

# GR\_GERICHTE S 2018 65 vom 21. August 2018

GR Gerichte, 2018-08-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S\\_2018\\_65](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2018_65)

FR: GR\_GERICHTE S 2018 65 du 21 août 2018

IT: GR\_GERICHTE S 2018 65 del 21 agosto 2018

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 2

Mit Schreiben vom 15. Januar 2018 wurde A.\_\_\_\_\_ durch das zuständige Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (nachfolgend: RAV) angewiesen, sich innert zwei Arbeitstagen schriftlich, per Mail oder telefonisch bei der Personalverleihfirma C.\_\_\_\_\_ AG für eine vorerst befristete Stelle als Produktionsmitarbeiter in der D.\_\_\_\_\_ AG zu bewerben.

### E. 3

Gemäss Rückmeldung der C.\_\_\_\_\_ AG vom 19. Januar 2018 hatte sich A.\_\_\_\_\_ bis zu diesem Zeitpunkt für diese Stelle nicht beworben.

### E. 3.1

Gemäss Art. 17 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen 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 Berufes, und er muss seine Bemühungen nachweisen können (Abs. 1). Der Versicherte muss zudem eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen (Abs. 3). Es handelt sich dabei um den Ausdruck der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht. Kommt der Versicherte diesen Pflichten nicht nach, verursacht er schuldhaft einen Schaden im Sinne des Sozialversicherungsrechts, was grundsätzlich gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge hat (CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsbe-

- 7 - rechtigung, Diss., Zürich 1998, S. 34 f.). Der Einstellungstatbestand ist auch dann erfüllt, wenn eine versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es durch ihr Verhalten aber in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (BGE 122 V 34 E.3b; CHOPARD, a.a.O., S. 148; vgl. NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in: MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2519 f., Rz. 850). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfasst neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen oder von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2 m.w.H.). Arbeitslose Versicherte haben 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). Zwecks Schadenminderung hat der Versicherte grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG), es sei denn, die Arbeit sei aus den in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgeführten Gründen unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen (BGE 122 V 34 E.4d). Demnach gilt grundsätzlich jede Arbeit als zumutbar (vgl. BGE 122 V 34 E.4d m.w.H.).

### **E. 3.1.1**

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 133 V 89 E.6.2.2). Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objek-

- 8 - tiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt.

### **E. 3.1.2**

In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Urteil des Bundesgerichts C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (BGE 126 V 353 E.5b). Zwar ist das Sozialversicherungsrecht vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, was die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien jedoch insofern eine Beweislast, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im 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). Eine Beweislosigkeit liegt namentlich erst dann vor, wenn auch von weiteren Beweismassnahmen, insbesondere von der Abnahme der von den Parteien angebotenen Beweise, keine Erkenntnisse zu erwarten sind, aufgrund derer sich der rechtserhebliche Sachverhalt mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit feststellen lässt (sog. antizipierte Beweiswürdigung, Urteil des Bundesgerichts C 102/06 vom 30. Januar 2007 E.4.2.2; BGE 122 V 157 E.1d; BGE 134 I 140 E. 5.3).

### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer macht vorliegend geltend, dass ihm die zugewiesene Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen sei. Er habe vorgängig mit seiner Personalberaterin besprochen, dass er sich für

- 9 - keine Vier-Schicht-Betriebe bewerben könne. Ein entsprechendes Arztzeugnis sei aktenkundig.

### **E. 3.2.1**

Diesem Vorbringen kann nicht gefolgt werden. Dem Grundsatz nach hat der Versicherte zur Schadensminderung jede Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG ist eine Arbeit dann unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung muss eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen jedoch durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt sein (BGE 124 V 234 E.4b/b, Urteil des Bundesgerichts 8C\_742/2013 vom 27. November 2013 E.4.1). Aus dem vom Beschwerdeführer genannten aktenkundigen Arztzeugnis vom 31. Januar 2018 (Bg-act. 8) geht Folgendes hervor: „A.\_\_\_\_\_ hat in der Vergangenheit schon dreimal Schichtarbeiten durchgeführt und jeweils von 1 ½-3 Jahren Dauer. Aufgrund der Unzufriedenheit mit der Schichtarbeit kam es zu Arbeitswechsel. Demzufolge ist eine Nichtschichtarbeit unbedingt anzustreben, um die Lebensqualität anhaltend zu verbessern und Arbeitswechsel nach kurzer Zeit zu vermeiden“. Zwar bringt der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme an den Beschwerdegegner vom 2. Februar 2018 (Bg-act. 8) diesbezüglich vor, die Schichtarbeit entspreche ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht, weil er in der Vergangenheit öfters mit Kreislaufproblemen und Schlafstörungen zu kämpfen gehabt habe. Wie dargelegt, erwähnt der Verfasser des im Recht liegenden Arztzeugnisses vom 31. Januar 2018 (Bg-act. 8) weder derartige Symptome noch anderweitige gesundheitliche Gründe, welche für die Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle sprechen würden. Auch aus der übrigen Aktenlage, ergeben sich keine Hinweise auf eine auf gesundheitliche Gründe zurückzuführende Unzumutbarkeit der dem Beschwerdeführer zugewiesenen Stelle. Demnach ist die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Unzumutbarkeit weder durch ein eindeutiges Arztzeugnis noch durch anderwei-

