

GR_GERICHTE S 2020 124 vom 14. Dezember 2021

GR Gerichte, 2021-12-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2020_124

FR: GR_GERICHTE S 2020 124 du 14 décembre 2021

IT: GR_GERICHTE S 2020 124 del 14 dicembre 2021

Regeste

Anspruch nach AVIG | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____ (Jahrgang 1973) war zuletzt als Sicherheitsfachmann in der Transportbranche bei der B._____ AG tätig. Am 19. November 2019 meldete er einen Anspruch auf Taggeld der Arbeitslosenversicherung (ALV) im Umfang von 100 % ab dem 1. April 2020 an.

E. 1.1

Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 13. Oktober 2020. Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht 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 (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EG-zAVG/AVIG; BR 545.100] und Art. 1 Abs. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts 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).

E. 1.2

Näher zu prüfen ist, ob der angefochtene Einspracheentscheid vom

E. 1.3

Mit dem Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 wurde somit nicht über den Anspruch des Beschwerdeführers auf ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung ab dem 1. April 2020 an sich befunden. Vielmehr wurde damit lediglich einer der Faktoren, nämlich der anrechenbare Zwischenverdienst, festgelegt. Dieser bildet die Grundlage für die Berechnung des Verdienstaufschlags des Beschwerdeführers, welcher sich aus der Differenz

bis zum versicherten Verdienst ergibt, und gestützt auf welchen Kompensationszahlungen getätigt werden, sofern der Zwischenverdienst tiefer ist als die dem Beschwerdeführer zustehende Arbeitslosenentschädigung. Mithin liegt kein Endentscheid vor. Ebenso wenig handelt es sich um einen Teilentscheid. Zwar kann die Frage des Zwischenverdienstes unabhängig von der Frage der Anspruchsberechtigung beurteilt werden; umgekehrt trifft dies aber nicht zu. Insofern beurteilte der Beschwerdegegner lediglich einen Teilaspekt desselben Leistungsbegehrens. Daher ist von einem Zwischenentscheid auszugehen.

- 7 -

E. 1.4

Das ATSG bestimmt zwar, dass gegen Zwischenentscheide Beschwerde erhoben werden kann (vgl. dazu Art. 56 Abs. 1 i.V.m. Art. 52 Abs. 1 ATSG), nennt jedoch keine Voraussetzungen für deren Anfechtbarkeit (siehe BGE 132 V 93 E.6.1; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVGE] H 111/06 vom 22. November 2006 E.3.4). Die Beschwerdefrist beträgt für Einspracheentscheide und Verfügungen, bei denen die Einsprache ausgeschlossen ist, 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG; siehe BGE 132 V 418 E.2.1 ff.). Für das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht enthält das ATSG keine näheren Bestimmungen. Massgebend für die Bestimmung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Beschwerde gegen eine Zwischenentscheide ist somit, kraft Verweis auf das kantonale Recht in Art. 61 Ingress ATSG, primär Art. 49 Abs. 4 VRG. Danach sind verfahrensleitende Anordnungen und vorsorgliche Massnahmen sowie andere Zwischenentscheide nur anfechtbar, wenn sie (a) für die betroffene Partei einen Nachteil zur Folge haben, der sich später voraussichtlich nicht mehr beheben lässt, oder (b) ausdrücklich als selbstständig anfechtbar erlassen werden, wenn sich das Verfahren dadurch möglicherweise vereinfachen lässt.

