlich für Ihr Interesse an einer Zusammenarbeit.

Herr Y, ich werde so Gott will noch einen Arbeitsvertrag in meinem Leben unterschreiben und ich muss eine Arbeit finden, die viele Komponente meiner persönlichen Situation abdeckt, ohne jetzt ins Detail zu gehen. Ich denke das es besser ist sich einen geeigneteren Bewerber zu suchen.

Ich wünsche Ihnen, Frau Z und dem ganzen Unternehmen alles erdenklich Gute

3.5 Am 22. Mai 2025 konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit dem Sachverhalt, er habe mit seinem Verhalten nachweislich dazu beigetragen, dass es zu keiner Anstellung gekommen sei (Vi-act. 141). Hierzu nahm der Beschwerdeführer am 1. Juni 2025 Stellung (Vi-act. 127). Ihm seien fünf Stellen unterschiedlicher Art zugewiesen worden. Er habe sich pflichtgemäss beworben und zwei Vorstellungsgespräche geführt und an einer Stelle 2 Tage probegearbeitet. Zu einer Anstellung sei es nicht gekommen. Er arbeite seit fast 30 Jahren in der Gastronomie der Region; von Kollegen und Gästen erhalte man viele Feedbacks zu den verschiedenen Häusern. Das Urteil über das Hotel E._____ sei milde ausgesprochen fragwürdig. Er habe sich die Speisekarte angesehen, die doch recht kläglich ausfalle; der virtuelle Rundgang auf der Homepage sei schlicht ernüchternd. Dennoch sei er bereit zu einem Gespräch gewesen, um eventuell Punkte für eine fruchtbare Zusammenarbeit zu finden. Noch nie habe er gehört, dass man zuerst probearbeiten müsse und das Vorstellungsgespräch danach folge. Zuerst müssten doch immer erst einmal die Rahmenbedingungen abgesteckt werden, ob ein positives Miteinander möglich sei. Und weiter führte er aus:

Weiterhin möchte ich auf einen anderen Punkt verweisen. Im Anforderungsprofil war weiterhin von hoher körperlicher Belastbarkeit die Rede. 2016 hatte ich einen Infarkt und im November letzten Jahres war ich mit ähnlichen Problemen für 4 Tage im Spital. Mein behandelnder Arzt riet mir eindrücklich dazu, mich auch beruflich in ruhigere Fahrwasser zu bringen. Ich bin froh, dass ich noch arbeiten kann und darf, aber mit fast 61 Jahren kann man manche Dinge speziell körperlich einfach nicht mehr leisten. Deshalb bin ich eifrig auf der Suche nach einer entsprechenden Stelle (Café, Altenheim, Buffetier etc).

Sehr geehrter Herr N, ich habe seit ich 16 bin hart gearbeitet, habe auf Familie, Feiertage, Freundeskreis oft verzichten müssen. Den modernen Begriff Work Life Balance kannten wir gar nicht. Es gab oftmals nur die Arbeit, zumal ich viele Jahre in Saisonbetrieben tätig war. Man kann mir sicherlich keine Arbeitsunlust vorwerfen. Es war meine Höflichkeit und Respekt das ich dem Hotel nicht unmissverständlich mitgeteilt habe, dass ich mit dieser Stelle aus oben aufgeführten Gründen rein gar nichts anfangen kann. Es hätte die Möglichkeit gegeben mich am Tag des Probearbeitens krank zu melden. Oder ich wäre dort einige Stunden lustlos herumgelaufen. [...]

3.6 Mit Verfügung vom 5. Juni 2025 wurde der Beschwerdeführer für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 123). Darin wird festgestellt, der Beschwerdeführer verkenne, dass er der Schadenminderungspflicht gegenüber der Arbeitslosenversicherung unterliege und daher verpflichtet sei, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen. Auch wenn ihm der Bewerbungsprozess beim potenziellen Arbeitgeber ungewöhnlich erschienen sei, hätte er sich professionell verhalten müssen, um im Auswahlverfahren zu verbleiben. Der Arbeitgeber hätte ihm zudem im Rahmen

