

# **VS\_GERICHTE S1 22 29 vom 5. April 2022**

VS Kantonsgericht, 2022-04-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_S1\\_22\\_29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1_22_29)

FR: VS\_GERICHTE S1 22 29 du 5 avril 2022

IT: VS\_GERICHTE S1 22 29 del 5 aprile 2022

## **Regeste**

S1 22 29 URTEIL VOM 5. APRIL 2022 Kantonsgericht Wallis

Sozialversicherungsrechtliche Abteilung Besetzung: Dr. Thierry Schnyder, Präsident; Candido Prada und Thomas Brunner, Kantonsrichter; Petra Stoffel, Gerichtsschreiberin in Sachen X \_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwältin Julia Roder, 3007 Bern gegen DIENSTSTELLE FÜR INDUSTRIE, HANDEL UND ARBEIT, 1951 Sitten, Beschwerde- gegnerin (Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Ablehnung zumutbarer Arbeit) Beschwerde gegen den Entscheid vom 4. Januar 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die örtliche Zuständigkeit der angerufenen Sozialversicherungsrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG] i.V.m. Art. 128 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die

- 3 - obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. August 1983 [AVIV]; Art. 7 Abs. 2 des Gesetzes über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 [RPfIG], Art. 1 Abs. 2 des Verfahrensreglements des kantonalen Versicherungsgerichts vom 2. Oktober 2001 [RVG] und Art. 81a 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 und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Sie ist somit zur Beschwerde legitimiert (Art. 59 ATSG). Da die Beschwerde sodann rechtzeitig erhoben worden ist (Art. 60 Abs. 1 ATSG) und auch die übrigen formellen Beschwerdevoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

### **E. 2**

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

### **E. 3.1**

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Nach Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG muss die arbeitslose Person eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen. Gemäss Art. 16 Abs. 1

AVIG muss sie zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. In Art. 16 Abs. 2 AVIG werden jedoch die Kriterien aufgezählt, die eine Arbeit unzumutbar machen. Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit nach Art. 16 Abs. 2 lit. f. AVIG unter anderem dann, wenn sie einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht, und wenn für die versicherte Person am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist, oder wenn bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann. Eine unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen.

### **E. 3.2**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsbe-  
rechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zu-  
ständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder  
- 4 - eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht o-  
der deren Durchführung oder Zweck durch sein Verhalten beeinträchtigt oder verunmög-  
licht. Neben der Nichtannahme einer amtlich zugewiesenen zumutbaren Arbeit erfasst Art.  
30 Abs. 1 lit. d AVIG auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit  
oder einer von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (Bundes-  
gerichtsurteil C 17/07 vom 22. Februar 2007 E. 2.2). Eine Ablehnung vermittelter  
zumutbarer Arbeit liegt nicht nur dann vor, wenn die versi- cherte Person eine Stelle  
ausdrücklich zurückweist, sondern auch, wenn sie eine nach den Umständen gebotene  
ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt oder durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass  
die Stelle anderweitig besetzt wird, oder wenn sie sich trotz Zuweisung einer Stelle durch  
das Arbeitsamt gar nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht.  
Sie hat bei den Verhandlungen mit künftigen Ar- beitgebern klar und eindeutig die  
Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit  
nicht zu gefährden (Urteil des Sozialversicherungs- gerichts des Kantons Zürich  
AL.2019.00022 vom 31. März 2020 E. 1.4 mit Hinweisen).

### **E. 3.3**

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Da-  
nach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des  
rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im  
Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen anneh-  
men, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen  
Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der  
überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglich- keit eines bestimmten  
Sachverhaltes genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben  
vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen  
Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 138 V 218 E. 6 mit  
Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der  
Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts  
(oder der verfü- genden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des  
Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien  
in der Regel eine Be- weislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid

zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im

- 5 - Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

#### **E. 4.1**

Im angefochtenen Entscheid hielt die Beschwerdegegnerin fest, die Beschwerdeführerin habe die vom B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ angebotene Vollzeitstelle ab sofort als A \_\_\_\_\_ abgelehnt, weil sie eine andere Stelle gefunden habe. In ihrer Stellungnahme vom 18. Juni 2019 habe die Beschwerdeführerin dazu ausgeführt, dass sie einen Telefonanruf erhalten habe, ihr jemand eine Stelle im B \_\_\_\_\_ angeboten habe, jedoch nicht gewusst habe von wem und warum und deshalb dieses «komische» Gespräch beenden wollen. Die Beschwerdeführerin habe in ihrer Einsprache vom 25. Juli 2019 ergänzt, der Anrufer habe am Telefon sehr «wirr» getönt und das Gespräch sei nicht sehr aufschlussreich gewesen. Sie habe eigentlich nur verstanden, dass jemand Personal brauche. Dass es sich um ein Stellenangebot im B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ gehandelt habe, habe sie erst mit der Aufforderung zur Stellungnahme erfahren. Ein anderes Arbeitsangebot sei denn auch tatsächlich vorhanden gewesen, nur der Vertrag sei noch nicht unterschrieben worden. Gestützt darauf führte die Beschwerdegegnerin weiter aus, dass die Angaben (Datum des Anrufs, in Aussicht gestellte Stelle) der Beschwerdeführerin widersprüchlich seien und dadurch wenig glaubhaft, zumal sich aus dem Überweisungsentscheid des RAV ergebe, dass das RAV die Versicherte am 29. Mai 2019 beim B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ empfohlen habe. Zu diesem Zeitpunkt habe die Beschwerdeführerin die andere Stelle noch gar nicht in Aussicht gehabt, da diese erst am 13. Juni 2019 in den Arbeitsnachweisen vermerkt worden sei. Die Versicherte habe auch nicht aufgrund eines Eindrucks am Telefon auf Unzumutbarkeit der Stelle schliessen dürfen. Sie habe schliesslich verstanden, dass es sich um eine offene Stelle im B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ gehandelt habe. Bei Unsicherheit hätte sie auch problemlos beim RAV nachfragen können. Schliesslich hätte die Versicherte aufgrund der Gesprächssituation mit vielen offenen Fragen versuchen sollen, ein persönliches Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Sie hätte so den Arbeitgeber besser kennengelernt, anstatt eine Zusammenarbeit mit diesem zum Vornherein aus nichtigen Gründen abzulehnen. Dabei scheine es sich um Schutzbehauptungen zu handeln, zumal die Versicherte am Beratungsgespräch vom 13. Juni 2019 vorbrachte, sie könne nicht umziehen, da eine Kündigungsfrist von 3 Monaten bestehe. Die Versicherte sei dementsprechend für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

- 6 -

#### **E. 4.2**

Demgegenüber stellte sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt, sie werde wegen falschen Darlegungen bestraft. Mitte Mai 2019 habe sie sich spontan telefonisch bei der D \_\_\_\_\_ AG als E \_\_\_\_\_ beworben, wobei ihr eine Anstellung zugesichert und die wesentlichen Vertragspunkte festgelegt worden seien, womit sie eigentlich die Stelle bereits gehabt und ihre Aussage gegenüber dem Anrufer somit der Wahrheit entsprochen habe. Man habe sie jedoch darum gebeten, sich bis Mitte Juni 2019 noch schriftlich zu bewerben,