E. 1.5

Zunächst ist zu prüfen, ob hier ein nicht wieder gutzumachender Nachteil vorliegt. Für die Prüfung dieser Voraussetzung ist zwar nicht direkt, aber doch ergänzend auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (bzw. des Bundesgerichts) bezüglich der Anfechtbarkeit von Zwischenverfügungen gemäss Art. 45 f. des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG; SR 172.021) abzustellen (vgl. BGE 139 V 492 E.4.1, 138 V 271 E.1.2.1 ff. und 3.2, 137 V 210 E.3.4.2.7, 132 V 93 E.6.1; EVGE H 111/06 vom 22. November 2006 E.3.4 ff.; Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] U 20 71 vom 21. September 2020 E.1, S 17 106 vom 31. Oktober 2017 E.1b, S

E. 1.6

Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung auf (siehe Art. 59 ATSG). Auf die von ihm zudem frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. 2. Vorliegend ist einzig streitig, ob der Beschwerdegegner zu Recht einen branchenüblichen Lohn von CHF 4'800.-- als Zwischenverdienst angerechnet hat.

E. 2

Bereits am 2. März 2020 schloss A._____ einen Arbeitsvertrag mit der Institution C._____ als Arbeitsagoge in Ausbildung mit einem Monatslohn von CHF 2'500.-- bei einem 100 %-Pensum und mit Stellenantritt per 1. März 2020 ab.

E. 3

Mit Verfügung vom 13. Juli 2020 beschied die Arbeitslosenkasse Graubünden, dass gemäss konstanter Praxis des eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) in Verbindung mit GAV, L-GAV und LMV der berufs- und ortsübliche Ansatz für Mitarbeiter CHF 5'000.-- monatlich bei einer 100%igen Beschäftigung betrage. Bei der Berechnung des Verdienstaufschlags sei daher mindestens dieser Betrag zu berücksichtigen.

E. 3.1

Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das der Arbeitslose innerhalb einer Kontrollperiode erzielt (siehe Art. 24 Abs. 1 AVIG), und das geringer ist, als die ihm zustehende Arbeitslosenentschädigung (siehe Art. 41a Abs. 1 AVIV). Der Versicherte hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags (siehe Art. 24 Abs. 1 AVIG). Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst (siehe Art. 24 Abs. 3 AVIG). Durch die Ausübung der Zwischenverdiensttätigkeit trägt die arbeitslose Person unter anderem zur Schadenminderung und zur Erhaltung ihrer Arbeitsqualifikation bei (vgl. dazu NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Meyer (Hrsg.), Schwei-

- 10 - zerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, N Arbeitslosenversicherung, Rz. 409). Den finanziellen Anreiz für die Aufnahme eines Zwischenverdienstes bilden dabei die Kompensationszahlungen, welche die Differenz bis zum versicherten Verdienstecken (siehe Art. 24 Abs. 1 und 3 AVIG und Art. 41a AVIV). Eine arbeitslose Person kann demnach während ihrer Arbeitslosigkeit eine Tätigkeit annehmen, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar ist und erhält dafür Kompensationszahlungen, welche ihr die Erzielung eines höheren Einkommens als mit den Arbeitslosentaggeldern allein ermöglichen (eingehend dazu NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 409 ff.; GÄCHTER, Rechtsmissbrauch im öffentlichen Recht: Unter besonderer Berücksichtigung des Bundessozialversicherungsrechts. Ein Beitrag zu Treu und Glauben, Methodik und Gesetzeskorrektur im öffentlichen Recht, Zürich/Basel/Genf 2005, S. 497). Sinn und Zweck der Entschädigung des Verdienstaufschlages ist es denn auch, Anreiz für die Annahme schlechter entlohnter Arbeiten zu schaffen (siehe BGE 133 V 161 E.2.2.2, 129 V 102 E.3.3, 125 V 480 E.4c/cc). Wird ein Zwischenverdienst allerdings unüblich tief entlohnt, so muss bei der Berechnung des Verdienstaufschlags von einem berufs- und ortsüblichen Lohn ausgegangen werden. Mit dem Kriterium der Berufs- und Ortsüblichkeit gemäss Art. 24 Abs. 3 Satz 1 AVIG soll unüblich tiefer Honorierung von Zwischenverdienstarbeiten entgegengetreten werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinn eines Lohndumpings einen zu niedrigen Lohn vereinbaren, um die Differenz zu Lasten der Arbeitslosenversicherung entschädigen zu lassen. Ausserdem soll verhindert werden, dass auf Kosten der Arbeitslosenversicherung Betriebe und Arbeitsplätze bestehen, die ansonsten in der freien Wirtschaft, d.h. im ersten Arbeitsmarkt, nicht überlebensfähig wären. In diesem Sinne wird denn auch das Kriterium der Berufs- und Ortsüblichkeit in der Lehre und Rechtsprechung als "Korrektiv" und "Missbrauchsklausel" bezeichnet. Eine berufübliche Ent-

