

GR_GERICHTE S 2020 123 vom 11. Oktober 2021

GR Gerichte, 2021-10-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2020 123](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2020_123)

FR: GR_GERICHTE S 2020 123 du 11 octobre 2021

IT: GR_GERICHTE S 2020 123 del 11 ottobre 2021

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1961, war zuletzt als Hebamme tätig. Am 2. Juli 2020 meldete sie einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 40 % ab dem 1. September 2020 an.

E. 1.1

Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 13. Oktober 2020, womit er die Einsprache der Beschwerdeführerin gegen die Verfügung vom 22. September 2020 abwies und die Einstellung der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung für die Dauer von acht Tagen bestätigte. 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. Nach 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 Beschwerdegegner 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 er-

- 5 - gibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100).

E. 1.2

Als Adressatin des angefochtenen Einspracheentscheids 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 eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist demnach einzutreten. 2. Das Verwaltungsgericht entscheidet in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 5'000.-- nicht überschreitet (Art. 43 Abs. 3 lit. a

VRG) und keine Fünferbesetzung (Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin von CHF 2'708.-- aufgrund des aus dem Hauptverdienst erzielten Einkommens bei der Spitex B._____ (vgl. beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 1-5; Art. 23 AVIG). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 80 % (Art. 22 Abs. 1 AVIG) entschädigt. Die Beschwerdeführerin hat demzufolge Anspruch auf ein Taggeld von CHF 99.80 (ermittelt aus: CHF 2'708.-- x 0.8 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerdegegner verfügten, hier angefochtenen Einstellungsdauer von acht Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt CHF 798.40 (8 Tage x CHF 99.80). Da der Streitwert somit unter CHF 5'000.-- liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die Zuständigkeit der Einzelrichterin gegeben. 3. Im Folgenden streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner im angefochtenen Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 zu Recht die Einsprache der Beschwerdeführerin gegen die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung für die Dauer von acht Tagen abgewiesen hat.

- 6 -

E. 2

Davor war A._____ für die Spitex B._____ in C._____ tätig gewesen. Dieses Arbeitsverhältnis löste die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 29. Mai 2020 per 30. Juni 2020 auf. Vom 29. Juni 2020 bis zum 10. August 2020 war A._____ zu 100 % arbeitsunfähig.

E. 3

Am 8. September 2020 wurde A._____ vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend KIGA) zur schriftlichen Stellungnahme aufgefordert, da sie vor Beginn der Arbeitslosigkeit nur gerade eine persönliche Arbeitsbemühung vorgenommen habe.

E. 4

In der Stellungnahme vom 13. September 2020 verwies A._____ auf die bereits erwähnte Arbeitsunfähigkeit. Weiter verwies sie auf die in der Aufforderung zur Stellungnahme ebenfalls bereits erwähnte Bewerbung beim Kantonsspital E._____. Schliesslich hielt sie ausführlich fest, inwiefern sie sich intensiv darum bemüht habe, weiter für die Spitex B._____ tätig sein zu können.

E. 4.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG hat die versicherte Person alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Satz 1). Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (Satz 2). Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Satz 3 sowie Art. 26 AVIV). Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen. Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und

nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (BGE 139 V 524 E.2.1.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E.3.2). Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20 Abs. 1 lit. d AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (BGE 139 V 524 E.2.1.2; AVIG-Praxis ALE [Arbeitslosenentschädigung] B314). Wenn sich die versicherte Person 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 Schadensminderungspflicht. Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen der versicherten Person selbst.

- 7 - Diese Eigeninitiative der versicherten Person hat sich, wenn nötig (z.B. bei geringem Stellenangebot im eigenen, angestammten Berufsbereich), auch auf ausserberufliche Arbeitsgelegenheiten zu erstrecken (GER-HARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bern 1987, Bd. I [Art. 1-58], Rz. 12 f. zu Art. 17; BGE 139 V 524 E.2.1.3).

E. 4.2

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; Urteil des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E.3.3; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 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, die Schul- und Berufsausbildung, die Berufserfahrung der versicherten Person, allfällige Sprachschwierigkeiten und auch die Arbeitsmarktlage fallen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1 und C 258/06 vom 6. Februar 2007 E.2.2; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 845). Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Es sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen (AVIG-Praxis ALE B316).

- 8 -

E. 4.3

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 [VGU] S 16 48 vom 17. Mai 2016 E.3).