da bis dahin noch die Frage einer allfälligen Befristung hätte geklärt werden müssen. In den Arbeitsnachweisen sei diese Bewerbung daher am Tag der schriftlichen Eingabe vom 13. Juni 2019 (S. 31) vermerkt worden, wobei sich daraus auch ergebe, dass die Bewerbung nicht nur schriftlich, sondern auch telefonisch stattgefunden habe. Die bereits im Mai stattgefundene Bewerbung und Verhandlung könne die Verhandlungsperson der D \_\_\_\_\_ AG bestätigen. Am 29. Mai 2019 habe sie einen Anruf von einer ihr unbekanntem Nummer erhalten. Der Anrufer habe seinen Namen nicht bekannt gegeben, schwer verständlich gesprochen und habe auf sie den Eindruck gemacht, alkoholisiert zu sein. Sie habe verstanden, dass man im B \_\_\_\_\_ Personal brauche. Weitere Informationen habe sie nicht erhalten können. Ihr sei der Anruf unangenehm gewesen. Sie habe auch nicht in Erfahrung bringen können, was der Mann genau von ihr gewollt habe. Um das Gespräch so rasch wie möglich beenden zu können, habe sie erklärt, bereits eine Stelle zu haben, und sich verabschiedet. Am Beratungsgespräch vom 13. Juni 2019 habe sie erstmals erfahren, dass sie nach Rückmeldung des Arbeitsgebers eine Stelle im B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ abgelehnt habe. Sie habe dort auch erfahren, dass sie vom RAV empfohlen worden sei. Sie habe dem Personalberater dann von dem äusserst irritierenden Gespräch und der Trunkenheit des Anrufers erzählt (vgl. S. 44) und auch davon, dass sie eine andere Stelle in Aussicht gehabt habe. In ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 18. Juni 2019 habe sie erneut bekräftigt, dass sie anlässlich des «komischen» Telefongesprächs kein Wort verstanden und zur «Notlüge» gegriffen habe. Die Einsprache sei von der M \_\_\_\_\_ verfasst worden, wobei fälschlicherweise das Datum des Beratungsgesprächs vom 13. Juni 2019, statt mit 29. Mai 2019, vermerkt worden sei. Unzutreffend sei die Annahme der Beschwerdegegnerin, sie hätte am Telefon verstanden, dass es sich um das B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_ gehandelt habe und dass sie dort «dringend» Personal gesucht hätten. Sie habe aufgrund des Anrufs lediglich gewusst, dass ein «Hotel B \_\_\_\_\_» Personalbedarf habe. Es gebe mithin keinen Grund an ihren glaubhaften Aussagen zu zweifeln. Sie habe auch keine Pflichtverletzung begangen, vielmehr sei ihr ein konkretes Stellenangebot gar nicht unterbreitet worden. Sie habe einen unerwarteten Anruf erhalten, während dem sie weder Arbeitsort, Arbeitspflicht, Stellenbeginn noch den Lohn erfahren habe. Sogar die Identität - 7 - des Anrufers sei verborgen geblieben. Von den Versicherten werde zu Recht eine gewisse Seriosität im Rahmen von Bewerbungsgesprächen erwartet. Aber auch von den Arbeitgebern dürfe ein Mindestmass an Professionalität gefordert werden. Man müsse ein ernst erscheinendes Stellenangebot erhalten, damit man erkennen könne, ob man von sich aus tätig werden müsse, um der Schadensminderungspflicht nachzukommen. Das Telefonangebot vom 29. Mai 2019 erfülle die Anforderungen an ein Stellenangebot offensichtlich nicht im Ansatz. Dies werde auch daraus ersichtlich, dass gar nicht geprüft werden konnte, ob die angebotene Stelle überhaupt zumutbar gewesen wäre. Zur Stelle im B \_\_\_\_\_ würden in den Akten jede Spur fehlen. Wäre dieses ferner in C \_\_\_\_\_ gewesen, hätte der Arbeitsweg deutlich mehr als zwei Stunden betragen, weshalb die Sanktion auch deshalb ausser Betracht falle. Der Anruf habe sich nicht wesentlich von einem Telefonscherz unterschieden. Dass sie daher mangels Anhaltspunkte keine intensiven Recherchen gestartet habe, um herauszufinden, wer sie in betrunkenem Zustand angerufen habe, sei nachvollziehbar, zumal sie zu diesem Zeitpunkt bereits ein Stellenangebot per Juli 2019 gehabt habe. Die Tätigkeit hätte sie demnach ohnehin nur während eines Monats ausüben können. Ein allfälliges Verschulden wiege in jedem Fall leicht.