- 11 - löhnung bedeutet, dass die versicherte Person, die auf ihrem erlernten Beruf einen Zwischenverdienst ausübt, wie eine ausgebildete Person dieses Berufs normal bezahlt wird. Bei ungelerten Tätigkeiten sind branchenübliche Durchschnittslöhne heranzuziehen (vgl.

zu Sinn und Zweck des Art. 24 Abs. 3 AVIG eingehend BGE 129 V 104 E.3.3 und E.3.4, siehe auch BGE 120 V 233 E.3c und E.5e und EVGE vom 13. Oktober 2006 C 139/06 E.2.1 m.H.; siehe auch Botschaft des Bundesrates vom 2. Juli 1980 zu einem neuen Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [BB1 1980 III 489 ff.] S. 581; in der Literatur statt vieler NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 423 und GERHARDS, Arbeitslosenversicherung: «Stempelferien», Zwischenverdienst und Kurzarbeitsentschädigung für öffentliche Betriebe und Verwaltungen – Drei Streifragen, in: SZS 1994, S. 321 ff., insb. S. 345). Die berufs- und ortsübliche Entlohnung kann beispielsweise aufgrund von Gesetzesvorschriften, Lohnstatistiken, branchen- oder firmenüblichen Massstäben, Muster- oder Gesamtarbeitsverträgen festgestellt werden (vgl. AVIG-Praxis ALE [Arbeitslosenentschädigung], Januar 2013, C134). Der berufs- und ortsübliche Lohn ist stets ein Durchschnittslohn, der auf möglichst einfache Weise ohne Mitwirkung der versicherten Person und ihres Arbeitsgebers anhand von Tabellenlöhnen oder Lohnauskünften von hypothetischen Arbeitgebern zu ermitteln ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_893/2011 vom 31. Mai 2012 E.2 m.w.H.). Eine berufsübliche Entlohnung bedeutet, dass die versicherte Person, die auf ihrem erlernten Berufsgebiet eine Ersatzarbeit ausübt, wie ein ausgebildeter Angehöriger dieses Berufes normal bezahlt wird. Bei ungelernten Tätigkeiten im Rahmen von Ersatzarbeit sind branchenübliche Durchschnittslöhne heranzuziehen. Falls ein Ungelernter eine Praktikumstätigkeit versieht, richtet sich ihre Entlohnung von vornherein nicht nach den für ausgebildete Personen üblichen Ansätzen (siehe BGE 120 V 502 E.6c und 120 V 233 E.3c). In der Bestimmung von Art. 24 Abs. 3 Satz 1 AVIG ist von "orts- und berufsüblichen" Lohnansätzen die Rede. Dies sieht – streng genommen – nach einer Kumulation beider Be-

- 12 - dingungen aus. In der Praxis wird dies jedoch weniger scharf beachtet (siehe dazu GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Band III, Bern 1993, Art. 24/[25 = aufgehoben] Rz. 26). Die Nichteinhaltung des Kriteriums der Berufs- und Ortsüblichkeit führt nicht zum Dahinfallen des Anspruches auf Differenzausgleich. Vielmehr wird nunmehr bloss der vom Versicherten erzielte effektive Lohn in masslicher Hinsicht bis zu dem als berufs- und ortsüblich zu qualifizierenden Ansatz angehoben, und es erfolgt nur auf dieser Grundlage ein Differenzausgleich (siehe BGE 120 V 233 E.5e; Urteil des Bundesgerichts 8C_411/2018 vom

