

# GR\_GERICHTE S 2019 141 vom 27. Mai 2020

GR Gerichte, 2020-05-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S\\_2019\\_141](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2019_141)

FR: GR\_GERICHTE S 2019 141 du 27 mai 2020

IT: GR\_GERICHTE S 2019 141 del 27 maggio 2020

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 2

Mit Schreiben vom 19. August 2019 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A.\_\_\_\_\_ zur Stellungnahme auf, da sie während der Kontrollperiode Juli 2019 nur gerade neun verwertbare Arbeitsbemühungen vorgenommen habe. Dies, weil es sich bei einer Arbeitsbemühung (Reha in X.\_\_\_\_\_) um eine Wiederholung gehandelt habe, die nicht gewertet werden könne.

### E. 2.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG hat eine Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare zu unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (Satz 2). Der Versicherte muss sich laut Art. 26 Abs. 1 AVIV gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Diese Bemühungen müssen bei der zuständigen Amtsstelle nachgewiesen werden können (Art. 17 Abs. 1 Satz

- 6 - 3 AVIG) und zwar für jede Kontrollperiode – d.h. für jeden Kalendermonat (Art. 27a AVIV) – spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag, wobei ohne entschuldbaren Grund verspätet nachgewiesene Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt werden (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Wenn sich die Versicherte persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht, so ist sie gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Bei den Art. 17 Abs. 1 und Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG handelt es sich um eine gesetzliche Umschreibung der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadensminderungsspflicht. Daraus schliesst die Praxis, dass die Versicherte alle Anstrengungen zu unternehmen und jede zumutbare Gelegenheit zu ergreifen hat, um ihre Arbeitslosigkeit zu beenden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_522/2018 vom 25. Juni 2019 E.4.3.2; CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss., Zürich 1998, S. 134).

### E. 2.2

Lehre und Rechtsprechung haben sowohl quantitative wie auch qualitative Kriterien entwickelt, die im Einzelfall die Beurteilung, ob jemand genügend persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen kann, erleichtern. So schützte das Bundesgericht die Praxis, wonach in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen im Monat als genügend erachtet werden (vgl. dazu BGE 139 V 524 E.2.1.4; KUPFER BUCHER, in:

STAUFFER/CARDIN- AUX [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., 2019, S. 132). Das Bundesgericht betonte aber auch, dass eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen nicht möglich sei (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1). Insofern handelt es sich bei den genannten Zahlen um Richtwerte, die für den Regelfall gelten. Zu berücksichtigen sind sodann stets die jeweiligen konkreten – objektiven wie subjektiven – Umstände und Möglichkeiten, worunter etwa das Alter, der Gesundheitszustand, die Schulbildung, allfällige Sprachschwierigkeiten, die Berufserfahrung der Versicherten und auch die Arbeitsmarktlage fallen (vgl. Urteile des Bundesgerichts

- 7 - 8C\_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1 und C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E.2.2).

### **E. 2.3**

Das Verwaltungsgericht hat bereits mehrfach festgehalten, dass wiederholte Bemühungen die qualitativen Anforderungen nur dann erfüllen, wenn sie in Würdigung der konkreten Umstände reelle Chancen auf Erhalt eines Arbeitsplatzes eröffnen. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise ein Arbeitgeber einer versicherten Person eine Stelle zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht stellt, sie zu einer nochmaligen Bewerbung aufgefordert wurde oder wenn zwischen den Bewerbungen eine gewisse vernünftige Zeitspanne liegt, die eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts S 17 92 vom 16. August 2017 E.4 m.H.).

### **E. 2.4**

Mit dem schriftlichen Nachweis der getätigten Arbeitsbemühungen soll die Verwaltung in die Lage versetzt werden, Quantität und Qualität der Anstrengungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit umfassend abzuklären und zu würdigen (vgl. BGE 120 V 74 E.3c). Die nachgewiesenen Arbeitsbemühungen müssen überprüfbar sein (AVIG-Praxis ALE B321). Je nach Umständen des Einzelfalls können Arbeitsbemühungen, die auf dem Nachweisblatt mit Aufdruck des Stempels der kontaktierten Firma nachgewiesen werden, grundsätzlich genügen. Sämtliche Bewerbungen sollten aber dokumentiert sein (vgl. zum Ganzen Urteil des Verwaltungsgerichts S 16 48 vom 17. Mai 2016 E.3).

