

GR_GERICHTE S 2019 113 vom 9. April 2020

GR Gerichte, 2020-04-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2019_113

FR: GR_GERICHTE S 2019 113 du 9 avril 2020

IT: GR_GERICHTE S 2019 113 del 9 aprile 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Im Rahmen der Stellenmeldepflicht hatte das Hotel B._____ in X._____ eine Stelle für eine Servicemitarbeiterin gemeldet. Das Regionale Arbeits- vermittlungszentrum (RAV) in Y._____ schlug diesem Hotelbetrieb am 28. Juni 2019 A._____ als stellensuchende Kandidatin vor. Laut Rückmeldung des Hotels wurde A._____ am 1. Juli 2019 per E-Mail angeschrieben und es wurden ihre Bewerbungsunterlagen eingefordert. Dieses E-Mail blieb von A._____ unbeantwortet.

E. 2.1

In materieller Hinsicht ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist, weil sie sich nur ungenügend um den Erhalt einer Arbeitsstelle gekümmert hat bzw. ihre Chancen auf eine neue Stelle und Beendigung ihrer Arbeits- losigkeit durch eigenes (Fehl-)Verhalten verspielt hat. Es geht dabei einer- seits um die Rechtmässigkeit der Anspruchskürzung und andererseits um die Höhe der Einstellungsdauer von 30 Tagen.

E. 2.1.1

Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die Arbeitslose vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Nach Art. 16 Abs. 1 AVIG muss die Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Ar- beit unverzüglich annehmen. Laut Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die Versi-

- 10 - cherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um ihre Ar- beitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (vgl. AVIG-Praxis ALE [Ar- beitslosenentschädigung], Januar 2020, Rz. B311). Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisheri- gen Berufes, und sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG muss die Versicherte eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen. Nach Art. 21 Abs. 1 Satz 2 AVIV muss die Versicherte sicherstellen, dass sie in der Regel innert Tagesfrist von der zuständigen Amtsstelle erreicht werden kann. Bei Art. 17 AVIG, der die Pflichten der Versicherten und deren Kontrollvorschriften regelt, handelt es sich um den Ausdruck der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungs- pflicht. Kommt die versicherte Person diesen Pflichten nicht nach, verur- sacht sie schulhaft einen Schaden im Sinne des

Sozialversicherungs- rechts, was grundsätzlich laut Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zur Folge hat (CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 34 f.). Der Einstellungsstatbestand ist auch dann erfüllt, wenn eine versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, durch ihr Verhalten aber in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (BGE 122 V 34 E.3b; Urteile des Verwaltungsgerichts Graubünden [VGU] S 18 65 vom 21. August 2018 E.3.1 sowie S 18 6 vom 19. Juni 2018 E.2.1). Bei einer arbeitslosen Stellensuchenden ist von einer kurzfristigen zeitlichen Verfügbarkeit und somit von einer erhöhten Flexibilität auszugehen, zumal die Versicherte gehalten ist, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen (vgl. KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, in STAUFFER/CARDINAUX [Hrsg.], 5. Aufl., Zürich, Basel, Genf 2019, S. 226 ff., mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts C 125/06 vom 9. März 2007 E.4). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfasst neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumut-

- 11 - baren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer von Dritten vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (Urteil des Bundesgerichts C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen (Urteil des Bundesgerichts 8C_491/2014 vom 23. Dezember 2014 E.2).

E. 2.1.2

Zur Ablehnung zugewiesener Arbeit hat die Rechtsprechung festgehalten: Wird eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlassen, gilt dies als Ablehnung zumutbarer Arbeit. Dasselbe gilt für eine verspätete oder unterlassene Vorsprache beim Arbeitgeber auf Zuweisung hin (ARV 1982 N 5 S. 43 E.3a, 1984 N 14 S. 167, 1977 N 32 S. 157). Das Nichteinreichen von Bewerbungsunterlagen ist als Ausdruck mangelnder Bereitschaft zum Vertragsabschluss und damit zur Beendigung der Arbeitslosigkeit zu werten (ARV 1991 N 9 S. 91 E.3). Eine versicherte Person muss nach Art. 21 Abs. 1 letzter Satz AVIV innerhalb Tagesfrist von der zuständigen Amtsstelle erreicht werden können. In der gleichen Frist muss sie auch auf eine Aufforderung hin reagieren können. Indem eine Versicherte durch Unachtsamkeit, die auch ein Desinteresse zeigt, auf den Verlust von Unterlagen überhaupt nicht reagierte, hatte sie eine Verlängerung der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen und dadurch den Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfüllt (Urteil des Bundesgerichts C 27/07 vom 8. Mai 2007 E.4.1). Eine Nichtannahme zumutbarer Arbeit liegt nicht nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern dieser Einstellungsstatbestand erfasst grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt. Konkret hatte sich der Versicherte wegen

