

GR_GERICHTE S 2018 20 vom 13. März 2018

GR Gerichte, 2018-03-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2018 20](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2018_20)

FR: GR_GERICHTE S 2018 20 du 13 mars 2018

IT: GR_GERICHTE S 2018 20 del 13 marzo 2018

Regeste

Anspruch nach AVIG (Vermittlungsfähigkeit) | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Seit dem 4. November 2017 absolviert A._____ eine Weiterbildung zum eidgenössischen Sozialversicherungsfachmann bei der NBW (Netzwerk für betriebswirtschaftliche Weiterbildung). Die Ausbildung dauert zwei Semester bis voraussichtlich Oktober 2018 und der Unterricht findet je- weils am Samstag von 09:00 Uhr bis 15:40 Uhr statt. Noch vor Beginn der Weiterbildung bat A._____ seinen RAV-Berater mit E-Mail vom 4. Oktober 2017 um Reduktion seines Pensums von 100 % auf 90 % ab dem 6. No- vember 2017.

E. 2.1

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG unter anderem voraus, dass die versicherte Person einen anre- chenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11 AVIG) und vermittlungsfähig ist (Art. 15 AVIG).

E. 2.2

Die arbeitslose versicherte Person ist nach Art. 15 Abs. 1 AVIG vermitt- lungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit auszuüben und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsberechtigung und die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnis- sen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 125 V 51 E.6a, 123 V 216 E.3, je mit Hinweis sowie Urteil des Bundesgerichtes 8C_674/2014 vom 5. Mai 2015 E.2).

Vermittlungsunfähigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber normalerweise verlangt, wobei der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten keine Rolle spielt (BGE 120 V 388 E.3a m.H., AVIG-Praxis über die Arbeitslosenent- schädigung [AVIG-Praxis ALE], vom Januar 2013, gültig ab 1. Januar 2018, Rz. B224). Als Anspruchsvoraussetzung schliesst der Begriff der Vermittlungs(un)fähigkeit graduelle Abstufungen aus. Entweder ist der Versicherte vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 Prozent eines Normalarbeitspensums (vgl. Art. 5 AVIV) anzunehmen, oder nicht (vgl. BGE 136 V 95 E.5.1).

- 7 -

E. 2.3

Von der Vermittlungsfähigkeit zu unterscheiden ist der anrechenbare Arbeitsausfall (Art. 11 AVIG). Dabei handelt es sich ebenfalls um eine Anspruchs Voraussetzung (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG), welche erfüllt ist, wenn der Arbeitsausfall einen Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Indessen stellt der anrechenbare Arbeitsausfall gleichzeitig auch eine Entschädigungsbemessungsregel dar. Der anrechenbare Arbeitsausfall bestimmt sich grundsätzlich im Verhältnis zum letzten Arbeitsverhältnis vor Eintritt der (Teil-)Arbeitslosigkeit (BGE 125 V 51 E.6b und c/aa). Es kommt aber auch darauf an, in welchem zeitlichen Umfang die versicherte Person bereit, berechtigt und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Arbeitnehmer, die nach dem Verlust ihrer Vollzeitbeschäftigung, aus welchen Gründen auch immer, lediglich noch teilzeitlich erwerbstätig sein wollen oder können, die also zwar bereit sind, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, im Unterschied zu vorher jedoch nur noch in reduziertem Umfang, erleiden einen bloss teilweisen Arbeitsausfall. Diesfalls geschieht die Kürzung des Taggeldanspruchs durch eine entsprechende Reduktion der Entschädigungsbemessung zugrunde zu legenden versicherten Verdienstes (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_752/2016 vom 3. Februar 2017 E.2; 8C_766/2015 vom 23. Februar 2016 E.2; BGE 125 V 51 E.6c/aa; KUPFER BUCHER, in: MURER/STAUFFER [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, Art. 11 S. 34 m.H.; BGE 125 V 51 E.6a).