### **E. 2.5**

In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungsstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein. 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 (vgl. BGE 125 V 193 E.2, 121 V 45 E.2a; Urteil des Bundesgerichts 8C\_867/2017 vom 20. Septem-

- 8 - ber 2018 E.3.2). 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 gebliebenen 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 (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 140 E.5.3, 127 V 491 E.1b, 124 V 90 E.4b, 122 V 157 E.1d sowie zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts C 102/06 vom 30. Januar 2007 E.4.2.2). 3. Vorliegend strittig ist der Nachweis genügender Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Juli 2019. Gemäss Nachweisformular (Bg-act. 7) hat die Beschwerdeführerin 10 Arbeitsbemühungen angegeben. Der Beschwerdegegner erachtet jedoch die Bemühung bei der Reha in X.\_\_\_\_\_ vom 4. Juli 2019 als nicht verwertbare Wiederholung, da sich die Beschwerdeführerin bereits am 1. Juni 2019 auf eine Stelle der Reha in X.\_\_\_\_\_ beworben hatte (vgl. Bg-act. 6). Die Beschwerdeführerin kann weder nachweisen, dass in der massgebenden Periode, d.h. in den Monaten Juni und Juli 2019, zwei verschiedene Stellen der Reha in X.\_\_\_\_\_ ausgeschrieben waren, noch dass sie zu einer erneuten Bewerbung seitens der Reha in X.\_\_\_\_\_ ermuntert worden wäre. Die Bemühung bei der Reha in X.\_\_\_\_\_ für die Kontrollperiode Juli 2019 ist somit qualitativ mangelhaft, weshalb sie nicht berücksicht-

- 9 - sichtigt werden darf. Damit sind für diesen Monat lediglich neun Arbeitsbemühungen ausgewiesen, was in quantitativer Hinsicht ungenügend ist. Zudem ist auch nicht bewiesen, dass die Beschwerdeführerin per 1. August 2019 eine Arbeitsstelle hätte antreten können, weshalb nicht weiter zu vertiefen ist, ob sie die einschlägige Vorgabe in der "Mitwirkungsstrategie Beratungskunde" so verstehen durfte, dass vier Wochen vor einem Stellenantritt keine Arbeitsbemühungen zu erbringen sind. Wie sie selbst angegeben hat, war sie im Monat August 2019 im Übrigen arbeitslos (vgl. Bg-act. 12). Demnach hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 4. Zu prüfen bleibt noch die Dauer der verfügten Einstellung.

### **E. 3**

In ihrer Stellungnahme vom 30. August 2019 verwies A.\_\_\_\_\_ auf eine E-Mail an ihren Personalberater vom 2. September (recte: August) 2019, mit welcher sie ihm die Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Juli 2019 mitgeteilt hatte. Darin erwähnte sie die Möglichkeit eines Stellenantritts per 1. August 2019.

### **E. 4**

Mit Verfügung vom 5. September 2019 stellte das KIGA A.\_\_\_\_\_ für drei Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

#### **E. 4.1**

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Wird die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, so wird die Einstellungsdauer angemessen verlängert. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt (Art. 45 Abs. 5 AVIV). Da es sich dabei naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessungsspielraum zusteht, ist dem

Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungs- und Rückhaltungsgebote (BGE 126 V 353 E.5d; Urteil des Bundesgerichts 8C\_22/2008 vom 5. März 2008 E.3). 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 126 V 353 E.5d, 123 V 150 E.2 m.H.).

- 10 -

#### **E. 4.2**

Vorliegend hat der Beschwerdegegner auf eine Einstellung von drei Tagen erkannt. Die Einstellung liegt im Rahmen des leichten Verschuldens. Hierin kann das Gericht keine Verletzung des Ermessensspielraums der Verfügungsgewalt erkennen, umso mehr, als die Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 7. Februar 2019 (bestätigt mit Urteil des Verwaltungsgericht S 19 45 vom 26. Mai 2020) bereits in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 5. Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit in jeder Hinsicht als rechtmässig, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 6. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG muss das Verfahren einfach, rasch, in der Regel öffentlich und für die Parteien kostenlos sein; einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, können jedoch eine Spruchgebühr und die Verfahrenskosten auferlegt werden. Vorliegend hat die Beschwerdeführerin keine Belege für ihre Behauptungen eingereicht, obschon bereits im angefochtenen Einspracheentscheid darauf hingewiesen wurde, dass sie die entsprechenden Nachweise schuldig geblieben war. Ihre Beschwerde erscheint somit mutwillig. Demnach rechtfertigt sich, der Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten von Fr. 300.-- aufzuerlegen. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG).

- 11 -

#### **E. 5**

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ Einsprache mit der Begründung, gemäss ihrer Instruktion müsse sie vier Wochen vor einem Stellenantritt keine Arbeitsbemühungen mehr vornehmen.