der Probearbeit sogar ein Vorstellungsgespräch angeboten, was eine ernsthafte Chance auf eine Anstellung darstellte. Sein Argument, die Tätigkeit sei aufgrund körperlicher Belastung unzumutbar, sei aus Sicht der kantonalen Amtsstelle nicht stichhaltig. Der Versicherte bewerbe sich von sich aus auf Stellen im Servicebereich, wo körperliche Anforderungen allgemein hoch seien. Sofern tatsächlich gesundheitliche Einschränkungen bestünden, seien diese durch ein Arzteugnis zu belegen, und die Bewerbungstätigkeit entsprechend darauf auszurichten. Zudem sei es aus Sicht der kantonalen Amtsstelle nicht angezeigt, bereits im Vorfeld aufgrund von Online-Recherchen ein abschliessendes Urteil über einen Arbeitgeber zu fällen - insbesondere dann nicht, wenn eine Einladung zur Probearbeit vorliege und man sich auch vor Ort ein Bild machen könne. Der Versicherte wäre dazu angehalten gewesen, die Probearbeit zu besuchen und das Arbeitsangebot nach Möglichkeit anzunehmen.

3.7 Am 1. Juli 2025 ging bei der Vorinstanz die Einsprache gegen die Einstellungsverfügung ein (Vi-act. 101). Vorab beschwerte sich der Beschwerdeführer über seine RAV-Beraterin. Sie habe keinerlei Ahnung von Gastronomie. Zum Schluss des Gespräches habe sie auf einen Button gedrückt und vier Stellen zur Bewerbung ausgedruckt. Sie habe selbst nicht gewusst, was diese F._____ Stiftung sei, hätte sie ihm doch sonst sagen können, dass sich das Hotel E._____ dahinter verberge. Sein Wunsch auf einen Beraterwechsel sei abgelehnt worden. Der Schadenminderungspflicht sei er sich bewusst. Es sei sehr oberflächlich und schlichtweg falsch, dass die Belastung in der Gastronomie gleichermaßen hoch sei. Er arbeite seit ca. 30 Jahren in der Gastronomie und könne in einem gesunden Umfeld 100% gastronomisch tätig sein. Wenn der potenzielle Arbeitgeber explizit auf hohe körperliche Belastung hinweise, lehne er dies in seiner Situation jedoch grundsätzlich ab. Dies sei hier gegeben, wobei er auf das Stellenprofil verweist (vgl. oben E. 3.2). Es werde ihn niemand in einen Job zwingen, wo er vorhersehbar Probleme bekommen könne. Diese Stelle sei ihm durch die RAV-Beraterin zugewiesen worden; freiwillig hätte er diese nie angetreten. Er habe mehrfach um ein klärendes Gespräch mit der Arbeitgeberin ersucht, was abgelehnt worden sei. Eine Nichtbewerbung wäre ohnehin sanktioniert worden, weshalb er sich zur Bewerbung gezwungen gesehen habe. Beim letzten Arbeitgeber sei er aufgrund hoher Belastung im Spital gelandet; das tue er nicht noch einmal.

Der Einsprache hat der Beschwerdeführer ein Hausarzt-Zeugnis vom 6. November 2024 beigelegt. Der Hausarzt bestätigt dem Beschwerdeführer darin, dass es aus medizinischen Gründen angezeigt sei, die Arbeitsstelle zu wechseln (Vi-act. 103).

3.8 Im angefochtenen Einspracheentscheid führt die Vorinstanz aus, es sei zwischen subjektiven Vorbehalten des Versicherten und der objektiven Zumutbarkeit des angebotenen Vorgehens zu unterscheiden. Der Beschwerdeführer bringe vor allem sein persönliches Empfinden gegenüber der RAV-Beraterin und seine Präferenz für ein vorgängiges, separates Vorstellungsgespräch vor. Dieses persönliche Empfinden rechtfertige nicht, eine ansonsten zumutbare Arbeit oder einen Rekrutierungsprozess abzulehnen. Der Arbeitgeber habe mehrmals sein Interesse bekundet, was klar für das Vorliegen eines ernsthaften und realitätsnahen Arbeitsangebots spreche. Probearbeit sei in der Gastronomie gängige Praxis. Dass der Arbeitgeber dabei ein kurzes Bewerbungsgespräch führen wolle, entspreche branchenüblichen Abläufen. Der Beschwerdeführer habe indes kategorisch auf einem vorgängigen Gespräch beharrt und die Probearbeit verweigert. Damit habe er eine realistische Chance auf eine Einstellung aktiv ausgeschlagen und sich gleichzeitig auch die Möglichkeit genommen, sich über die vom Arbeitgeber erwähnte körperliche Belastung ein eigenes Bild zu machen. Da er sich aufgrund seiner Verweigerung eines Probearbeitens über die konkreten Umstände der angebotenen Stelle kein Bild habe machen können, könne er auch keine Begründung liefern, weshalb die Stelle unzumutbar gewesen sein sollte (VG-act. 3 S. 4).