E. 2.4

Eine versicherte Person kann einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % nur dann geltend machen, wenn sie während fünf Arbeitstagen arbeitslos ist, bzw. wenn sie an fünf Tagen in der Woche arbeiten kann und will. Für eine Woche werden maximal fünf

- 8 - Tagelder als Arbeitslosenentschädigung ausbezahlt (AVIG-Praxis ALE Rz. C68; Art. 11 Abs. 1 AVIG und Art. 4 Abs. 1 AVIV). In diesem Fall gilt die versicherte Person als ganz arbeitslos. Davon abzugrenzen ist die teilweise Arbeitslosigkeit. Als teilweise arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (vgl. Art. 10 Abs. 2 lit. a und b AVIG sowie AVIG-Praxis ALE Rz. B86). Jedem Arbeitslosen stehen zwei Tage Freizeit pro Woche zu. Anders zu entscheiden würde zu einer ungerechtfertigten Privilegierung gegenüber Vollzeitarbeitslosen führen, zumal es nicht Sache der Arbeitslosenversicherung sein kann, ein Pensum von mehr als 100 % zu entschädigen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 15 69 vom 3. Mai 2016 E.5d m.H.). In casu ist der Beschwerdeführer ab dem 4. November 2017 teilweise, d.h. zu 90 %, arbeitslos. 3. Der Beschwerdeführer spricht in seinen Rechtsschriften von einer reduzierten bzw. herabgesetzten Vermittlungsfähigkeit (z.B. beschwerdeführerische Beilage [Bf-act.] zur Beschwerde A.1 und Bg-act. 8). Eine versicherte Person ist entweder vermittlungsfähig und insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums anzunehmen, oder nicht. Die Vermittlungsfähigkeit ist daher nicht graduierbar. Der Beschwerdegegner bejahte die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers, weshalb diese nicht strittig ist. Vielmehr ist in materieller Hinsicht der anrechenbare Arbeitsausfall zu prüfen. Der Beschwerdegegner hielt dem Beschwerdeführer

diesbezüglich vor, er könne neben der Weiterbildung seine Arbeitskraft nur in einem reduzierten Umfang zur Verfügung stellen. Insofern erleide er lediglich noch einen Arbeitsausfall von 80 % und sei folglich in diesem Ausmass entschädigungsberechtigt. Der Beschwerdeführer hält in der dagegen erhobenen

- 9 - Beschwerde fest, dass er seine Arbeitskraft seit Beginn der Weiterbildung während viereinhalb Tagen, d.h. während 90 % vollumfänglich zur Verfügung stellen könne und wolle. Umstritten ist somit, in welchem Ausmass der Beschwerdeführer einen anrechenbaren Arbeitsausfall seit dem Beginn der Weiterbildung zum Sozialversicherungsfachmann am 4. November 2017 erleidet. Wie in Erwägung 2.2 festgehalten, kommt es bei der Bestimmung des anrechenbaren Arbeitsausfalles darauf an, in welchem zeitlichen Umfang der Versicherte bereit, berechtigt und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen. Nachfolgend sind diese objektiven und subjektiven Kriterien zu prüfen.

E. 3

Am 23. Oktober 2017 unterbreitete der zuständige RAV-Berater den Fall dem Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA), weil Zweifel am Umfang der Vermittlungsfähigkeit von A._____ ab Beginn seiner Weiterbildung bestanden.

E. 4

Mit Verfügung vom 2. November 2017 bejahte das KIGA sodann die Vermittlungsfähigkeit von A._____ und hielt fest, dass er seine Arbeitskraft ab dem 4. November 2017 bis zum endgültigen Abschluss der Weiterbildung im Umfang von 80 % einer Vollzeitstelle zur Verfügung stellen könne.

- 3 -

E. 4.1

Unbestritten ist, dass sich der Beschwerdeführer bei der NBW eingeschrieben hat und seit 4. November 2017 den zweisemestrigen Lehrgang zum eidgenössischen Sozialversicherungsfachmann besucht. Dabei findet der Unterricht jeweils samstags vom 09:00 bis 15:40 Uhr statt. Seit Eintritt der Arbeitslosigkeit am 22. Juni 2017 stellte sich der Beschwerdeführer im Umfang von 100 % einer Vollzeitstelle zur Stellenvermittlung zur Verfügung. Am 4. Oktober 2017 beantragte er aufgrund der nun angetretenen Weiterbildung ab dem 4. November 2017 eine Reduktion dieses Pensums auf 90 %. Er begründete dies damit, dass er einen halben Tag pro Woche für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen brauche. Daher könne und wolle er ab dem 4. November 2017 seine Arbeitskraft während viereinhalb Tagen bzw. zu 90 % einer Vollzeitstelle wöchentlich zur Verfügung stellen. Sollte er eine zumutbare Anstellung mit einem 90 % Pensum finden, würde er diese annehmen (vgl. Bf-act. 4). Er habe sich schliesslich bewusst für eine Weiterbildung am Samstag (in seiner Freizeit) entschieden, damit er einer Berufstätigkeit nachgehen könne (Bf-act. 4 sowie 5). Zudem finanziere er diese Weiterbildung, welche ihm bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffne, selbst. Aus den

