S1 16 78

URTEIL VOM 3. JANUAR 2017

Kantonsgericht Wallis
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Besetzung: Dr. Lionel Seeberger, Präsident; Eve-Marie Dayer-Schmid und Thomas Brunner, Kantonsrichter; Petra Stoffel, Gerichtsschreiberin

in Sachen

X_____, Beschwerdeführerin

gegen

Y_____, Beschwerdegegnerin

(zumutbare Arbeit / Einstellung)

Beschwerde gegen den Entscheid vom 23. März 2016

Verfahren und Sachverhalt

A. Die am xxx geborene und gelernte Medizinische-Praxisassistentin X_____ übte seit dem 12. August 2013 ein Teilzeitpensum von 50% bei Dr. A_____ in B_____ aus (Unterlagen der DIHA act. 4). Vom 1. Oktober 2013 bis zum 31. März 2015 war sie ausserdem zu 50% bei Dr. C_____ in D_____ tätig (act. 2). Am 3. März 2015 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung, wobei sie ihre 4. Rahmenfrist antrat und bekundete, eine Anstellung zu 100% zu suchen (act. 3).

B. Am 15. Oktober 2015 (act. 50) wies das RAV der Versicherten eine Stelle zu. Dabei wurde sie ersucht, sich unverzüglich bei „M_____ AG Dr. med. C_____“ bzw. der Kontaktperson „Herr F_____“ zu bewerben. Das Stellenprofil wurde wie folgt umschrieben: „Ab sofort suchen wir in unbefristeter Anstellung eine Arztsekretärin / MPA 60%“. Als Arbeitsort wurde B_____ und als Stellenantritt der 15. Oktober 2015 aufgeführt (act. 51).

Mit Schreiben vom 20. Oktober 2015 (act. 52) meldete M_____ AG, die Versicherte habe sich letztmals am 28. April 2015 beworben. Die Qualifikation sei erfüllt gewesen. Jedoch habe die Versicherte nicht den Vorstellungen entsprochen, da die Mobilität, die Verfügbarkeit und die Motivation nicht vorhanden gewesen seien. Ergänzend wurde aufgeführt: „Problem mit Pflegefall Vater, Hund und Rentenkasse zu wenig in der Vergangenheit eingezahlt“. Die Versicherte teilte am 20. Oktober 2015 (act. 53) mit, es sei zu einer Absage gekommen, wobei sie auf eine E-Mailnachricht vom 17. Oktober 2015 (act. 56 und 59) verwies.

Mit dem Hinweis auf die Schadensminderungspflicht forderte das RAV die Versicherte am 3. Dezember 2015 (act. 54) auf, zu den Darlegungen der Arbeitgeberin Stellung zu nehmen. Daraufhin brachte die Versicherte zum Ausdruck (act. 56 und 59), dass sie sich aufgrund der im Mai 2015 bei demselben Arbeitgeber gemachten negativen Erfahrungen, dazu entschlossen hatte, sich nicht noch einmal zu bewerben. Im Anhang reichte sie Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. A_____ zu 100% für die Periode vom 2. bis zum 25. Oktober 2015 bzw. zu 50% ab dem 26. Oktober 2015, sowie diverse Schreiben ein (act. 60+61). Der Personalbearbeiter bekundete daraufhin Verständnis, dass die Versicherte von einer weiteren Bewerbung abgesehen hatte (E-Mailschreiben vom 19. Oktober 2015, act. 59). Am 14. Dezember 2015 erkundigte sich dieser bei M_____ AG nach dem Vorliegen von fixen Arbeitstagen (act. 62), worauf

diese antwortete, es hätten sich sicherlich verschiedene Möglichkeiten ergeben (act. 63).

C. Mit Verfügung vom 18. Dezember 2015 (act. 72) wurde die Versicherte wegen Ablehnens zumutbarer Arbeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Damit erklärte sich diese mit Einsprache vom 7. Januar 2016 (act. 83) nicht einverstanden. Nachdem die Stelle bereits im April 2015 ausgeschrieben worden sei und sie im Juni 2015 eine Absage erhalten habe, habe sie nicht eingesehen, wieso sie sich nochmals hätte bewerben sollen. Im übrigen sei ein Reiseweg nach G_____ nicht zumutbar. Schliesslich habe sie immer betont, dass sie die 50%ige Stelle bei Dr. A_____ nicht habe aufgeben wollen. Sie sei daher weiterhin bemüht, eine 50% Stelle zu suchen und anzunehmen. Aus diesen Gründen sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufzuheben.