E. 3.2

Rechtsprechungsgemäss bleibt für die Annahme eines Zwischenverdienstes im Sinne von Art. 24 AVIG aber kein Raum, wenn die zur Diskussion stehende Tätigkeit nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern in erster Linie zu Ausbildungszwecken, mithin zum Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten aufgenommen wird (siehe ARV 1998 Nr. 49 S. 287 f. m.H.; EVGE C 193/03 vom 16. Januar 2004 E.1; GERHARDS, Arbeitslosenversicherung: «Stempelferien», Zwischenverdienst und Kurzarbeitsentschädigung für öffentliche Betriebe und Verwaltungen – Drei Streifragen, in: SZS 1994, S. 321 ff., S. 350 lit. h m.H.). Letzteres liegt in der Regel vor, wenn die versicherte Person nach Abschluss einer Grundausbildung ein Praktikum absolviert. In diesen Fällen betrachtete das ehemalige Eidgenössische Versicherungsgericht die aufgenommene Tätigkeit als zur Grundausbildung gehörig, wofür der enge sachliche und zeitliche Zusammenhang mit dem abgeschlossenen Studium sowie die geringe Entlohnung sprechen (siehe ARV 1998 Nr. 7 S. 36 ff.; EVGE C 193/03 vom 16. Januar 2004 E.3 und C 203/99

vom 25. Januar 2000 E.1b f.; nicht veröffentlichte Urteile des EVG C 320/96 vom 26. Mai 1998, C 158/96 vom 5. September 1996 und C 83/93 vom 1. Juni 1994). Auch in Fällen, in denen die versicherte Person einschlägige Berufserfahrung mitbringt, jedoch ein gering entlohntes Praktikum in einem völlig andersgearteten Berufsbe-

- 13 - reich beginnt, sei es mit dem Ziel, später eine entsprechende Grundausbildung zu absolvieren, sei es zur Abklärung der Eignung einer entsprechenden Arbeit, steht in der Regel der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund (zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 8C_411/2018 vom 21. September 2018 E.4.3 m.H.a. ARV 1998 Nr. 49 S. 286 ff.; EVGE C 297/03 vom 14. Juni 2004, C 21/03 vom 4. August 2003 und C 385/99 vom 9. Juni 2000; nicht veröffentlichte Urteile des EVG C 412/98 vom 11. März 1999 und C 191/94 vom 4. April 1995).

E. 3.3

Im vorliegenden Fall ist der Beschwerdegegner bei der Festlegung des Zwischenverdienstes des Beschwerdeführers für seine Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung von einem branchenüblichen Lohn in der Höhe von CHF 4'800.-- ausgegangen. Demgegenüber ist der Beschwerdeführer der Ansicht, dass ihm sein effektiver Lohn gemäss Arbeitsvertrag vom 2. März 2020 in der Höhe von CHF 2'500.-- pro Monat anzurechnen sei. Aus seinen unbestritten gebliebenen Angaben in der Beschwerde geht hervor, dass ihm von Seiten des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) erklärt worden sei, dass er jede Arbeit annehmen müsse, welche er bekomme. Er habe sich auf diverse Stellen beworben und nur Absagen erhalten. Als er sich bei C._____ beworben habe für eine Stelle, welche berufsbegleitend eine Ausbildung zum Arbeitsagogen angeboten habe, sei er verpflichtet gewesen, die Stelle anzunehmen, damit er alles unternommen habe, um nicht arbeitslos zu sein. Sein RAV-Berater habe ihm ausdrücklich gesagt, dass er durch das KIGA mit Massnahmen unterstützt werde und es wichtig sei, berufliche Perspektiven zu haben. Nun sei aber die Stelle als Zwischenverdienst betrachtet und ein ortsüblicher Lohn angerechnet worden. Es steht aufgrund der Akten fest, dass der Beschwerdeführer am 2. März 2020 einen Vertrag mit der Institution C._____ abgeschlossen hat, gemäss welchem er in der Funktion als Arbeitsagoge in Ausbildung per 1. März 2020 in einem 100 %-Pensum tätig und mit einem Lohn in der