4.

4.1 Vor Verwaltungsgericht trägt der Beschwerdeführer vor, was seines Erachtens objektive Tatsache sei: Der potenzielle Arbeitgeber suche einen Mitarbeiter. Er formuliere schriftlich und unmissverständlich u.a. das Anforderungsprofil mit den ihm wichtigen Voraussetzungen. Vorliegend habe er als erstes "hohe körperliche Belastbarkeit" genannt. Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG heisse es, unzumutbar sei eine Arbeit, die dem Alter und dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen sei. Er sei 61 Jahre alt. Er sei in seinem Leistungsvermögen nachweislich eingeschränkt, wozu er eine fachärztliche Expertise beilege. Es sei völlig ausgeschlossen, an einem Probetag oder sogar einem Probezeitraum die hohe körperliche Belastbarkeit zu beurteilen. Mehrfach habe er ein klärendes Gespräch angeboten, denn er gehe mit seinen Einschränkungen nicht per Mail oder Telefonat hausieren. Er habe sich bei seiner Ablehnung an den schriftlich fixierten Anforderungen des potenziellen Arbeitgebers orientiert und diese seien entscheidend. Entsprechend habe er das Recht gehabt, diese Zuweisung abzulehnen (VG-act. 1).

Der Beschwerde liegt ein Schreiben seines Hausarztes vom 9. Oktober 2025 bei (VG-act. 1 S. 2):

Bezüglich der zu Missverständnissen geführten Ablehnung des ihrerseits vermittelten Arbeitsplatzes durch den oben genannten Patienten möchte ich folgende Angaben machen:

In der Anzeige wurde in der Anforderungsbeschreibung auf eine hohe körperliche Beanspruchung hingewiesen. Es ist davon auszugehen, dass Herr A. _____ diesem Anforderungsprofil aus medizinischen Gründen nicht entspricht. Somit hat er aus meiner Sicht heraus richtig gehandelt und sich eine für ihn gesundheitlich passendere Stelle gesucht.

Auch die letzte Untersuchung der ihn cardiologisch behandelnden Kollegin Frau Dr. G. _____ ergab ein nur 71 prozentiges Leistungsvermögen.

Somit ist davon auszugehen, dass Herr A. _____ diesem Anforderungsprofil nicht entsprochen hätte.

Die jetzt ausgeübte Tätigkeit als Servicekraft in einer Seniorenresidenz ist hingegen dem Leistungsvermögen entsprechend, ohne die offensichtliche Gefahr der Überlastung.

4.2 Vernehmlassend hält die Vorinstanz fest, der Arzt nehme lediglich an, die Arbeitsstelle sei dem Beschwerdeführer nicht zumutbar. Die Vorinstanz gehe davon aus, eine gesundheitliche Überforderung hätte bei einer Probearbeit festgestellt werden können, die er indes abgelehnt habe. Auch sei der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 1. Juni 2025 erst nach ausführlicher Darlegung anderer Gründe auf seine Gesundheit eingegangen. Das nun vorliegende Arztzeugnis sei wenig aussagekräftig, auch da es im Zeitpunkt der Stellenablehnung wohl keine ärztliche Konsultation gegeben habe und die gesundheitliche Eignung nicht vorher habe festgestellt werden können. Die Beschwerde sei daher abzuweisen (VG-act. 6).

4.3 Mit Replik vom 8. Dezember 2025 wiederholt der Beschwerdeführer noch einmal die seines Erachtens objektiven Fakten: In der Stellenausschreibung werde als Erstes hohe körperliche Belastbarkeit vorausgesetzt; dies nicht für einen Probetag, sondern eine unbefristete Arbeitsstelle. Gemäss Art. 16 AVIG sei eine Stelle unzumutbar, wenn sie Alter und Gesundheitszustand nicht angemessen sei. Er sei ausgewiesenermassen 61-jährig, wozu sich die Vorinstanz mit keinem Wort äussere. Er habe 2016 einen Herzinfarkt erlitten, nehme seither diverse Medikamente. 2024 habe er als Servicefachangestellter in einer Stelle mit hoher körperlicher Belastung gearbeitet und sich im August 2024 notfallmässig ins Spital begeben müssen, wo er zwei Tage untersucht worden sei. Hierauf hätten die Ärzte seine Medikation angepasst und ihm geraten, sein Berufsleben in ruhigere Bahnen zu lenken. Ein Belastungs-EKG vom 27. August 2024 habe ein Ergebnis von 71% des Solls gezeigt. Hierzu legt der Beschwerdeführer diverse Arztberichte bei (vgl. Beilagen zu VG-act. 10).