Mit Entscheid vom 23. März 2016 (act. 104) hielt die Y_____ an ihrer Verfügung vom 18. Dezember 2015 mit der Begründung fest, Arbeitsort sei B_____ gewesen und der Umstand, dass sie bereits früher eine Absage erhalten habe, sei kein Grund gewesen, sich nicht erneut auf eine offene Stelle bei der M_____ AG zu bewerben und Vertragsverhandlungen aufzunehmen. Trotz eindeutiger Bewerbungschancen habe sich die Versicherte mit der besagten Firma nicht in Verbindung gesetzt. Mit Entscheid vom 17. März 2016 sei schliesslich die Versicherte als für eine Vollzeitstelle vermittlungsfähig betrachtet worden, was sie inskünftig durch ihre Arbeitsbemühungen sowie Bereitschaft zur Annahme von Vollzeitstellen unter Beweis zu stellen habe.

Am 29. April 2016 reichte X_____ gegen den Entscheid der DIHA vom 23. März 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht H_____ ein. Darin legte sie dar, der wahre Sachverhalt sei verzerrt worden. Im April und Mai 2015 hätten Vertragsverhandlungen stattgefunden, die schliesslich mit einer Zusage am 2. Juni 2015 durch I_____ geendet hätten. Sie habe sich daraufhin erneut bei I_____ gemeldet, weshalb die Aussage des Arbeitgebers, es sei aufgrund fehlender Verfügbarkeit und Motivation zu keiner Anstellung gekommen, unzutreffend sei. Als sie am 13. Juni 2015 Fragen bezüglich der Ferien und des 13. Monatslohnes gestellt habe, sei ihr am 15. Juni 2015 mitgeteilt worden, dass man eine andere Lösung gefunden habe. Mithin sei auch die Feststellung des Arbeitgebers, ein letzter Kontakt habe im April 2015 stattgefunden, unrichtig. Unzutreffend seien auch die Vorbringen, der Pflegefall sowie der Hund hätten eine Rolle gespielt. Man habe sich im Verlaufe der Bewerbungsgespräche auch über Privates unterhalten. Trotzdem sei es im Juni 2015 zu einer Stellenzusage gekommen. Ferner seien die Bewerbungsunterlagen beim Unternehmen verblieben. Es sei nie zu

einer Rücksendung der Unterlagen gekommen und eine Absage habe sie lediglich per E-Mail erhalten. Sie sehe daher nicht ein, weshalb sie sich einige Monate später erneut bei einer solchen Firma hätte melden sollen. Im übrigen sei im Juni 2015 der Arbeitsort G_____ gewesen und gemäss telefonischer Rückfrage bei Dr. E_____ wäre es auch im Herbst zu Einsätzen in G_____ gekommen. Sie habe aber im September und Oktober 2015 unter beträchtlichen gesundheitlichen Einbussen gelitten, was mit Arztzeugnissen belegt sei. Diese seien mit der ausgeschriebenen Stelle nicht in Verbindung zu bringen gewesen. Die Anschuldigung, sie habe nicht versucht, Vertragsverhandlungen aufzunehmen, weise sie deshalb zurück. Im Januar 2016 habe sie ausserdem erneut eine Arbeitsausschreibung der M_____ AG in B_____ unter praxisstellen.ch gefunden. Sie habe sich darauf beworben, jedoch nie eine Antwort erhalten. All dies habe bei ihr einen unzumutbaren psychischen Druck erzeugt. Sie sei jederzeit bereit, dazu vor Kantonsgericht einvernommen zu werden.

In ihrer Vernehmlassung vom 11. Mai 2016 hielt die DIHA an ihrem Entscheid fest. Replizierend verwies die Beschwerdeführerin am 24. Mai 2016 erneut auf die unrichtige Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz und erneuerte ihren Antrag auf Einvernahme. Am 31. Mai 2016 verzichtete die DIHA auf eine Duplik, weshalb es am 2. Juni 2016 zum Abschluss des Schriftenwechsels kam.