- 10 - genannten Gründen sei nicht einzusehen, weshalb seine Vermittelbarkeit (recte: anrechenbarer Arbeitsausfall) auf 80 % herabgesetzt werde. Weder der AVIG-Praxis ALE noch dem Gesetz sei zu entnehmen, dass eine Beschäftigung an einem Samstag, welcher zum Wochenende zähle, von den fünf Wochentagen abgezogen werden müsse und nicht

von den Freitagen, zumal Samstagarbeit im kaufmännischen Bereich nicht weit verbreitet sei. Entgegen der Ansicht des Beschwerdegegners spiele es sehr wohl eine Rolle, ob die Weiterbildung wochentags, am Abend oder gar am Wochenende stattfindet. Weiterbildungen am Abend oder an Samstagen seien recht weit verbreitet bei Arbeitnehmern in einer Anstellung und würden in der Regel nicht zu einer Pensumsreduktion führen, weshalb eine Andersbehandlung einer arbeitslosen Person nicht nachvollziehbar sei. Die beiden zitierten Urteile des Verwaltungsgerichts Graubünden (VGU S 17 43, E.3.b und VGU S 15 69, E.5.d) seien vorliegend nicht anwendbar, da die Voraussetzungen grundsätzlich anders seien. Diese Weiterbildungen hätten nicht in der Freizeit stattgefunden, was die Vermittelbarkeit (recte: den anrechenbaren Arbeitsausfall) herabsetze.

E. 4.2

Der Beschwerdegegner begründete im angefochtenen Entscheid die Reduktion des anrechenbaren Arbeitsausfalls auf 80 % einer Vollzeitstelle ab dem 4. November 2017 mit der Weiterbildung des Beschwerdeführers zum Sozialversicherungsfachmann. Gemäss AVIG-Praxis ALE entschädige die Arbeitslosenversicherung fünf von sieben Wochentagen. Könne sich ein Versicherter während einem Tag pro Woche nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, so werde dieser Tag von den fünf Arbeitstagen abgezogen, nicht von den zwei Freitagen. Aufgrund der zeitlichen Beanspruchung durch die Weiterbildung (Unterrichts- sowie Reisezeit) und unter Berücksichtigung der bei einer derartigen Ausbildung üblich anfallenden Vor- und Nachbereitungszeit sei es dem Beschwerdeführer demnach möglich, an insgesamt vier Tagen pro Woche einer Arbeit nach-

- 11 - zugehen, was einer Teilzeitanstellung im Umfang von 80 % entspreche. Es spiele sowohl keine Rolle, an welchem Wochentag sich ein Versicherter nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen könne, als auch ob die den Umfang der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt reduzierende Weiterbildung wochentags, am Abend oder gar am Wochenende stattfindet. Der Behauptung des Beschwerdeführers, wonach die beiden im Einspracheentscheid zitierten Urteile des Verwaltungsgerichts nicht anwendbar seien, könne nicht gefolgt werden. Obschon die Unterrichtszeiten mit den vorliegend relevanten nicht identisch seien, würden die Überlegungen bezüglich der Vermittlungsfähigkeit auf beide anwendbar sein. Der Beschwerdeführer sei somit vermittlungsfähig und könne seine Arbeitskraft maximal im Umfang von vier Tagen bzw. 80 % einer Vollzeitstelle dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer neben seiner Weiterbildung per 15. Februar 2018 eine Stelle im Umfang von 90 % angetreten habe, vermöge nichts an dieser Beurteilung zu ändern.

E. 4.3

Sowohl der Beschwerdeführer als auch der Beschwerdegegner halten richtigerweise fest, dass durch die Arbeitslosenversicherung lediglich fünf Tage in der Woche entschädigt werden, was unter anderem aus der AVIG-Praxis ALE hervorgeht. Gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG ist ein Arbeitsausfall erst entschädigungsberechtigt, wenn er mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Als voller Arbeitstag gilt nach Art. 4 Abs. 1 AVIV der fünfte Teil der wöchentlichen Arbeitszeit, die der Versicherte normalerweise während seines letzten Arbeitsverhältnisses geleistet hat. Die beiden Ausfalltage müssen zeitlich aufeinanderfolgen. Wie bereits gesagt, handelt es sich beim anrechenbaren

Arbeitsausfall um einen Doppelbegriff, da er sowohl Anspruchsvoraussetzung als auch Grundlage für den Entschädigungsanspruch ist. Dauer und Ausmass des anrechenbaren Arbeitsausfalles wirken sich somit auch auf den Entschä-