### E. 4.3

Nach Einsicht in die Akten steht fest, dass es an einem schriftlichen Stelleninserat fehlt. Auch hinsichtlich eines mündlichen Angebots liegt kein echtzeitliches Dokument seitens des RAV's oder eines Arbeitgebers vor. Einzig im Überweisungsentscheid vom 26. August 2019 (S. 44), worauf sich die Beschwerdegegnerin stützt – wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin angeblich am 29. Mai 2019 «im B \_\_\_\_\_» für eine unbefristete Vollzeitstelle «ab sofort» empfohlen wurde. Hinsichtlich der Rückmeldung des Arbeitgebers liegen aber keine Dokumente vor. Erstaunlich erscheint in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber 3 Tage zugewartet haben soll, um die Ablehnung des Stellenangebotes zu melden, war er doch gemäss Beschwerdegegnerin dringend auf Personal angewiesen. Gestützt auf die Akten lässt sich damit nicht feststellen, wann ein Stellenangebot erfolgte und um wen es sich beim Anrufer tatsächlich gehandelt hat. Was sodann den möglichen Arbeitsort anbelangt, enthält der Überweisungsentscheid lediglich den Vermerk «B \_\_\_\_\_». Eine Ortsangabe fehlt gänzlich. Gemäss Handelsregisterauszug kommen dabei 5 Betriebe an 4 Standorten (F \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_, H \_\_\_\_\_ und I \_\_\_\_\_) in Frage. Am 13. Juni 2019 (S. 41) meldete die Beschwerdegegnerin, dass es sich um ein Hotel in C \_\_\_\_\_ gehandelt haben solle. Im J \_\_\_\_\_ befindet sich ein B \_\_\_\_\_ aber nur in I \_\_\_\_\_. In C \_\_\_\_\_ werden gemäss Schweiz Tourismus 6 Hotels aufgeführt, jedoch keines mit der Firma B \_\_\_\_\_. Die Beschwerdegegnerin beziehen sich in ihren Schriften mithin auf ein

- 8 - B \_\_\_\_\_ in C \_\_\_\_\_, dass es dort nicht gibt, womit ebenfalls unklar bleibt, wo der Arbeitsort gewesen wäre. Mithin waren Arbeitgeber, Arbeitsort und Stellenbeginn der Beschwerdeführerin nicht vermittelt worden. Ein ernsthaftes Stellenangebot erfüllt aber ein Mindestmass an Kriterien, aus denen erkennbar wird, um welchen Betrieb es sich handelt, wo sich dieser befindet oder wer der Ansprechpartner ist. Ein gewisses Mass an Sorgfalt darf dabei nicht nur vom Anbieter, sondern auch vom RAV erwartet werden, wenn es sich bei der Einstellung auf ein solches abzustützen gedenkt. Die Behörde ist nämlich verpflichtet, ein vollständiges Akten-dossier über das Verfahren zu führen und alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört (BGE 138 V 218 E. 8.1.2 mit Hinweisen). In casu wurde der vom RAV vermutete Anrufer mit der Stellungnahme der Beschwerdeführerin nie konfrontiert. Seitens des RAV waren in dieser Hinsicht auch keine Abklärungen getroffen worden, obwohl sie dazu aufgrund der zahlreichen Ungereimtheiten durchaus hätte veranlasst sein müssen. Unter den gebotenen Umständen kann nicht von der Versicherten verlangt werden, sie hätte sich beim RAV melden sollen. Entgegen der Beschwerdegegnerin lassen sich auch keine Gründe finden, an der Glaubwürdigkeit der Aussagen der Beschwerdeführerin zu zweifeln. Diesbezüglich legte die Beschwerdeführerin glaubhaft und ausnahmslos dar, nie gewusst zu haben, wer sich bei ihr gemeldet hatte. Selbst das RAV vermochte gemäss den Akten die Kontaktperson nicht zu benennen. Auch die Darlegungen der Beschwerdeführerin bis zum 13. Juni 2019 nicht gewusst zu haben, wo sich der Arbeitsort befunden hätte, ist nachvollziehbar, zumal das RAV im Überweisungsentscheid lediglich ein «B \_\_\_\_\_» ohne Ortsangabe nennt und anschliessend ein solches in C \_\_\_\_\_ aufführt, wo es dieses gar nicht gibt. Dass die Beschwerdeführerin am 13. Juni 2019, nachdem sie erstmals von einem angeblichen Arbeitsort in C \_\_\_\_\_ erfahren hatte, eine bestehende Kündigungsfrist von drei Monaten entgegenhielt, kann ihr dabei nicht zu Lasten ausgelegt werden. Vielmehr deutet dies gerade darauf hin, dass die Versicherte vorher gar nicht wusste, wo ihr eine Stelle angeboten worden war. Dass die Beschwerdeführerin beim Telefonat vom 29. Mai 2019