- 12 - seiner Passivität nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht. Er hätte aktiv zu erkennen geben müssen, dass er sich auch mit einem tieferen Lohn zufriedengeben würde (Urteil des Bundesgerichts 8C_337/2008 vom 1. Juli 2008 E.3.3.1). Indem sich der Versicherte nicht genügend um die Übermittlung seiner

Bewerbung für die zugewiesene Stelle bemühte, hatte er durch sein Verhalten in Kauf genommen, dass diese anderweitig besetzt würde (Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E.4.5.3).

E. 2.1.3

Zur Zuweisung und Bewerbung per E-Mail wurde höchstrichterlich bereits entschieden: Verkehrt eine Behörde mit den Anspruchsberechtigten per E-Mail, so ist ein Ausdruck der Mitteilung zu den Akten zu legen. Im konkreten Fall wurde dem Versicherten die Zuweisung per E-Mail geschickt, woraus nicht ersichtlich war, ob die Bewerbung zwingend schriftlich zu erfolgen hatte (Urteil des Bundesgerichts 8C_727/2009 vom 19. November 2019 E.3.2 f.). Die beiden ganz offensichtlich aus Versehen falsch eingegebenen E-Mail-Adressen bei der Stellenbewerbung (R._____ anstatt RR._____; vh anstatt ch) liessen das Verschulden des Versicherten nicht als derart gravierend erscheinen, dass es eine mit über 40 Tagen doch recht massive Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigen könnte (Urteil des Bundesgerichts 8C_854/2010 vom 27. Oktober 2010 E.2.3).

E. 2.1.4

Laut Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (AVIG-Praxis ALE Rz. D34 mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts C 133/05 vom 3. August 2005 i.S. Vereitelung einer möglichen Anstellung). Die kantonale Amtsstelle (KIGA) verfügt Einstellungen u.a. nach Abs. 1 lit. d, sofern die Auskunfts-

- 13 - oder Meldepflicht gegenüber ihr oder dem Arbeitsamt verletzt wurde. In den übrigen Fällen verfügen die Kassen (Art. 30 Abs. 2 AVIG). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (AVIG-Praxis ALE Rz. D59-D64) und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). In Art. 45 Abs. 3 AVIV (Sanktionsraster; vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. 72 ff.) wird präzisierend zur Einstellungsdauer bestimmt: lit. a 1-15 Tage bei leichtem Verschulden; lit. b 16-30 Tage bei mittelschwerem Verschulden; lit. c 31-60 Tage bei schwerem Verschulden. Nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund: lit. a eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat; oder lit. b eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat.

E. 2.1.5

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche 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 (vgl. 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 objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in

einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein. Die

- 14 - blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 125 V 193 E.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_867/2017 vom 20. September 2018 E.3.2).

E. 2.1.6

Die Höhe der Einstellungsdauer ist eine typische Ermessensfrage, in die das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur eingreift, wenn die Vorinstanz den gesetzlichen Rahmen über- oder unterschritten hat, wenn sie von rechtlich nicht massgebenden Kriterien ausgegangen ist oder wesentliche Gesichtspunkte ausser Acht gelassen bzw. in Überschreitung oder Missbrauch ihres Ermessens falsch gewichtet hat (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 237 ff. mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_833/2007 vom 14. Mai 2008 E.3.3). Der Grad des Verschuldens ist das einzige Kriterium für die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Bei der Ablehnung von zumutbarer Arbeit muss, gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV, im Bereich des schweren Verschuldens sanktioniert werden, eine Einstellungsdauer von weniger als 31 Tagen ist unzulässig (AVIG-Praxis ALE Rz. D79 Ziff. 2.B 1 [bei 1. Ablehnung]). Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes ist auch bei Ablehnung einer amtlich oder von Dritten 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 (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E.3.4.3 und E.3.5).