- 12 - digungsanspruch aus, weshalb der Taggeldanspruch proportional zum nicht anrechenbaren Arbeitsausfall gekürzt werden muss. Ausgangspunkt dieser Reduktion bildet der volle Arbeitstag im gesetzlichen Sinne (vgl. Art. 4 Abs. 1 AVIV). Den vorliegenden Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer gelernter Kaufmann ist und vor seiner Arbeitslosigkeit bei der C._____ AG erwerbstätig war. Die Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich finden regelmässig tagsüber unter der Woche, d.h. von Montag bis Freitag, statt. Es ist anzunehmen, dass auch der Beschwerdeführer bei seinem letzten Arbeitsverhältnis jeweils von Montag bis Freitag arbeitete. Für diese fünf Tage hat er einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten, weshalb er zu Beginn seiner Arbeitslosigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % hatte. Seit dem 4. November 2017 besucht er eine Weiterbildung zum Sozialversicherungsfachmann. Die Unterrichtszeit beschränkt sich jeweils auf den Samstag von 09:00 bis 15:40 Uhr und liegt somit ausserhalb der für den Beschwerdeführer üblichen Arbeitszeit. Deshalb hat die Unterrichtszeit an sich keinen Einfluss auf die Vermittelbarkeit des Beschwerdeführers. Würde der Beschwerdeführer die Weiterbildung jeweils an einem Montag besuchen, könnte er ebenfalls geltend machen, er stelle seine Arbeitskraft für fünf Tage in der Woche zur Stellenvermittlung zur Verfügung und sei weiterhin gewillt, in diesem Umfang zu arbeiten. Er müsste dann jedoch eine Arbeitsstelle finden, die er jeweils von Dienstag bis Samstag versehen könnte. Der Samstag gehört aber nicht zu den im Rechtssinn massgeblichen vollen Arbeitstagen im kaufmännischen Bereich und ist nicht entschädigungsbe-rechtigt, weshalb diesfalls der Beschwerdeführer einen anrechenbaren Arbeitsausfall von vier vollen Arbeitstagen hätte. So hält auch das Bundesgericht fest, dass der in einem solchen Fall fehlende Arbeitsausfall nicht mit Arbeitsgelegenheiten an Randstunden ausserhalb der für den Versicherten üblichen Arbeitszeit kompensiert werden könne (statt vieler:

- 13 - Urteil des Bundesgerichts 8C_854/2009 vom 1. Dezember 2009 E.3.3, mit Hinweisen). Zweifellos gibt es Berufe, in denen sowohl Abend- als auch Wochenendarbeit üblich sind und sich die Arbeitstätigkeit auf sechs/sieben Tage erstreckt. Auch diesfalls hat eine versicherte Person lediglich einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für fünf Tage in der Woche. Der Beschwerdeführer hat zwar eine Weiterbildung begonnen, deren Unterrichtszeit nicht über Freizeit und Wochenende hinaus in den Arbeitsalltag hineinreicht. Dennoch nimmt diese Weiterbildung eine gewisse Zeit für die Vor- und Nachbereitung in Anspruch, wofür der Beschwerdeführer jeweils einen halben Freitag aufwenden möchte. Die Weiterbildung ist daher nicht vollständig in der Freizeit zu bewältigen. Es kann davon ausgegangen werden, dass für die Vor- und Nachbereitung der Lektionen nicht mehr Zeit aufzuwenden ist, wie für den eigentlichen Unterricht, sodass dieser Zeitbedarf von den maximal zu entschädigenden fünf Wochenarbeitstagen abzuziehen ist. Die Unterrichtszeit am Samstag erstreckt sich auf sieben Stunden und vierzig Minuten, davon ungefähr eine Stunde für die Mittagspause. Dem Beschwerdeführer ist es daher objektiv betrachtet möglich, sich für viereinhalb Tage in der Woche dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen.