- 10 - tig geeignete Beweismittel belegt. Bei dieser Ausgangslage sind auch bei weiteren Beweissmassnahmen keine Erkenntnisse zu erwarten, aufgrund welcher sich die Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle für den Beschwerdeführer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit feststellen lassen würde.

### **E. 3.2.2**

Zu Recht macht der Beschwerdeführer keine weiteren Unzumutbarkeitsgründe geltend, enthalten die Akten diesbezüglich denn auch keine Hinweise. Demnach sind vorliegend keine Unzumutbarkeitsgründe i.S.v. Art. 16 Abs. 2 AVIG gegeben, weshalb dem Beschwerdeführer die zugewiesene Stelle zumutbar war und er zur Annahme der zugewiesenen Stelle gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG verpflichtet gewesen wäre, was dieser jedoch unbestritten nicht getan hat. Unbestritten ist auch der Umstand, dass der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer eine Stelle bei der C.\_\_\_\_\_ AG zugewiesen hat. Die Erfüllung des Einstellungsstatbestands gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist demnach mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erfüllt.

### **E. 3.3**

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer einer Weisung der zuständigen Amtsstelle ohne entschuldbaren Grund keine Folge geleistet hat, weshalb die

Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist. 4. Damit bleibt zu prüfen, ob die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 30 Tagen angemessen ist.

#### **E. 4**

Infolgedessen wurde A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 26. Januar 2018 durch das kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend: KIGA) zur Stellungnahme aufgefordert. Darin wurde festgehalten, dass kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei und er diesbezüglich sämtliche aus seiner Sicht wesentlichen Gründe erwähnen, sowie allfällige Beweismittel genau bezeichnen und diese soweit möglich der Stellungnahme beilegen solle.

#### **E. 4.1**

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die versicherte Person vorwerfen lassen muss. Die Einstellung dauert 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 30 Abs. 3bis AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Bei der Festsetzung der Einstelldauer

- 11 - handelt es sich um eine Ermessensfrage (Urteil des Bundesgerichts 8C\_22/2008 vom 5. März 2008 E.3.1), weshalb bei der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E.2).

#### **E. 4.2**

Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar. Liegt jedoch ein entschuldbarer Grund vor, ist nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen (BGE 130 V 125 E.3.5). Bei entschuldbaren Gründen im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV handelt es sich mithin um Gründe, die - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen können. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können sich aus der subjektiven Situation der betroffenen Person (beispielsweise gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder aus objektiven Gegebenheiten (beispielsweise befristete Stelle) ergeben. Liegt ein solcher Grund vor, wiegt das Verschulden nicht schwer im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV und bemisst sich die Einstellungsdauer nach der allgemeinen Regel von Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (BGE 130 V 125 E.3.4.3 f.; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2524, Rz. 864). Danach bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG).

#### **E. 4.2.1**

Vorliegend wurde der Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der Tatsache, dass ihm eine befristete Stelle zugewiesen wurde, für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Dies entspricht der schärfsten Sanktion im Bereich des mittelschweren Verschuldens. Weil die dem Beschwerdeführer zugewiesene Stelle vorerst befristet war (Bg-act. 5), geht der Beschwerdeführer nach dem Gesagten zu Recht nicht von einem

schweren

- 12 - Verschulden gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV aus. Zu prüfen bleibt noch, ob weitere Gründe vorliegen, welche die Einstellungsdauer von 30 Tagen als unverhältnismässig erscheinen lassen.