nicht von einem seriösen Stellenangebot ausgegangen war, zeigt auch der Arbeitsnachweis vom Monat Mai 2019, wo ein Angebot im Goms nicht aufgeführt wird, obwohl sich der Nachweis über drei Seiten erstreckt. Dieser ging sodann fristgemäss am 3. Juni 2019 beim RAV (S. 13 ff.) ein. Obwohl darauf zu erkennen war, dass die Beschwerdeführerin das Stellenangebot vom 29. Mai 2019 nicht als ein solches eingeschätzt hatte, reagierte das RAV nicht. Untätig blieb das RAV auch in Bezug auf

- 9 - das von der Beschwerdeführerin stets behauptete Stellenangebot in K \_\_\_\_\_. Insbesondere liess sie ungeklärt, wieweit die Bewerbungsverhandlungen, die übrigens bereits im Gespräch vom 13. Juni 2019 mit dem Vermerk «eine andere Stelle in Aussicht gehabt» erfasst worden waren (S. 44), und auf die sich die Beschwerdeführerin anlässlich eines Telefonanrufes erstmals berufen hatte, geschritten waren. Nach dem Gesagten kann nicht behauptet werden, die Beschwerdeführerin hätte unter diesen Umständen beim Telefonat vom 29. Mai 2019 eine klare und vorbehaltlose Bereitschaft zum Abschluss eines Arbeitsvertrages oder zu Verhandlungen bekunden müssen.

#### **E. 4.4**

Zu Recht bringt die Beschwerdeführerin weiter ein, selbst wenn ein gültiges Angebot erfolgt wäre, hätte sie dieses wegen Unzumutbarkeit ablehnen dürfen. Wie unter Erwägung 3.1 dargelegt, gilt eine Arbeit als unzumutbar, falls sie einen Arbeitsweg von je mehr als zwei Stunden für Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist. Dass der Beschwerdeführerin eine solche angeboten worden wäre, wird zu Recht von der Beschwerdegegnerin nicht behauptet. Mithin wäre ein Arbeitsweg von L \_\_\_\_\_ bis nach I \_\_\_\_\_, der mit öffentlichen Verkehrsmittel ca. 2½ Stunden beträgt, nicht zuzumuten gewesen. Mithin kann der Beschwerdeführerin auch aus diesem Grund kein Verschulden an der Fortdauer der Arbeitslosigkeit angelastet werden kann. Der Einstellungstatbestand der Ablehnung zumutbarer Arbeit im Sinne von Artikel 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist nämlich nicht erfüllt.

#### **E. 4.5**

Nach dem Dargelegten erweist sich der angefochtene Entscheid als unrechtmässig, weshalb er aufzuheben ist, was zur Gutheissung der Beschwerde führt. Hinsichtlich der geforderten Partei- und Zeugenbefragung schliesst Art. 6 EMRK die antizipierte Beweiswürdigung nicht aus und verschafft diesbezüglich keine weitergehenden Rechte als Art. 29 Abs. 2 BV. In casu kann aufgrund des Dargelegten auf die Abnahme dieser beantragten Beweise verzichtet werden.

#### **E. 5**

Abgesehen von Ausnahmen, die hier nicht interessieren, sind im Bereich der Arbeitslosenversicherung keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG; Das Spezialgesetz, in casu AVIG, sieht keine Kostenpflicht vor). Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat die DIHA der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 2'000 (inkl. Kosten und Auslagen) zu bezahlen (Art. 4 GTar, Bundesgerichts Urteil 8C\_527/2021 vom 16. Dezember 2021 E. 6, 9C\_30/2014 vom 6. Mai 2014 E. 3.2).

- 10 - Das Kantonsgericht erkennt

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der Beschwerdegegnerin vom 4. Januar 2022 aufgehoben. 2. Die Beschwerdegegnerin bezahlt der Beschwerdeführerin eine

Parteientschädigung von CHF 2'000 (inkl. Auslagen und MWSt.). 3. Es werden keine Kosten erhoben.

Sitten, 5. April 2022

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.