E. 4.4

Neben den erfüllten objektiven Kriterien, eine Stelle im Umfang von 90 % anzutreten, scheint der Beschwerdeführer auch subjektiv dazu gewillt zu sein. Bereits im

Verwaltungsverfahren machte der Beschwerdeführer mehrfach geltend, dass er, sollte er eine zumutbare Anstellung mit einem 90 %-Pensum finden, diese annehmen würde. Er habe sich schliesslich bewusst für eine Weiterbildung entschieden, welche am Samstag stattfindet, damit er unter der Woche einer Arbeit nachgehen könne. Samstagsarbeit sei im kaufmännischen Bereich nicht weit verbreitet und auch nicht üblicherweise gefordert. Ihm seien mit dem Absolvieren der Weiterbildung bei der Auswahl des Arbeitsplatzes keine engen Grenzen gesetzt und das

- 14 - Finden einer Stelle sei dadurch auch nicht ungewiss. Im Gegenteil, mit der gezielten Weiterbildung würde er verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Weiter sei es durchaus zeitgemäss, dass Arbeitgeber Teilzeitstellen anböten (vgl. zum Ganzen Bf-act. zur Beschwerde A.1 und Bg-act. 8 und 13). Die Tatsache, dass er sich infolge Stellenantritts per 15. Februar 2018 im Umfang von 90 % als Sachbearbeiter Sozialversicherungen vom Bezug der Arbeitslosenentschädigung abmelden konnte, bekräftigt die Ausführungen des Beschwerdeführers. Es kann daher festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer subjektiv die Bereitschaft hatte, seine Arbeitskraft im Umfang von 90 % einer Vollzeitstelle während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen. 5. Der Beschwerdegegner hat den anrechenbaren Arbeitsausfall nicht näher geprüft und unter Verweis auf die Verwaltungsgerichtsurteile S 17 43 vom 22. Mai 2017 und S 15 69 vom 3. Mai 2016, diejenige Zeit, welche die Weiterbildung des Beschwerdeführers insgesamt in Anspruch nimmt, von den fünf entschädigungsberechtigten Arbeitstagen abgezogen. Es ist aber der Argumentation des Beschwerdeführers zu folgen, dass die genannten Verwaltungsgerichtsurteile nicht per se übernommen werden können. Im Urteil des Verwaltungsgerichts S 17 43 war der Versicherte gelernter Detailhandelsfachmann und arbeitete zuletzt als Lagerbearbeiter. Für beide Berufe sind Arbeitseinsätze an Wochenenden nicht unüblich und sogar weit verbreitet. Zudem fand seine Weiterbildung im Gegensatz zum vorliegend relevanten Sachverhalt jeweils dienstags- und donnerstagsvormittags sowie im Schnitt an einem anwesenheitspflichtigen Samstag pro Monat statt, was in seine gewöhnliche Arbeitszeit fiel. Unter Berücksichtigung aller Umstände (Präsenzunterricht, Vor- und Nachbereitungszeit) stand der Versicherte anderthalb Tage pro Woche dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Demnach konnte die objektive Fähigkeit des Versicherten, einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 80 % einer Vollzeitstelle nachzuge-

- 15 - hen, verneint werden. Der aus seiner Weiterbildung resultierende nicht anrechenbare Arbeitsausfall war im konkreten Fall von den fünf entschädigungsberechtigten Arbeitstagen abzuziehen. Beim Urteil des Verwaltungsgerichts S 15 69 war der Versicherte gelernter Primar- und Religionslehrer und zuletzt bei einer Katholischen Kirchgemeinde im Vollzeitpensum tätig. Ausserdem ging er einer Nebenerwerbstätigkeit im Umfang von 20 % einer Vollzeitstelle nach und studierte Theologie auf Masterstufe. Dieses Studium absorbierte aufgrund der Präsenzverpflichtungen (vier bis acht Lektionen pro Woche) und des nicht vollständig in der Freizeit zu bewältigenden Restaufwands (Masterarbeit sowie die Vor- und Nachbereitungszeit) mindestens anderthalb Arbeitstage pro Woche. Der Versicherte war weder objektiv fähig noch subjektiv dazu bereit, einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 100 % einer Vollzeitstelle nachzugehen. Gemessen an seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit war seine Arbeitszeit auf Montag bis Sonntag zu verteilen, weshalb auch hier die Zeit, für welche er dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stand, von den fünf anspruchsberechtigten Tagen abzuziehen war. Die beiden

Verwaltungsgerichtsurteile, auf welche sich der Beschwerdegegner beruft, sind somit im hier vorliegenden Fall nicht einschlägig. 6.1. Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der Beschwerdeführer ab dem 4. November 2017 einen anrechenbaren Arbeitsausfall von viereinhalb Arbeitstagen bzw. im Umfang von 90 % einer Vollzeitstelle erleidet. Die Beschwerde ist deshalb gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid ist aufzuheben. 6.2. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen – ausser bei vorliegend ausser Betracht fallenden Ausnahmen – kostenlos. Demnach werden für dieses Beschwerdeverfahren keine Kosten erhoben.