E. 3

Mit Schreiben vom 23. Juli 2019 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ zur Stellungnahme betr. STMP Hotel B._____ in X._____ auf. In ihrer Stellungnahme vom 2. August 2019 hielt A._____ fest, dass das genannte Hotel nicht versucht habe, sie zu erreichen. Sie habe die Telefon- und E-Mail-Eingänge überprüft und keine Kontaktaufnahme feststellen können.

E. 3.1

Im konkreten Fall ist aktenkundig, dass die verwendete E-Mail-Adresse "_____@gmail.com" den Angaben entspricht, die gegenüber dem RAV Y._____ in der Anmeldung der Beschwerdeführerin vom 11. April 2019 ge-

- 15 - macht wurden (siehe Bg-act. 10 mit Anmeldebestätigung vom 12. April 2019; Rubrik "Kontakt"). Damit ist für das Gericht erstellt, dass die Kontaktaufnahme und die Korrespondenz auf dem elektronischen Weg mittels E-Mails von der Beschwerdeführerin anerkannt wurde und sie somit auch grundsätzlich für den Empfang zu sorgen hatte. Die Verantwortlichkeit für den Empfang solcher Mitteilungen ist dabei bereits dann gegeben, wenn die nachweislich korrekt versandten E-Mails in den Empfangsbereich und damit die Risikosphäre der Empfängerin (Beschwerdeführerin) gelangt sind. Wie der nachgereichten

E-Mail vom 1. Juli 2019 der potentiellen Arbeitgeberin an den Beschwerdegegner entnommen werden kann, wurde die besagte E-Mail nachweislich am 1. Juli 2019 um 11:42 Uhr an die zutreffende E-Mail-Adresse ("_____@gmail.com") von der potentiellen Arbeitgeberin ("info@B_____.ch") direkt an die Beschwerdeführerin versandt (vgl. Bf-act. 2; Bg-act. 5 und im Besonderen Bg-act. 7). Die von der Beschwerdeführerin gegenüber den zuständigen Behörden selbst angegebene E-Mail-Adresse wäre von ihr ab deren Bekanntgabe aber regelmässig zu bewirtschaften gewesen, was sowohl den Empfang der ordentlichen E-Mails als auch die Durchsicht des Spam-Ordners mitumfasst hätte. Dem ist vorliegend umso mehr beizupflichten, als der Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben (vgl. Beschwerdeschrift vom 23. September 2019, S. 1 letzter Absatz) die Empfangsproblematik mit dem vorgetragenen Spam-Phänomen offenbar bereits aus früheren Vorkommnissen (Kontaktmaßnahmen mittels E-Mail durch mögliche Arbeitgeber) bekannt war, weshalb sie mehrmals zu Stellungnahmen aufgefordert worden war. Daher wäre es ihre Obliegenheit gewesen und in ihrem Verantwortungsbereich gelegen, den frictionslosen E-Mail-Empfang durch potentielle Arbeitgeber betreffend Stellenzuweisung/Vorstellungsgespräch – auch mit Durchsicht des Spam-Ordners – sicherzustellen. Durch ihr sorgloses Verhalten hat die Beschwerdeführerin demnach in Kauf genommen, nicht innert vernünftiger Frist (laut Art. 21 Abs. 1 AVIV innert eines Tages) auf das E-Mail vom 1. Juli 2019 reagieren zu können. Selbst bei Durchsicht und Überprüfung ihrer Mail-Accounts

- 16 - counts am 23. Juli 2019 wäre die Löschung des Spam-Ordners nach einem Monat noch nicht erfolgt gewesen (vgl. Beschwerde, S. 1 [zweitletzter Absatz] und Replik zu Punkt 3), was ebenfalls dafürspricht, dass die Beschwerdeführerin nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit noch vor Ablauf der automatischen Lösungsfrist vom 'verschundenen' E-Mail Kenntnis erlangt hat oder zumindest hätte erlangen können, darauf aber – aus welchen Gründen auch immer – aus eigener Initiative verzichtete. Damit hat die Beschwerdeführerin allerdings gegen die Kontrollvorschriften gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG verstossen sowie ihre Schadenminderungspflicht gemäss Art. 17 AVIG verletzt, da die Erfolgchancen auf den Erhalt einer neuen Stelle und damit die rasche Beendigung der Arbeitslosigkeit unnötig erschwert bzw. im Einzelfall von vorne herein verunmöglicht wurden. In dieser Hinsicht ist die Beschwerde deshalb unbegründet und abzuweisen.