#### **E. 4.2.2**

Der Beschwerdeführer bringt vor, ihm sei bewusst gewesen, dass die ihm zugewiesene Stelle bei einem Vier-Schicht-Betrieb, namentlich der D.\_\_\_\_\_ (Produktion) AG, zu besetzen war, weshalb er sich für diese Stelle nicht beworben habe. Dies habe er mit der Personalberaterin auch so besprochen. Er habe sich demnach keines fehlerhaften Verhaltens schuldig gemacht.

#### **E. 4.2.3**

Damit ist der Beschwerdeführer nicht zu hören, führt er doch in seiner Stellungnahme vom 2. Februar 2018 (Bg-act. 8) an den Beschwerdegegner aus, die Beraterin habe seine Ausführungen betreffend Kreislaufproblemen und Schlafstörungen entgegengenommen und ihn aufgefordert, ein Arztzeugnis einzureichen. Der Beschwerdeführer durfte aber deshalb nicht davon ausgehen, dass er sich für eine im Anschluss daran zugewiesene Stelle nicht zu bewerben hätte. Aufgrund seiner normativen Schadenminderungsspflicht hätte er sich für die ihm zugewiesene Stelle unabhängig davon, dass es sich dabei um einen Schichtbetrieb handelt, bewerben müssen. Selbst wenn der Beschwerdeführer von einem Missverständnis zwischen ihm und der RAV-Personalberaterin ausging, wie er ausführt (Bg-act. 8), hätte es an ihm gelegen, sich beim RAV diesbezüglich zu erkundigen. Demnach ist ihm entgegen seinen Ausführungen ein fehlerhaftes Verhalten vorzuwerfen.

#### **E. 4.3**

Unter Berücksichtigung aller Umstände des konkreten Falles, insbesondere der Tatsache, dass die durch den Beschwerdeführer durch sein Verhalten faktisch abgelehnte Stelle befristet gewesen wäre und keine weiteren entschuldbaren Gründe vorliegen, ist die Dauer der Einstellung in der verfügbaren Höhe nicht zu beanstanden und dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen.

- 13 - 5. Der vorliegend angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit in allen Punkten als begründet und rechens, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 6. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen - ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung - kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Demnach erkennt das Gericht:

#### **E. 5**

In seiner Stellungnahme vom 2. Februar 2018 hielt A.\_\_\_\_\_ fest, er hätte seiner RAV-Personalberaterin bereits geschildert, dass ihm Schichtarbeit aus gesundheitlichen Gründen eher weniger entspreche und er in der Vergangenheit Kreislaufprobleme und Schlafstörungen erlitten habe. Deswegen habe er sich auch nicht beworben. Dieser Stellungnahme beigelegt war ein Arztzeugnis vom 31. Januar 2018, in welchem er festhielt: "A.\_\_\_\_\_ hat in der Vergangenheit schon dreimal Schichtarbeiten durchgeführt und jeweils von 1 ½-3 Jahren Dauer. Aufgrund der Unzufriedenheit mit der Schichtarbeit kam es zu

Arbeitswechsel. Demzufolge ist eine Nichtschicht-

- 3 - arbeit unbedingt anzustreben, um die Lebensqualität anhaltend zu verbessern und Arbeitswechsel nach kurzer Zeit zu vermeiden." (Bg-act. 8)

#### **E. 6**

Mit Verfügung vom 19. Februar 2018 stellte das KIGA A.\_\_\_\_\_ für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Er habe sich nicht innert Frist bei der Firma C.\_\_\_\_\_ AG gemeldet und durch seine unterlassene Bewerbung die ihm zugewiesene Stelle faktisch abgelehnt. Ausserdem führe er in seiner Stellungnahme nichts an, was als Rechtfertigung gehört werden könne. Aus dem mit der Stellungnahme eingereichten Arztzeugnis gehe eine Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle nicht hervor.

#### **E. 7**

Die dagegen erhobene Einsprache vom 12. März 2018 und ergänzend vom 4. April 2018 wies das KIGA mit Einspracheentscheid vom 19. April 2018 ab.