E. 4.4

Vorliegend ist unbestritten, dass die Kündigung durch die Spitex B. _____ am 29. Mai 2020 ausgesprochen wurde. Von diesem Zeitpunkt an hatte die Beschwerdeführerin die Pflicht, eine neue Stelle zu suchen, da sie seit der Kündigung Kenntnis davon hatte, objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein. Die Beschwerdeführerin hat für den dreimonatigen Zeitraum von Juni bis und mit August 2020 auf den dafür vorgesehenen Formularen ausgemessenermassen eine Arbeitsbemühung beim Kantonsspital E. _____ als Pflegefachfrau/Hebamme angegeben (Bg-act. 12). Sie führt aus, dass auch ihre Bemühungen zu würdigen seien, welche sie unternommen habe, um am bisherigen Arbeitsplatz verbleiben zu können. So sei ihr einzig gekündigt worden, weil ihr als Hebamme gemäss dem kantonalen Gesundheitsamt der entsprechende Kompetenznachweis fehle, um in der Spitex arbeiten zu dürfen. Es sei ihr von der damaligen Arbeitgeberin in Aussicht gestellt worden, dass eine Wiedereinstellung jederzeit erfolgen würde, falls das Gesundheitsamt den Kompetenznachweis bei ihrer Ausbildung als Hebamme akzeptieren würde. Die Beschwerdeführerin habe sich deshalb darum bemüht, den Kompetenznachweis zu erbringen, dazu gebe es unzähligen Schriftverkehr und Telefongespräche. Sie habe diesem Unterfangen Ende September 2020 ein Ende gesetzt, da es nicht gelang, dafür eindeutige Papiere zu beschaffen.

- 9 -

E. 4.5

Der Beschwerdegegner bringt vor, dass solche Bemühungen nach ausgesprochener Kündigung in der Regel aussichtslos seien, weshalb die Bemühungen der Beschwerdeführerin auch nicht gewertet werden könnten. Und selbst wenn diese Bemühungen noch gewertet werden könnten, würden sie bestenfalls als eine Arbeitsbemühung gewertet, woraus sich kein wesentlich besseres Gesamtbild ergäbe mit ein, allenfalls zwei Arbeitsbemühungen.

E. 4.6

Die Telefonate zur Erlangung des fehlenden Kompetenznachweises sind nach eigener Angabe der Beschwerdeführerin nicht nachweisbar (Bg-act. 11) und damit auch nicht dokumentiert bzw. überprüfbar. Auch der angebliche Schriftverkehr mit dem Gesundheitsamt des Kantons F. _____ (vgl. Bg-act. 9) ist nicht belegt. Selbst wenn dieser aber tatsächlich erfolgt sein sollte im Bestreben der Beschwerdeführerin, an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, so wäre dieses Unterfangen allenfalls als eine Arbeitsbemühung zu werten. Die Beschwerdeführerin hätte hiernach zwei Arbeitsbemühungen im Kontrollzeitraum Juni bis und mit August 2020 vorgenommen. Dies reicht in quantitativer Hinsicht mit Blick auf die durchschnittlich pro Monat geforderten zehn bis zwölf Stellenbewerbungen nicht aus (vgl. vorne Erwägung 4.2.). Zu

berücksichtigen ist, dass die Beschwerdeführerin vom 29. Juni bis am

E. 5

Mit Verfügung vom 22. September 2020 stellte das KIGA den Anspruch von A._____ auf Arbeitslosenentschädigung für die Dauer von acht Tagen ein. Das KIGA führte dazu begründend aus, dass A._____ im relevanten Zeitraum vor Beginn ihrer Arbeitslosigkeit nur gerade eine persönliche Arbeitsbemühung vorgewiesen habe. Bei der Festlegung der Anzahl Einstelltage sei berücksichtigt worden, dass A._____ in der Zeit vom 26. September 2020 (recte: 29. Juni 2020) bis 10. August 2020 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei.

- 3 -

E. 6

Gegen diese Verfügung erhob A._____ mit Schreiben vom 24. September 2020 Einsprache beim KIGA. Begründend führte sie sinngemäss aus, dass ihre sehr grossen Bemühungen, an ihre ursprüngliche Stelle zurückkehren zu dürfen, zu akzeptieren seien, und dass es in ihrem Stammgebiet als Hebamme sehr wenige Stellen gebe und sie dennoch pro Monat 10 Bewerbungen in einem Gebiet absetzen müsse, in dem sie durch den Rechtsdienst des Gesundheitsamts nicht akzeptiert werde.

E. 6.1

Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von acht Tagen angemessen ist.

E. 6.2

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis

E. 6.3

Vorliegend hat der Beschwerdegegner auf eine Einstellung von acht Tagen erkannt. Die Einstellung liegt damit im mittleren Rahmen des leichten Verschuldens. Mit der gewählten Einstelldauer hat der Beschwerdegegner den Ermessensspielraum des Einstellrasters des SECO nicht überschritten. So hätte sich die Beschwerdeführerin bereits während der Kündigungsfrist im Juni 2020 als auch ab 11. August 2020 um Stellen zu bemühen gehabt, um ihrer Schadensminderungspflicht nachzukommen. Vorliegend hat die Beschwerdeführerin indes in besagtem Zeitraum selbst unter Berücksichtigung ihrer vorgebrachten Bemühungen, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, eine, allenfalls zwei Arbeitsbemühungen vorzuweisen. Die Arbeitsbemühungen sind in quantitativer Hinsicht klar ungenügend. Das Gericht kann deshalb in der Dauer von acht Einstelltagen keine Verletzung des Ermessensspielraums des Beschwerdegegners erkennen. Der Beschwerdegegner hat die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin in der Zeit vom 29. Juni 2020 bis zum 10. August 2020 zu 100 % arbeitsunfähig war, bereits sanktionsmindernd berücksichtigt (Bg-act. 10). 7. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 erweist sich somit als rechters, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 8. Gemäss aArt. 61 lit. a ATSG (Fassung, die bis 31. Dezember 2020 in Kraft stand) i.V.m. Art. 82a ATSG (Übergangsbestimmung zur Änderung vom 21. Juni 2019) ist das kantonale Beschwerdeverfahren in arbeitslosenversicherungrechtlichen Streitigkeiten – ausser bei mutwilliger oder leicht-