E. 3.2

Gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG hat der Beschwerdegegner im angefochtenen Einspracheentscheid vom 11. September 2019 die schon am 20. August 2019 verfügte Einstellungsdauer von 30 Tagen in der Anspruchsberechtigung bestätigt. Diese Ausübung des pflichtgemässen Ermessens des Beschwerdegegners ist nicht zu beanstanden, da aufgrund des vorgesehenen Sanktionsrahmens für schweres Verschulden von 31-60 Tagen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) bzw. für mittelschweres Verschulden von 16-30 Tagen (Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV) eine klar unzulässige Ermessensüberschreitung/-unterschreitung oder ein anderweitiger Ermessensmissbrauch a priori ausgeschlossen werden kann. In Nachachtung von Art. 45 Abs. 4 AVIV ist zwingend auf ein schweres Verschulden zu erkennen, wenn eine zumutbare Arbeitsstelle abgelehnt wurde (lit. b). Im konkreten Fall ist das Verhalten der Beschwerdeführerin bezüglich des lediglich vermeintlichen Nichteingangs bzw. Nichtempfangs eines nachweislich korrekt versandten E-Mails durch einen potentiellen Arbeitgeber als unentschuldbarer Grund für das Nichtzustandekommen

eines (zu jenem Zeitpunkt) möglichen, zu-

- 17 - mutbaren Arbeitsverhältnisses als Service-Angestellte in einem Hotel- und Restaurationsbetrieb zu werten, was der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV entspricht. Bei Bejahung eines solch schweren Verschuldens hätte die Einstellungsdauer jedoch mindestens 31 Tage in der Anspruchsberechtigung betragen müssen, was aufgrund des wohlbekanntes Spam-Phänomens vertretbar gewesen wäre. In rechtskonformer Ausübung seines Ermessens und Wahrung des Verhältnismässigkeitsprinzips hat der Beschwerdegegner das Verschulden der Beschwerdeführerin angesichts des Umstands, dass es sich um eine Teilzeitstelle gehandelt hätte, noch als mittelschwer taxiert und gestützt darauf die Einstellungsdauer am obersten Rand von Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV festgesetzt, was mit der verfügten Anspruchseinstellung von maximal 30 Tagen übereinstimmt. An der Höhe der verhängten Einstellungsdauer gilt es daher nichts zu korrigieren.

E. 4

Auf Ersuchen stellte das Hotel die E-Mail vom 1. Juli 2019 dem KIGA zu.

E. 4.1

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungsstreitsachen – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden.

E. 4.2

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG).

- 18 -

E. 5

Mit Verfügung vom 20. August 2019 stellte das KIGA mit Verweis auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV nicht befolgt) die Anspruchsberechtigung von A. _____ auf Arbeitslosenentschädigung für 30 Tage ein. Zur Begründung wurde vorgebracht, dass A. _____ eine nicht amtlich zugewiesene Stelle durch ihr Verhalten (keine Reaktion auf E-Mail vom 1. Juli 2019) faktisch abgelehnt habe. Bei der Anzahl Einstellungsstage sei berücksichtigt worden, dass es sich um eine Teilzeitstelle gehandelt hätte.