#### **E. 8**

Gegen diesen Entscheid reichte A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 14. Mai 2018 Beschwerde samt Beilagen beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden ein und stellte folgende Anträge: 1. Es sei der Einspracheentscheid [recte: vom] 19. April 2018 aufzuheben. 2. Es seien dem Beschwerdeführer die gesetzlichen Leistungen auszurichten. 3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin. Zur Begründung brachte der Beschwerdeführer sinngemäss vor, das KIGA verkenne bei der Schlussfolgerung, der Beschwerdeführer habe die Unzumutbarkeit der ihm zugewiesenen Stelle nicht darlegen können, dass das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen müsse, weil ansonsten eine Einstellung ausser Betracht falle. Der für den Erlass einer Einstellungsverfügung erhebliche Sachverhalt müsse grundsätzlich mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Ausserdem habe er vorgängig mit seiner Personalberaterin bespro-

- 4 - chen, dass er sich für keine Vier-Schicht-Betriebe bewerben könne. Die Personalberaterin des zuständigen RAV habe ihm bestätigt, dass dies in Ordnung sei. Weil er gewusst habe, dass es sich bei der zugewiesenen Stelle um eine Stelle als Produktionsmitarbeiter bei der D.\_\_\_\_\_ (Produktion) AG und damit um einen Vier-Schicht-Betrieb handle, habe er sich darauf nicht beworben. Da der Beschwerdeführer mit der Personalberaterin vereinbart habe, dass keine Vier-Schicht-Betriebe in Frage kämen, habe er sich keines fehlerhaften Verhaltens schuldig gemacht.

#### **E. 9**

In seiner Stellungnahme vom 7. Juni 2018 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlicher Kostenfolge und brachte im Wesentlichen vor, dass der Beschwerdeführer weder die Zuweisung noch die Tatsache, dass er die Zuweisung nicht befolgt hat, bestreite. Selbst bei wohlwollender Prüfung des vom Beschwerdeführer eingereichten Arztzeugnisses vom 31. Januar 2018 könne diesem nicht entnommen werden, dass Schichtarbeit für den Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen zu vermeiden sei. Der behandelnde Arzt weise lediglich auf die Unzufriedenheit des Beschwerdeführers mit der Schichtarbeit hin. Dem Zeugnis sei kein

Hinweis zu entnehmen, wonach dem Beschwerdeführer die ihm zugewiesene Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden könne. Damit sei erstellt, dass der Beschwerdeführer die Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle nicht bewiesen habe, weshalb er verpflichtet gewesen wäre, der Zuweisung Folge zu leisten. Auf weitere Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften und auf den angefochtenen Entscheid sowie auf die im Recht liegenden Beweismittel wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung:

- 5 - 1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bildet der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 19. April 2018. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. 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 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. Da der angefochtene Einspracheentscheid vom Beschwerdegegner als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen wurde, erweist sich das angerufene Gericht als örtlich zuständig (Art. 1 der kantonalen Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [BR 545.270]). Gemäss Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden als kantonales Versicherungsgericht Einspracheentscheide und Verfügungen in Sozialversicherungssachen, welche gemäss Bundesrecht der Beschwerde unterliegen. Die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ist damit gegeben. Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert (Art. 59 ATSG). Die Beschwerde wurde im Übrigen frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG), weshalb darauf einzutreten ist. 2. Gemäss Art. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. In einzelrichterlicher Kompetenz entscheidet das streitberufene Gericht, wenn der Streitwert von Fr. 5'000.-- nicht überschritten wird und keine Fünferbesetzung

- 6 - vorgeschrieben ist oder wenn ein Rechtsmittel offensichtlich unzulässig oder offensichtlich begründet oder unbegründet ist (Art. 43 Abs. 3 VRG). Der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers beträgt monatlich Fr. 5'977.-- und wird ihm im Umfang von 70 % von der Arbeitslosenversicherung entschädigt (vgl. Art. 22 Abs. 2 AVIG). Dies entspricht gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 40a AVIV einem Taggeld von Fr. 192.80 (Fr. 5'977.-- : 21.7 Tage x 0.7). Mit Verfügung vom 19. Februar 2018 (Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 9) wurde der Beschwerdeführer für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt, was einem Streitwert von Fr. 5'784.-- (30 Tage x Fr. 192.80) entspricht. Da der Streitwert somit über Fr. 5'000.-- liegt, die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss und das Rechtsmittel nicht offensichtlich unzulässig oder offensichtlich unbegründet ist, hat das Verwaltungsgericht über vorliegende Streitsache in Dreierbesetzung zu entscheiden. 3. In materieller Hinsicht ist

streitig und zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist, weil ihm die zugewiesene Stelle zumutbar gewesen sein soll und er sich dennoch nicht darauf beworben hat.

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