Mit Zwischenentscheid vom 14. Juni 2016 wies das Kantonsgericht das Begehren um aufschiebende Wirkung der Beschwerde ab. Auf die dagegen eingereichte Beschwerde trat das Bundesgericht mit Entscheid vom 23. August 2016 nicht ein.

Auf weitere Parteivorbringen wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen

1.

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosengesetz, AVIG) sind die Bestimmungen des Bundesgesetztes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG) auf das AVIG anwendbar, soweit dieses nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

Gemäss Art. 56 Abs. 1 ATSG kann gegen Einspracheentscheide innert einer Frist von 30 Tagen nach deren Eröffnung Beschwerde bei einem vom Kanton bestellten Versicherungsgericht eingereicht werden (Art. 57 ATSG und Art. 60 ATSG). Beschwerde kann auch erhoben werden, wenn der Versicherungsträger entgegen dem Begehren der betroffenen Person keine Verfügung oder keinen Einspracheentscheid erlässt (Art. 56 Abs. 2 ATSG). Die am 28. April 2016 eingereichte Beschwerde erfolgte fristgerecht.

1.2 Die versicherte Person hat ihren Wohnsitz in K_____, mithin im Kanton H_____. Die sachliche und örtliche Zuständigkeit der angerufenen Sozialversicherungsrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts ist somit gegeben (Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 31. August 1983 [AVIV]; Art. 7 Abs. 2 des Gesetzes über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 [RPflG], Art. 1 Abs. 2 des Verfahrensreglements des kantonalen Versicherungsgerichts vom 2. Oktober 2001 [RVG] und Art. 81bis Abs. 1 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 [VVRG]). Die Beschwerdeführerin ist von der Verfügung bzw. dem Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin berührt (Art. 59 ATSG) und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Sie ist somit zur Beschwerde legitimiert. Auf die den formalen Anforderungen entsprechende Beschwerde kann eingetreten werden.

1.3 Die Beschwerdeführerin bat in ihrer Beschwerde um ihre persönliche Anhörung bzw. in der Replik um Parteieinvernahme, worauf kein rechtlicher Anspruch besteht (vgl. BGE 136 I 279 E. 1; 122 V 47; Bundesgerichtsurteil 9C_833/2011 E. 5). Es ist denn auch nicht einzusehen, inwieweit ein persönliches Vorsprechen allein der Beschwerdeführerin für die Entscheidfindung dienlich sein sollte. Zusätzliche Beweiserhebungen sind nicht erforderlich; die Akten erlauben, wie die nachstehenden Ausführungen zeigen werden, eine abschliessende Beurteilung des Rechtsstreits. Eine öffentliche Verhandlung im Beisein beider Parteien hat die Beschwerdeführerin nicht verlangt. Sie hat ihren Standpunkt in ihrer Beschwerde und in ihrer Replik ausführlich dargelegt.

2.

Es ist im Folgenden zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

3.

3.1 Das AVIG regelt in Art. 17 die Pflichten der Versicherten. Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss ein Versicherter, der Versicherungsleistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können. Der Versicherte muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede ihm vermittelte zumutbare Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 17 Abs. 3 i.V.m. Art. 16 Abs. 1 AVIG). Befolgt er die Weisungen des Arbeitsamtes nicht, namentlich indem er eine ihm vermittelte zumutbare Arbeit nicht annimmt und verursacht er durch dieses Verhalten schuldhaft einen Schaden im Sinne des Eintrittes oder der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, so ist er nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 34 f.). Gemäss Rechtsprechung gelangt diese Bestimmung nicht nur dann zur Anwendung, wenn die versicherte Person eine Arbeit ausdrücklich ablehnt, sondern auch dann, wenn sie es durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (Chopard, a.a.O., S. 148; BGE 122 V 138). Die versicherte Person hat bei den Verhandlungen mit der potentiellen Arbeitgeberin klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden und sich so zu verhalten, dass sie die Chance, eine Stelle zu erhalten und damit ihre Arbeitslosigkeit zu beenden, nicht von vornherein verspielt (ARV 1984 Nr. 14 und 1982 Nr. 5). Zur Erfüllung des Tatbestandes wird jedoch vorausgesetzt, dass das ablehnende Verhalten des Versicherten für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses kausal war (Chopard, a.a.O., S. 148). Zwecks Schadensminderung muss eine versicherte Person grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Eine Ausnahme besteht, wenn eine Arbeit aus den in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgeführten Gründen unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist.