5.

5.1 Der Beschwerdeführer zitiert korrekt, dass eine frei gefundene oder eine zugewiesene Stelle nicht angetreten werden muss, wenn sie unzumutbar gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ist. Unzumutbar ist dabei namentlich eine Stelle, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c; vgl. Traber, a.a.O., S. 157 f.).

5.2 Der Beschwerdeführer ist unbestrittenermassen Jahrgang 19__ (Beilage zu VG-act. 10). Unter älteren Arbeitnehmenden sind allgemein solche zu verstehen, die 55 Jahre und älter sind, aber das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben (Urteil BGer C 179/04 vom 21.8.2006 E. 3.1). Dies trifft auf den Beschwerdeführer grundsätzlich zu. Ein Alter von über 55 Jahren belegt indes noch nicht, dass eine Stelle altersbedingt unzumutbar ist. Vielmehr wäre aufzuzeigen, dass eine konkrete Stelle für ältere Arbeitnehmende wegen dem Alter unzumutbar sein soll. Diesbezüglich zeigt der Beschwerdeführer nicht auf, warum sein Alter für die strittige Stelle überhaupt von Bedeutung sein sollte, inwiefern sein Alter für diese Stelle eine Einschränkung darstellen sollte und warum diese Stelle für ihn aufgrund seines Alters unzumutbar sein sollte. Es erhellt dies denn auch weder aus den Akten noch aus seinen Stellungnahmen oder Rechtsschriften. Auch der Beschwerdeführer wird wohl nicht bestreiten, dass gerade auch in der Gastronomie Personen mit einem Alter über 55 tätig sind. Warum die zugewiesene Stelle für ältere Personen dennoch unangemessen sein soll, erhellt nicht.

5.3 Dass die zugewiesene Stelle im Hotel E._____ seinen persönlichen Verhältnissen (etwa aufgrund familiärer, religiöser oder ideeller Gründe) nicht angemessen gewesen wäre, macht der Beschwerdeführer nicht geltend. Keinesfalls können seine subjektiven Vorbehalte gegen das Hotel, welche sich im Übrigen allein aufs Hörensagen sowie seine Lektüre der Homepage beschränkt, eine Unzumutbarkeit aus persönlichen Verhältnissen begründen.

5.4 Es bleibt somit die Frage, ob die zugewiesene Stelle seinem Gesundheitszustand angemessen war.

5.4.1 Vorab ist zu konstatieren, dass der Beschwerdeführer seinerseits im Zusammenhang mit dem Beginn der Arbeitsvermittlung anfangs November 2024 im Abklärungsbogen zu Gesundheit und Betreuung unterschriftlich bestätigt hatte, dass keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vorliege, die Kündigung in keinem Zusammenhang mit Krankheit oder Unfall stehe und er sich arbeitsfähig fühle (Vi-act. 260). Zudem meldete er sich ausdrücklich zur Arbeitsvermittlung für Vollzeitstellen im Bereich Gastronomie ohne Vorbehalte an (Vi-act. 263).