- 3 -

E. 6

Dagegen erhob A. _____ am 29. August 2019 Einsprache beim KIGA. Zur Begründung brachte sie vor, sie habe sich auf die Suche nach dem Fehler gemacht. Sie wiederholte, diese Mail nie erhalten zu haben. Die Gmail-Adresse sei eine Adresse, die sie nicht mehr "hüte". Die Mail-Adresse, die dem RAV und der Rechtsdienststelle schon seit langem bekannt sei, sei ihre Outlook-Mailadresse. Es gebe jedoch die Möglichkeit, dass das E-Mail vom 1. Juli 2019 in ihrem Spam-Ordner gelandet sei. Die Überprüfung ihrer Kontaktdaten habe zudem ergeben, dass ihre Outlook-Mailadresse aus ihren Unterlagen im Januar 2019 und am 17. April (wohl 2019) den zuständigen Behörden bekannt gewesen sei.

E. 7

Mit Entscheid vom 11. September 2019 wies das KIGA die Einsprache von A._____ ab. Zur Begründung wurde vorgebracht, der Hotelbetrieb habe das E-Mail vom 1. Juli 2019 nachweislich an die dem RAV bekannte E-Mailadresse von A._____ gesandt. Damit habe A._____ die Kontaktaufnahme auf diesem (elektronischen) Weg von möglichen Arbeitgebern akzeptiert. Entsprechend wäre die Adressatin gehalten gewesen, ihre Mail-Eingangs-Ordner mit einer gewissen Regelmässigkeit zu prüfen. Es werde nicht erwartet, dass der Spam-Ordner täglich auf allfällige Eingänge überprüft werde, allerdings sei es zumutbar, dass dies zumindest einmal wöchentlich getan werde. Wäre A._____ dieser Pflicht nachgekommen, hätte sie sich noch rechtzeitig bewerben können. Wie sie mit Stellungnahme vom 2. August 2019 selbst dargetan habe, habe sie ihre Mail-Eingänge zu diesem Zeitpunkt erneut überprüft. Damals sei aber noch kein Monat vergangen gewesen, sodass sie spätestens dann das E-Mail des Hotels hätte finden müssen. Zum heutigen Zeitpunkt sei selbstredend nicht mehr prüfbar, wann das besagte E-Mail des Hotels verschwunden sei. Es sei mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Kontaktversuch des Hotels rechtzeitig in den Empfangsbereich von A._____ gelangt sei, dieses Mail aber unbeantwortet liegen geblieben sei. Es liege daher ein Versäumnis gegenüber dem potentiellen Arbeitgeber

- 4 - vor, weshalb die Einstellungsverfügung zu Recht erfolgt sei und die Einsprache abgewiesen werde.

E. 8

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführerin) am 23. September 2019 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit dem Rechtsbegehren um Aufhebung des angefochtenen Entscheids des KIGA mit der Verfügung von 30 Einstellungstagen. Begründend brachte sie vor, dass man den angefochtenen Entscheid bzgl. Spam Mail nicht rechtlich belegen könne und sie sich somit zu Unrecht beschuldigt und verurteilt fühle. Hervorzuheben sei vielmehr, dass sie sich am 27. August 2019 beim Hotel B._____ gemeldet habe (vgl. Kopie des Verbindungsnachweises). Trotz der Umstände sei sie situationsbedingt ihrer Pflicht nachgekommen und habe sich telefonisch beim möglichen Arbeitgeber gemeldet. Aus dem Gespräch mit der Personalverantwortlichen des Hotels sei hervorgegangen, dass die Beschwerdeführerin nicht als Kandidatin in Frage gekommen und es somit auch nicht zu einem Arbeitsverhältnis gekommen wäre. Ohne das Wissen, dass sie jemand kontaktieren könnte, und ohne Hinweis, dass sie empfohlen worden sei, habe sie selbstverständlich nicht im Spam-Ordner nachgeschaut. Als sie dann später den noch nachgeschaut habe, sei die E-Mail schon automatisch aus dem Spam-Ordner gelöscht gewesen. Sie sei in der Vergangenheit schon mehrere Male – nach ähnlichen Vorkommnissen – um Stellungnahme gebeten worden. Da die möglichen Arbeitgeber jedoch nicht nachweisen konnten, sie kontaktiert zu haben, seien die Verfahren eingestellt worden. Nachdem sie ihre Telefonate inklusive Mailbox und ihre beiden Accounts überprüft habe, sei ihr "klar" geworden, dass hier ein weiterer solcher Fall vorliege. Auf einige relevante Punkte in der Einsprache sei das KIGA im abweisenden Einspracheentscheid überhaupt nicht eingegangen (sinngemäss Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs infolge mangelhafter Begründung).