- 12 - sinniger Prozessführung – kostenlos. Vorliegend sind keine Hinweise ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin mutwillig oder leichtsinnig an das Verwaltungsgericht gelangt wäre. Es sind ihr demnach keine Kosten aufzuerlegen. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). III.

E. 7

Mit Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 lehnte das KIGA die Einsprache ab.

E. 8

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführerin) am 30. Oktober 2020 (Posteingang beim KIGA am 4. November 2020; Weiterleitung zuständigkeitshalber an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden am 10. November 2020) Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung der acht Einstelltage in der Anspruchsberechtigung. Begründend brachte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass die Kündigung ausgesprochen worden sei, weil für das Gesundheitsamt des Kantons F._____ der Kompetenznachweis für eine weitere Tätigkeit bei der Spitex B._____ für sie als Hebamme nicht gegeben sei, so dass der Spitex B._____ nichts anderes übriggeblieben sei, als ihr zu kündigen. Da ihr in Aussicht gestellt worden sei, dass eine Wiedereinstellung jederzeit erfolgen würde, falls der Kompetenznachweis akzeptiert würde, und ihr die Stelle sehr gefallen habe, habe sie alle Hebel in Bewegung gesetzt, den Kompetenznachweis erbringen zu können. Nach aufwändigem Schrift- und Telefonverkehr habe dieses Unterfangen Ende September 2020 aufgegeben werden müssen.

E. 9

Mit Beschwerdeantwort vom 2. Dezember 2020 hielt das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) an seinem Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 fest und beantragte die Beschwerdeabweisung. Begründend führte er sinngemäss aus, dass, selbst wenn die von der Beschwerdeführ-

- 4 - rerin geschilderten Bemühungen, am bisherigen Arbeitsplatz verbleiben zu können, berücksichtigt würden, sich das Ergebnis nicht ändern würde. Danach hätte sie in der Zeit von Juni bis und mit August 2020 lediglich zwei Arbeitsbemühungen getätigt. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in ihren Rechtsschriften sowie auf die eingereichten Beweismittel wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.
II. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung:

E. 10

August 2020 aufgrund eines Unfalls arbeitsunfähig war (Bg-act. 7). Das von der Beschwerdeführerin eingereichte ärztliche Zeugnis von Dr. D._____, Assistenzarzt im Departement Chirurgie am Kantonsspital Graubünden, Abteilung für Handchirurgie, vom 29. Juni 2020 attestiert der Beschwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit zu 100%. Während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit ist auf den Nachweis von Arbeitsbemühungen zu verzichten (AVIG-Praxis ALE B320). Anderweitige objektive wie subjektive Umstände, die die Stellensuche erschwert hätten, macht die Beschwerdeführerin nicht geltend und sind nicht erkennbar. Auch wenn die Beschwerdeführerin zwischen 29. Juni und 10. August

- 10 - 2020 keine Arbeitsbemühungen nachweisen musste, ist das für das vorliegende Ergebnis nicht wesentlich: Die Beschwerdeführerin war nach der Kündigung am 29. Mai 2020 bis am 28. Juni 2020 und dann wiederum ab dem 11. August 2020 zur Arbeitssuche als Hebamme bzw. auch ausserhalb dieses Berufes verpflichtet, so dass sie sich mit den ein, allenfalls zwei Arbeitsbemühungen bis Ende August 2020 in quantitativer Hinsicht nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat. 5. Zusammenfassend ergibt sich, dass in Würdigung aller Umstände die Beschwerdeführerin sich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist.

E. 15

Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Der in den Verwaltungsweisungen des SECO als Richtlinie enthaltene Einstellraster sieht für fehlende Arbeitsbemühungen während einer einmonatigen Kündigungsfrist vier bis sechs Einstelltage, bei erstmals ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer Kontrolle eine Anzahl von drei bis vier Einstelltagen und bei zweitemals ungenügenden Arbeitsbemühungen fünf bis neun Einstelltage vor. Die im Raster vorgesehenen Faktoren können kombiniert werden (zum Ganzen Einstellraster KAST/RAV, AVIG-Praxis ALE, D78 f.). Das Verhalten der versicherten Person ist unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (vgl. dazu BGE 130 V 125 E.3.5; Urteil des Bundesgerichts 8C_690/2018 und 8C_738/2018 vom 20. Februar 2019 E.5.4 m.w.H.). Da es sich dabei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein

- 11 - grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. 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; Urteil des Bundesgerichts 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E.3.3.1).

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