- 16 - 6.3. Der Beschwerdegegner hat den durch die Rechtsschutzversicherung Pro-tekta Rechtsschutz-Versicherung AG vertretenen Beschwerdeführer nach Art. 61 lit. g ATSG aussergerichtlich zu entschädigen. Die Rechtsschutzversicherung reichte keine Honorarnote ein und legte die Parteientschädigung in das richterliche Ermessen (vgl. Bf-act. zur Beschwerde A.3). Unter Beachtung von Art. 61 lit. g ATSG erscheint vorliegend nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses eine aussergerichtliche Entschädigung von pauschal Fr. 1'300.-- inkl. MWST angemessen.

E. 5

Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 9. November 2017 eine vorsorgliche Einsprache beim KIGA und beantragte deren Aufhebung sowie die Festsetzung seiner Vermittlungsfähigkeit auf 90 % einer Vollzeitstelle. Die ergänzende Begründung hierzu wurde – nach Akteneinsicht – am

E. 7

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 15. Februar 2018 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit dem Antrag auf Aufhebung des genannten Einspracheentscheids und Feststellung seiner Vermittlungsfähigkeit von 90 % ab dem 4. November 2017. Begründend führte er im Wesentlichen aus, abzüglich eines halben Freitags pro Woche zur Vor- und Nachbereitung seines Studiums könne und wolle er seine Arbeitskraft während viereinhalb Tagen bzw. zu 90 % einer Vollzeitstelle zur Verfügung stellen. Zumal Samstagarbeit im kaufmännischen Bereich nicht weit verbreitet und auch nicht üblicherweise gefordert sei, habe die Weiterbildung des Beschwerdeführers als dessen Freizeitbeschäftigung zu gelten, welcher er dem RAV gar nicht hätte anmelden müssen. Es sei auch nicht einzusehen, weshalb er schlechter gestellt werden sollte als jemand, der jeden Samstag einer zeitintensiven Freizeitbeschäftigung nachgehe, die als solche ohnehin dem RAV nicht zu melden sei. Überdies bringt der Beschwerdeführer vor, dass ihm aufgrund der Weiterbildung am Samstag bei der Auswahl des Arbeitsplatzes keine engen Grenzen gesetzt seien und das Finden einer Stelle dadurch

- 4 - auch nicht ungewiss werde. Zudem sei es durchaus zeitgemäss, dass Arbeitgeber Teilzeitstellen anbieten, was sich mitunter darin zeige, dass der Beschwerdeführer per 15. Februar 2018 eine Stelle mit einem Pensum von 90 % angetreten habe.

E. 8

Mit Stellungnahme vom 26. Februar 2018 beantragte das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde. Im Wesentlichen hielt er an seinen Ausführungen im angefochtenen Einspracheentscheid fest, wonach der Beschwerdeführer zwar weiterhin vermittlungsfähig sei, aber seit Beginn der Weiterbildung zum

Sozialversicherungsfachmann während einem Tag pro Woche nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehe. An dieser Beurteilung würde selbst sein Stellenantritt per 15. Februar 2018 im Umfang von 90 % nichts ändern.

E. 9

Der Beschwerdeführer verzichtete am 12. März 2018 auf eine Replik. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Entscheid wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 18. Januar 2018. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 873.0) i.V.m. den Art. 2 sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim

- 5 - kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Dessen sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten. 1.2. Gemäss Art. 43 Abs. 3 lit. a VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert Fr. 5'000.-- nicht überschreitet und aufgrund von Art. 43 Abs. 2 VRG keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist. Der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers beträgt Fr. 5'369.-- und wird im Umfang von 70 % entschädigt (vgl. beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 1). Dies entspricht gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG und Art. 40a AVIV einem Taggeld von Fr. 173.20 (Fr 5'369.-- : 21.7 Tage x 0.7). Mit Verfügung vom 2. November 2017, bestätigt durch den vorliegend angefochtenen Einspracheentscheid vom 18. Januar 2018, wurde der Umfang der Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers von den gewünschten 90 % einer Vollzeitstelle auf deren 80 % reduziert. Die Differenz von 10 % beträgt umgerechnet auf ein Taggeld Fr. 17.30. Hochgerechnet auf die Maximaldauer von 261 Taggeldern ab - 6 - November 2017 beträgt der Streitwert somit Fr. 4'515.30, womit die vorliegende Angelegenheit in die Zuständigkeit der Einzelrichterin fällt.

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