- 5 -

E. 9

Mit Stellungnahme vom 3. Oktober 2019 beantragte das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde; unter gesetzlicher Kostenfolge. Begründend wurden im Wesentlichen dieselben Argumente vorgetragen, wie sie im angefochtenen Entscheid enthalten waren, weshalb hier – um unnötige Wiederholungen zu vermeiden – darauf verwiesen wird.

E. 10

In ihrer Replik vom 15. Oktober 2019 ergänzte die Beschwerdeführerin diverse Punkte der Sachverhaltsfeststellung des Beschwerdegegners. Sie schilderte dabei im Detail die Vorgänge rund um ihre Arbeitsbemühungen und Stellenbewerbungen im konkreten Fall. Sie vermerkte dazu, dass sie auf keinerlei Weise darauf hingewiesen worden sei, dass ein möglicher Arbeitgeber versuchen werde, mit ihr Kontakt aufzunehmen. Ihre Bereitschaft sei vorhanden gewesen wie auch ihr Wissen, erreichbar sein zu müssen. Selbst wenn sie ihren Spam-Ordner regelmässig überprüft hätte, wäre sie nicht auf die Idee gekommen, eine unbekannte "info@Mail" zu öffnen. Mit einer direkten Stellenzuweisung an sie wäre dies nicht geschehen. Die Rückmeldung zum Kandidatenvorschlag habe die Personalverantwortliche des Hotels geschrieben, bevor sie überhaupt geahnt hätte, dass ihre Mail unbeantwortet blieb und wahrscheinlich im Spam landete. Die Aufforderung zur Stellungnahme am 23. Juli 2019 sei wenig aufschlussreich gewesen. Um sicher zu gehen, habe die Beschwerdeführerin ihre Anrufliste vom 1. Juli 2019 überprüft und festgestellt, dass nie ein Anruf des Hotels stattgefunden habe, was sie von Anfang an beteuert habe. Sie habe von beiden Mail Accounts die Posteingänge überprüft, diese Suche sei auch erfolglos geblieben. In der Stellungnahme vom 2. August 2019 habe sie dies niedergeschrieben und persönlich (beim KIGA) abgegeben. Auf telefonische Rückfrage würde die Personalverantwortliche des Hotels bestätigen, dass die Beschwerdeführerin für die vakante Servicestelle nicht in Frage gekommen wäre. Über die "verloren gegangene Mail" sei ebenfalls gesprochen worden. Offenbar sei der Personalverantwortlichen die Sache

- 6 - mit dem Spam bekannt gewesen und sie habe erklärt, die fragliche E-Mail könnte im Spam gelandet sein. Dies habe sie dem RAV auch mitgeteilt. Die Sanktion von 30 Einstellungstagen sei wegen Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden. Hingegen wäre sie für diese Service-Stelle mangels entsprechenden Anforderungsprofils gar nicht in Frage gekommen. Auf Rückfrage würde die Personalverantwortliche dies telefonisch bestätigen. Zur gegenwärtigen Situation brachte die Beschwerdeführerin noch vor, dass sie auf eigenen Wunsch seit Wochen Kurse besuche und damit schon vor Monaten begonnen habe, mit dem Ziel, ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt breiter zu fächern. Sie bemühe sich darum zusätzlich auch in anderen Sektoren, in denen sie vorher nicht direkt gearbeitet habe. Zuletzt habe sie im Frühjahr dieses Jahres gearbeitet, allerdings sei ihre Anspruchsberechtigung bis etwa Mitte Dezember beschränkt. Ihre Tage bis zur Aussteuerung seien gezählt. Sie gebe sich alle mögliche Mühe, um einen Arbeitsplatz zu erlangen, und tue bereits alles ihr in der Macht stehende aus Eigeninteresse. Es sei für sie unverständlich, dass man ihre Existenz gefährde und ihr das wenige, auf das sie Anspruch habe, sanktioniere aufgrund einer Mail, die sie nie gesehen habe und obschon sie das bestmögliche daraus gemacht habe. Es hätte für sie kein Problem dargestellt, dem besagten Hotel ihre Bewerbungsunterlagen einfach zukommen zu lassen. Sie sei in ihrer Arbeitslosigkeit immer ihren Pflichten nachgekommen.