3.2 Die Zumutbarkeit einer Arbeit ist in Anwendung von Art. 16 Abs. 2 lit. a - i AVIG zu beurteilen (Bundesgerichtsurteil C 76/05 vom 13. Juli 2006 E.1), welcher bestimmt, unzumutbar und somit von der grundsätzlich geltenden Annahmepflicht (Art. 16 Abs. 1 AVIG) ausgenommen sei eine Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b), die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (lit. c), die die Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem

Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht (lit. d) oder die einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder er bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann (lit. f). Ist einer der in Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG aufgezählten Tatbestände erfüllt, liegt keine zumutbare Arbeit vor, selbst wenn die anderen Ausnahmetatbestände ausscheiden (BGE 124 V 63 E. 3b). Unter den Begriff der persönlichen Verhältnisse fallen gemäss Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung (KS ALE) Rz. B288, Zivilstand, Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen, Wohnverhältnisse (Eigenheim, geografische Mobilität), konfessionelle Einschränkungen etc. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein aussagekräftiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt sein (KS ALE Rz. B290).

Die zuständige Amtsstelle hat die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, eine Anstellung durch ihr Verhalten vereitelt oder Weisungen nicht befolgt. Wurde die versicherte Person angewiesen, sich bei einem bestimmten Arbeitgeber vorzustellen und kommt keine Anstellung zustande, ist die zuständige Amtsstelle verpflichtet, die Gründe für die Nichtanstellung abzuklären. Der Arbeitgeber ist nach Art. 28 ATSG auskunftspflichtig (KS ALE Rz. B305). Auskünfte zu wesentlichen Punkten sind schriftlich einzuholen. Eine telefonisch eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene Auskunft stellt nur insoweit ein zulässiges und taugliches Beweismittel dar, als damit bloss Nebenpunkte festgestellt werden (KS ALE Rz. D7). Ausgenommen von der Verpflichtung, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, sind unter anderem Bezüger und Bezügerinnen von kontrollfreien Tagen (KS ALE Rz. B320 in fine).

3.3 In Art. 30 Abs. 1 lit. a - g AVIG wird bestimmt, wann eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (lit. a), sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht (lit. c), 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 oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (lit. d).

Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat. In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die dem Einstellungstatbestand zu Grunde liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Bundesgerichtsurteil C 76/05 E.1). Die Einstellungsfrist in der Anspruchsberechtigung beginnt am ersten Tag nach der Handlung oder Unterlassung, derentwegen sie verfügt wird (Art. 45 Abs. 1 lit. b AVIV). Die Dauer der Einstellung richtet sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat bei jedem Verschulden, d.h. auch bei leichter Fahrlässigkeit (leichtes Verschulden) zu erfolgen (KS ALE Rz. D2). Die zuständige Durchführungsstelle ist aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen zu erheben. Im Einstellungsverfahren ist das rechtliche Gehör zu gewähren, weil ohne vorgängige Befragung der versicherten Person nicht beurteilt werden kann, ob und in welchem Umfang sanktioniert werden muss (KS ALE Rz. D8 in fine). Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes ist auch bei Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen. Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 Regeste).

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügten Einstellungsdauer ist der Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf; das Gericht muss sich auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 126 V 362 E. 5d, 123 V 152 E. 2).

4.

4.1 In tatsächlicher Hinsicht steht fest, dass das RAV L_____ die Versicherte am 15. Oktober 2015 angewiesen hatte, sich unverzüglich bei der M_____ AG bezüglich einer Stelle als Arztsekretärin / MPA in B_____ zu bewerben. Ebenso unbestrit-

ten ist die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin dies nicht tat. Dies ist gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG grundsätzlich mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu ahnden.

4.2 Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Beschwerdeführerin für ihr Verhalten Rechtfertigungsgründe geltend machen kann.