5.4.2 Die Stellenbeschreibung der zugewiesenen Stelle nennt als erste Voraussetzungen "hohe körperliche Belastbarkeit / Stressresistenz" (vgl. oben E. 3.2). Diese Beschreibung ist wohl ein Hinweis, dass die Arbeitgeberin eine hohe körperliche Belastbarkeit erwartet und gesundheitliche Einschränkungen einem Stellenantritt womöglich entgegenstehen. Allerdings ist der Vorinstanz beizupflichten, dass die Beschreibung allgemein gehalten ist und die Gastronomie im Allgemeinen eine erhöhte Belastbarkeit verlangt. Allein aufgrund der genannten Stellenbeschreibung eine Stelle von sich aus bereits als unzumutbar zu betrachten und den Bewerbungsprozess scheitern zu lassen, ist daher in aller Regel nicht zu rechtfertigen. Dies gilt namentlich auch im vorliegenden Fall: Bevor der Beschwerdeführer nicht probegearbeitet hat und das ihm angebotene Bewerbungsgespräch nicht geführt hat, konnte er - vom Stelleninserat abgesehen - keine Vorstellung davon haben, welche Anforderungen an einen Bewerber tatsächlich gestellt werden, inwiefern die Stelle effektiv eine hohe körperliche Belastbarkeit verlangen werde und ob ihm dies aus gesundheitlicher Sicht zumutbar oder unzumutbar wäre. Ohne dieses Wissen war der Beschwerdeführer nicht berechtigt, den Bewerbungsprozess mit Verweis auf gesundheitliche Unzumutbarkeit abbrechen. Denn er konnte gar nicht wissen, ob die Stelle mit seiner Gesundheit vereinbar ist oder nicht.

5.4.3 Desweiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Unzumutbarkeit einer Stelle aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Attest (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) zu belegen ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; VGE II 2023 91 vom 22.11.2023 E. 2.3).

Dem RAV meldete der Beschwerdeführer zurück, die Stelle passe nicht zu ihm; gesundheitliche Unzumutbarkeit machte er zunächst nicht geltend (vgl. Vi-act. 153). Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 1. Mai 2025 erklärte er, er sei direkt zu einem Probearbeiten eingeladen worden ohne Vorstellungsgespräch; da er ein solches wünschte, sei das Probearbeiten nicht zustande gekommen (Vi-act. 36). Gesundheitliche Bedenken machte er in beiden Fällen nicht geltend. Diese erwähnte er erstmalig gegenüber der Vorinstanz am 1. Juni 2025, wobei er sich in seiner Stellungnahme primär über die RAV-Beraterin beschwerte, dann die Arbeitgeberin diskreditierte und erst an dritter Stelle gesundheitliche Probleme antönte (Vi-act. 127). Arztzeugnisse reichte er im vorinstanzlichen Verfahren keine ein.

Mit der Einsprache reichte der Beschwerdeführer ein Arztzeugnis vom 6. November 2024 ein (oben E. 3.7; Vi-act. 103). In diesem bestätigte der Hausarzt, ein Stellenwechsel sei aus medizinischen Gründen angezeigt. Damit aber konnte sich der Hausarzt nur auf die frühere, per Ende Oktober 2024 beendete Stelle und nicht auf die dem Beschwerdeführer erst im März 2025 zugewiesene beziehen. Mithin vermag dieses Zeugnis nichts über die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle auszusagen. Damit aber lagen im Zeitpunkt des Einspracheentscheides keine eindeutigen Arztberichte vor, welche eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen belegt hätten.

Auch der Beschwerde hat der Beschwerdeführer ein Arztschreiben beigelegt (vgl. oben E. 4.1; VG-act. 1 S. 2). Darin nimmt der Hausarzt wohl Bezug auf die Beschreibung der zugewiesenen Stelle (hohe körperliche Beanspruchung) und äussert seine Bedenken betreffend Zumutbarkeit der Stelle im Hotel E. _____; der Beschwerdeführer habe gemäss aktuellem kardiologischem Bericht ein Leistungsvermögen von 71%. Mit der Vorinstanz ist hierzu aber anzumerken, dass das Schreiben vom 9. Oktober 2025 (lange nach dem Bewerbungsprozess) wenig aussagekräftig ist und der Arzt eine blosser Annahme in Unkenntnis der genauen Stelle äussert. Auch dieses Zeugnis vermag daher nicht zu belegen, dass die konkrete zugewiesene Stelle dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar war.

Mit der Replik reicht der Beschwerdeführer weitere medizinische Berichte ein. So Berichte aus dem Jahr 2016, welche einen anterioren ST-Hebungs-Myokardinfarkt bei koronarer 2-Gefässerkrankung im August 2016 bestätigen. Zum Ende der ambulanten kardialen Rehabilitation (22.12.2016) wurde festgehalten "Im Alltag und bei körperlicher Belastung (regelmässig auf dem Hometrainer) keine Beschwerden, insbesondere keine Angina pectoris, keine Dyspnoe, kein Schwindel, keine Synkopen, keine Palpitationen" (Bericht 23.12.2016). Empfehlungen im Sinne einer beruflichen Betätigung, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht, lassen sich dem Bericht keine entnehmen. Dieser Bericht stellt damit keinen Beleg für eine gesundheitliche Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle dar.