#### **E. 6**

Mit Schreiben vom 11. Oktober 2019 wurde A.\_\_\_\_\_ aufgefordert, den Nachweis zu erbringen, dass ihr auf den 1. August 2019 eine Stelle zugesichert war und wann genau diese Zusicherung widerrufen wurde. Dieses Schreiben blieb unbeantwortet.

#### **E. 7**

Mit Entscheid vom 1. November 2019 lehnte das KIGA die Einsprache ab.

- 3 -

#### **E. 8**

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 4. Dezember 2019 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte die Aufhebung der Verfügung vom 5. September 2019. Im Wesentlichen machte sie geltend, am 1. Juni 2019 habe sie sich auf ein Inserat der Reha in X.\_\_\_\_\_ beworben. Sie sei sogar zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, die Absage sei aber per Ende Monat erfolgt. Als Anfang Juli 2019 wiederum ein Inserat der Reha in X.\_\_\_\_\_ aufgeschaltet gewesen sei, habe sie sich erneut beworben. Somit weise sie für

den Kontrollraum Juli 2019 zehn Arbeitsbemühungen auf. Die wiederholte Bemühung bei der Reha in X.\_\_\_\_\_ habe potentiell Erfolg versprochen, weshalb sie die Wiederholungsbewerbung habe tätigen dürfen. Aus der "Mitwirkungsstrategie Beratungskunde" gehe nicht hervor, in welchem Zeitraum keine Wiederholungen getätigt werden dürfen. Zudem habe sie per 1. August 2019 eine Stelle mündlich zugesichert erhalten. Die einschlägige Vorgabe in der "Mitwirkungsstrategie Beratungskunde" verstehe sie so, dass sie vier Wochen vor einem Stellenantritt keine Arbeitsbemühungen erbringen müsse. Schliesslich habe sie seit ihrer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung keinen einzigen kontrollfreien Tag bezogen, was ihr zu honorieren sei.

## E. 9

In der Vernehmlassung vom 16. Dezember 2019 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde. Zusammengefasst führte er aus, dass sich die Beschwerdeführerin innert rund fünf Wochen zwei Mal beim selben Arbeitgeber beworben habe. Den Nachweis, dass die Reha in X.\_\_\_\_\_ in diesem Zeitraum zwei Stellen ausgeschrieben habe, sei die Beschwerdeführerin schuldig geblieben. Auch habe sie den Nachweis nicht erbringen können, dass ihr auf den 1. August 2019 eine Stelle zugesichert war, die zur Abmeldung vom Bezug von Arbeitslosenversicherungstaggeld geführte hätte. Zumindest gemäss den Angaben der Beschwerdeführerin ihrer Arbeitslosenkasse gegenüber habe sie im August 2019 nicht gearbeitet.

- 4 - Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften, den angefochtenen Entscheid sowie die weiteren Akten, wird, sofern erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.1. Anfechtungsobjekt ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 1. November 2019 (zugestellt am 4. November 2019), womit dieser die Einsprache der Beschwerdeführerin gegen die Verfügung vom 5. September 2019, wonach die Beschwerdeführerin für drei Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird, abwies. 1.2 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. 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 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. 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

- 5 - 370.100). Als Adressatin des angefochtenen Entscheids ist die Beschwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf, weshalb sie zur Beschwerdeerhebung legitimiert ist (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht am 4. Dezember 2019 eingereichte Beschwerde (Art. 60 u. Art. 61

lit. b ATSG) ist demnach einzutreten. 1.3. Gemäss Art. 43 Abs. 3 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechts- pflege (VRG; BR 370.100) entscheidet das Verwaltungsgericht in einzel- richterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert Fr. 5'000.-- nicht überschreitet und keine Fünferbesetzung (Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Aus- gangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versi- cherte Verdienst (Art. 23 AVIG) der Beschwerdeführerin von Fr. 6'573.-- (vgl. dazu Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 1). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 70 % (Art. 22 Abs. 2 AVIG) entschädigt (Bg-act. 1). Die Beschwerdeführerin hat demzufolge Anspruch auf ein Taggeld von Fr. 212.05 (ermittelt aus: Fr. 6'573.-- x 0.7 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerdegegner verfügten, hier angefochtenen Einstellungs- dauer von drei Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streit- wert von insgesamt Fr. 636.15 (3 x Fr. 212.05). Da der Streitwert somit un- ter Fr. 5'000.-- liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschie- den werden muss, ist die Zuständigkeit der Einzelrichterin gegeben.

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