4.2.1 Wie der Stellenzuweisung zu entnehmen ist, bezog sich die Anstellung bei der M_____ AG auf eine Stelle als Arztsekretärin / MPA in B_____ mit einem Teilpensum von 60%. Die Beschwerdeführerin arbeitete jedoch seit August 2013 zu 50% bei Dr. A_____. Dabei handelte es sich um eine Festanstellung. Unter diesen Umständen hätte der Versicherten nicht eine zusätzliche Arbeit mit einem Pensum von 60% zugewiesen werden dürfen, zumal die Ausübung beider Tätigkeit das zumutbar Pensum von 100% überschritten hätte. Im Weiteren war es auch nachvollziehbar, dass die Versicherte sich nicht unverzüglich damit einverstanden erklärte, ihre sichere Anstellung bei Dr. A_____ zu Gunsten einer anderen Teilzeitanstellung aufzugeben. Dies erscheint umso verständlicher, weil sich die Versicherte bei besagter Firma schon einmal beworben und dabei negative Erfahrungen gesammelt hatte. Im Rahmen des ersten Bewerbungsverfahrens nämlich hatte sie von April bis Juni 2015 Vertragsverhandlungen geführt. Nach einer Zusage per Mail, wurde ihr schliesslich eine Absage mit der wenig aussagekräftigen Begründung erteilt, man habe eine andere Lösung gefunden. Es ist aufgrund der zweifelsohne chaotischen Abläufe und der nicht nachvollziehbaren Absage im ersten Bewerbungsverfahren durchaus verständlich, dass die Versicherte - nur wenige Monate später - von einer erneuten Bewerbung abgesehen hatte, wofür selbst ihr RAV-Betreuer Verständnis bekundete.

Im Übrigen hatte die zukünftige Arbeitgeberin bereits bei der ersten Bewerbung durchblicken lassen, dass auch ausserkantonale Einsätze notwendig gewesen wären. Wobei sie sich diesbezüglich ebenfalls sehr vage äusserte.

Schliesslich bringt die Beschwerdeführerin vor, während besagter Zeit in ärztlicher Behandlung gewesen zu sein. Vorliegend finden sich in den Akten die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. A_____, die vom 2. bis zum 25. Oktober 2015 eine 100%-ige und ab dem 26. Oktober 2015 eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit ausweisen. Diese Umstände hat die Vorinstanz in ihrer Beurteilung gänzlich ausser Acht gelassen. Zu Recht wird nicht behauptet, die Arbeitszeugnisse entsprächen nicht den Tatsachen. Denn dafür liegen schlichtweg keine Anhaltpunkte vor.

4.2.2 Aus diesen Darlegungen ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer 50%igen Teilzeitanstellung, worüber sie das RAV informiert hatte, nicht zusätzlich eine 60%ige Stelle hätte ausüben können und die Aufgabe ihrer fixen Anstellung unverhältnismässig gewesen wäre, zumal es sich bei der zugewiesen Stelle wiederum nur um eine Teilzeitstellung mit einem nur unwesentlich höheren Pensum gehandelt hatte. In Anbetracht einer bereits erfolgten Bewerbung mit einer zweifelhaft begründeten Absage und des - mittels Arztzeugnis ausgewiesenen - angeschlagenen Gesundheitszustandes der Versicherten während des fraglichen Zeitraums durfte sie von einer weiteren Bewerbung absehen. Aufgrund dieser Rechtsfertigungsgründe ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht rechtmässig.

5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und der Entscheid der Dienststelle vom 23. März 2016 aufzuheben.

6.

6.1 Abgesehen von Ausnahmen, die hier nicht interessieren, sind im Bereich der Arbeitslosenversicherung keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

6.2 Da die Beschwerdeführerin nicht anwaltlich vertretenen war, dürften ihr durch den Rechtsstreit keine erheblichen Auslagen entstanden sein, weshalb keine Parteientschädigung zuzusprechen ist (Art. 4 Abs. 2 GTar).

Das Kantonsgericht erkennt

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der DIHA vom 23. März 2016 aufgehoben.

2. Das Verfahren ist kostenlos.

3. Es werden keine Parteientschädigungen ausgerichtet.

Sitten, 3. Januar 2017