Weiter brachte der Beschwerdeführer den Austrittsbericht Spital H. _____ vom 22. August 2024 ein, wonach er vom 20. bis 22 August 2024 hospitalisiert war (mithin nicht vier Tage, wie er zuvor geltend gemacht hat). Dem Bericht ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer den Notfall aufgesucht hat aufgrund einer Zustandsverschlechterung mit progredient "schweren" und müden Beinen beidseits (ein Hinweis, dass der Notfalleintritt mit seiner Berufstätigkeit bzw. dem erlittenen Infarkt in Zusammenhang stehen könnte, enthält der Bericht keinen).

Aufgrund der durchgeführten Untersuchung ging das Spital von einer Medikamenten-induzierten Hyperkaliämie aus, weshalb die entsprechenden Medikamente gestoppt wurden. Weitere Auffälligkeiten zeigten sich keine (bezüglich der "schweren Beine" und des Verdachts auf eine periphere Polyneuropathie sei evt. eine weitere neurologische Abklärung zu erwägen; eine solche ist dann aber nicht aktenkundig); der Beschwerdeführer konnte am 22. August 2024 in gutem Allgemeinzustand nach Hause entlassen werden. Empfehlungen im Sinne einer beruflichen Betätigung lassen sich auch diesem Bericht keine entnehmen. Auch dieser Bericht vermag daher keine Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle nachzuweisen.

Schliesslich hat der Beschwerdeführer den Ergometriebericht vom 27. August 2024 ins Recht gelegt (auf welchen der Hausarzt Bezug nimmt). Als Indikation zur Untersuchung wird "kardiologische Verlaufskontrolle, letztmals 2016" festgehalten, was gegen eine akute gesundheitliche Situation spricht (zudem datiert auch dieser Bericht vom August 2024, mithin lange vor der Zuweisung der Stelle und vermag daher schon deshalb keine spezifische Aussage über deren Zumutbarkeit zu machen). Unter Anamnese wird u.a. ausgeführt "Aktuell beschwerdefrei, keine Angina pectoris Beschwerden. Keine Belastungsdyspnoe. Im Alltag nicht eingeschränkt. Lläuft nie Stiegen und geht auch nicht bergauf. Keine Orthopnoe. Nykturie 2x. Keine peripheren Ödeme. Keine Palpitationen, kein Herzstolpern. Gelegentlich unter Stress Schwankschwindel, keine Synkopen oder Präsynkopen.". Unter Status wurde u.a. festgehalten, er sei kardiopulmonal unauffällig, keine Insuffizienzzeichen. Das EKG war unauffällig. Im Belastungs-EKG wurde im Rampenprotokoll 6'40" bis max. 130 Watt (71% der SAK) geleistet; Abbruch wegen peripherer Erschöpfung, ohne Angina pectoris, ohne ischämietypische Endstreckenveränderungen, ohne höhergradige Rhythmusstörungen, ohne Extrasystolen. Die Ärztin gelangte zur Beurteilung "Kein Nachweis einer Belastungskoronarinsuffizienz bis 130 W (71% des Solls); Hypertonie in Ruhe". Dem Bericht lassen sich sodann kardiovaskuläre Risikofaktoren entnehmen (Arterielle Hypertonie, Hypercholesterinämie, Nikotin 45py, aktuell 1.5 Pack tgl., C2 Abusus 4 Bier tgl., Adipositas BMI 32.8 kg/m²). Zum damaligen Zeitpunkt (August 2024) hatte der Beschwerdeführer noch die letzte Arbeitsstelle inne (was im Bericht vermerkt ist); dass diese mit seinem Gesundheitszustand nicht vereinbar wäre oder ihm die Vollzeitätigkeit als Kellner mittags und abends gesundheitlich nicht zumutbar wäre, lässt sich dem Bericht nicht entnehmen. Es sind auch keine Empfehlungen für berufliche Veränderungen dokumentiert. Dass die dem Beschwerdeführer über ein halbes Jahr später zugewiesene Stelle im Hotel E. _____ aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar wäre, lässt sich diesem Bericht nicht entnehmen. Wenn der Hausarzt und auch der Beschwerdeführer

rer aus diesem Bericht ein nur 71%iges Leistungsvermögen ableiten, so ist dies zum einen eine sehr verkürzte Darstellung und zum andern kein Nachweis dafür, dass die zugewiesene Stelle unzumutbar wäre. Dies erst recht, weil weder dem Beschwerdeführer noch dem Hausarzt die konkreten Anforderungen der Stelle bekannt waren.