E. 11

Am 23. Oktober 2019 verzichtete der Beschwerdegegner auf die Einreichung einer Duplik in dieser Streitsache. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Einspracheentscheid wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

- 7 - Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.1. Nach 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. Gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Verwaltungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einsprachenentscheid 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. Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden 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 Adressatin des angefochtenen Entscheids ist die Beschwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf (Art. 59 ATSG). Ihre Beschwerdelegitimation ist damit zu bejahen und auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. a ATSG) einzutreten. 1.2. Nach Art. 43 Abs. 3 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) entscheidet das Verwaltungsgericht in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert Fr. 5'000.-- nicht überschreitet und keine Fünferbesetzung (Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin von Fr. 4'658.-- (vgl. dazu Akten des Be-

- 8 - schwerdegegners [Bg-act.] 1). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 70 % entschädigt (Bg-act. 1). Die Beschwerdeführerin hat demnach Anspruch auf ein Taggeld von Fr. 150.25 (ermittelt aus: Fr. 4'658.-- x 0.7 : 21.7 Tage [pro Monat]). Bei einer vom Beschwerdegegner verfügten und von der Beschwerdeführerin angefochtenen Einstellungsdauer von 30 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von Fr. 4'507.50 (30 x Fr. 150.25), was unterhalb der Grenze von Fr. 5'000.-- liegt, weshalb hier die einzelrichterliche Spruchkompetenz gegeben ist. 1.3. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist der Entscheid des Beschwerdegegners vom 11. September 2019, worin dieser die Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung für 30 Tage einstellte wegen Nichtbefolgung der Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG. Dabei ist der Sachverhalt (inklusive eingereichter Beweismittel) bis zum Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Entscheids massgebend (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_71/2017 vom 20. April 2017 E.8.2.1). 1.4. Zur Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs gilt es verfahrensrechtlich klarzustellen, dass die Parteien einen Anspruch auf Begründung der Verfügung (bzw. des angefochtenen Entscheids) durch die Behörden haben. Dieser zeigt den Parteien, ob sich die Behörde mit ihren Argumenten auseinandergesetzt hat, und erlaubt ihnen eine sachgerechte Anfechtung. Die Begründung ist Bestandteil einer

korrekten Eröffnung der Verfügung (siehe HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, S. 226, Rz. 1038). Die Begründung einer Verfügung entspricht den Anforderungen von 29 Abs. 2 (Gehörsanspruch) der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101), wenn die Betroffenen dadurch in die Lage versetzt werden, die Tragweite der Entscheidung zu beurteilen und sie in voller Kenntnis der Umstände an eine höhere Instanz weiterzuziehen. Die Behörde ist aber nicht verpflichtet, sich zu allen Rechtsvorbringen der Parteien zu äussern. Vielmehr kann sie

- 9 - sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken. Es genügt, wenn ersichtlich ist, von welchen Überlegungen sich die Behörde leiten liess (vgl.

HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., S. 233, Rz. 1071; BGE 136 V 351 E.4.2).

Aufgrund dieser Vorgaben ist das streitberufene Gericht zur Auffassung gelangt, dass vorliegend keine Verletzung des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 BV vorliegt, da sich der Beschwerdegegner mit den wesentlichen Punkten, die zur Abweisung der Einsprache führten, im angefochtenen Entscheid vom 11. September 2019 auseinandersetzte und die Beschwerdeführerin in Anbetracht ihrer Beschwerde vom 23. September 2019 und ihrer Replik vom 15. Oktober 2019 offenkundig in der Lage war, sich zur Begründung im angefochtenen Entscheid (Nichterfüllung der Kontrollvorschriften) umfassend zu äussern. Auch war der Beschwerdegegner nicht verpflichtet, sich mit jedem Argument der Beschwerdeführerin auseinanderzusetzen. Der Beschwerdegegner durfte sich auf die relevanten Erwägungen beschränken, was er rechtsgenügend tat. Die Begründungspflicht wurde ausreichend gewahrt. Eine Gehörsverletzung der Beschwerdeführerin ist damit zu verneinen.

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