5.4.4 Damit aber vermag der Beschwerdeführer kein eindeutiges ärztliches Attest (oder allenfalls anderes geeignetes Beweismittel) vorzulegen, das die Unzumutbarkeit der ihm im März 2025 zugewiesenen Stelle aus gesundheitlichen Gründen zu belegen vermag. Hieran mangelt es zum einen an Kenntnis der konkreten Anforderungen der Stelle, was allein darauf zurückzuführen ist, dass der Beschwerdeführer den Bewerbungsprozess bereits abgebrochen hat, bevor er überhaupt genauere Kenntnis erlangen konnte. Zum andern kann er keinen Arztbericht vorlegen, der irgendwelche Vorbehalte beruflicher Art aufgrund des ausgewiesenen Gesundheitszustandes dokumentieren würde, geschweige denn spezifisch bezogen auf die zugewiesene Stelle. Allein der allgemeine Vermerk im Stelleninserat (hohe körperliche Belastbarkeit, Stressresistenz) ohne Kenntnis der konkreten Anforderungen rechtfertigt nicht, dass der Beschwerdeführer selbständig auf gesundheitliche Unzumutbarkeit erkennt und den Bewerbungsprozess abbricht. Entgegen seiner Darstellung ist es eben gerade nicht objektiv ausgewiesen, dass ihm die zugewiesene Stelle aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar war.

5.5 Somit vermag der Beschwerdeführer nicht nachzuweisen, dass die zugewiesene Stelle unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG war. Liegt keine Unzumutbarkeit vor, wäre der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, den Bewerbungsprozess weiterzuführen, das Angebot zur Probearbeit und zum Bewerbungsgespräch anzunehmen. Indem er den Bewerbungsprozess selbstbestimmt abgebrochen hat, hat er den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz eine Sanktion verfügt hat.

6. 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. 3 AVIV).

6.1

6.1.1 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusiche-

rung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls keine entschuldbaren Gründe vorliegen (siehe E. 2.4).

6.1.2 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, 5. Aufl., S. 240). 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, N. Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Rz 864).

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

6.1.4 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.

Das Seco-Einstellraster qualifiziert die Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle bei der ersten Ablehnung als schweres Verschulden, welches mit 31 bis 34 Einstelltagen zu sanktionieren sei (AVIG-Praxis ALE D79 Ziff. 2.B/1).

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

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

weis 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).

6.2 Die Vorinstanz verneinte das Vorliegen eines entschuldbaren Grundes und qualifizierte das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden. Die Tatsache, dass er stellensuchend sei und der Schadenminderungspflicht unterliege, sei für eine stellensuchende Person Einladung genug, um sich so zu verhalten, dass der Arbeitgeber das Interesse nicht verliere. Dass es vorliegend zu keiner Konkretisierung gekommen sei, sei allein auf das Verhalten des Versicherten zurückzuführen. Die angebotene Stelle wäre eine zumutbare und unbestimmte gewesen. Entsprechend bestätigte die Vorinstanz die Sanktion von 31 Einstelltagen.

6.3 Der Beschwerdeführer bestritt die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle. Dies nach dem Gesagten zu Unrecht. Zur Einstellungsdauer selbst äusserte er sich nicht. Sie ist denn auch nicht zu beanstanden. Mit der Vorinstanz ist festzuhalten, dass keine entschuldbaren Gründe vorliegen. Die Nichtannahme der Stelle (bzw. der selbstbestimmte Abbruch der Bewerbung) stellt damit ein schweres Verschulden dar. Indem die Vorinstanz die 31 Einstelltage bestätigte, sanktionierte sie den Beschwerdeführer mit der kürzest möglichen Dauer für schweres Verschulden (vgl. oben E. 6.1.1). Es besteht für das Gericht keine Veranlassung, dies zu korrigieren.

7. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen. 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 unter den Voraussetzungen von Art. 42 ff., Art. 82 ff. sowie Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) vom 17. Juni 2005 innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden.
4. Zustellung an:
 - Beschwerdeführer (R)
 - Vorinstanz (EB)
 - Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 15. Dezember 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

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: 8. Januar 2026