- 14 - Höhe von brutto CHF 2'500.-- sowie der Übernahme der Agogen-Ausbildungskosten und -spesen durch den Arbeitgeber entlohnt wird, wobei eine Probezeit von drei Monaten und eine gleich lange Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vereinbart wurde (siehe Bg-act. 5). Hierbei handelt es sich unstreitig um eine Tätigkeit in einem völlig andersgearteten Berufsbereich als die angestammte Tätigkeit des Beschwerdeführers als Sicherheitsfachmann. Auch liegt der vereinbarte Lohn von CHF 2'500.-- deutlich niedriger als der Verdienst, welcher sich in der bisherigen Tätigkeit hätte erzielen lassen (vgl. Bg-act. 1). Dem Arbeitsvertrag vom 2. März 2020 ist zudem zu entnehmen, dass die Ausbildungskosten, welche von den Parteien übereinstimmend mit rund CHF 17'500.-- beziffert werden, vom Arbeitgeber getragen werden. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer eine Bestätigung seines Arbeitgebers vom 12. November 2020 ins Recht gelegt hat, aus welcher hervorgeht, dass die Ausbildung zum Arbeitsagogen ein Vorpraktikum von mindestens einem halben Jahr und eine Ausbildungszeit vor Ort und an der Bildungseinrichtung D._____ von zwei Jahren beinhalte (siehe Akten des Beschwerdeführers [Bf-act. 3]). Daraus ist zu schliessen, dass zunächst ein Praktikum durchlaufen werden muss, welches – wenn nicht bereits selbst der Ausbildung dienend –

jedenfalls im Hinblick auf eine solche angetreten wurde (vgl. dazu auch die vom Beschwerdeführer eingereichte Dokumentation zum Lehrgang Arbeitsagoge an der Bildungseinrichtung D._____ [Bf-act. 2 S. 2]). Allerdings kann daraus nicht abgeleitet werden, der Beschwerdeführer habe in erster Linie nach einer Umschulung getrachtet. Vielmehr liegen – wie bereits hiervor erwähnt – in der Beschwerde genauso wie bereits im vorinstanzlichen Abklärungsverfahren Anhaltspunkte vor, die den Willen des Beschwerdeführers zur Schadenminderung belegen. Insbesondere betonte er mehrfach, die berufsbegleitende Ausbildung zum Arbeitsagogen angenommen zu haben, um nicht arbeitslos zu sein. Hinweise, welche an der Glaubhaftigkeit dieser Aussagen zweifeln liessen, sind weder aktenkundig noch werden solche vom Beschwerdegegner benannt. Unbenommen der in der be-

- 15 - schwerdeführerischen Stellungnahme vom 2. September 2020 im Rahmen des Einspracheverfahrens zum Ausdruck gebrachten Befürchtung, aufgrund der weiterhin zu tätigenen Arbeitsbemühungen die Ausbildungskosten dereinst bei Antritt einer neuen Anstellung zurückzahlen zu müssen (vgl. Bg-act. 9), kann nicht gesagt werden, der Antritt dieser Tätigkeit habe primär dem Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten gedient. Vielmehr stand das Bestreben des Beschwerdeführers, die bestehende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, im Vordergrund. Dass der Arbeitsvertrag vom 2. März 2020 eine dreimonatige Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vorsieht, ändert nichts daran, dass der Beschwerdeführer bereit zu sein scheint, die Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung bei Auffinden einer zumutbaren Arbeitstätigkeit unter Wahrung der Kündigungsbestimmungen zu beenden (vgl. AVIG-Praxis ALE, Oktober 2012, B234). In Gesamtwürdigung der Umstände ist daher dem Erwerbscharakter des Praktikums bzw. der berufsbegleitenden Ausbildung zum Arbeitsagogen Vorrang gegenüber dem Ausbildungszweck einzuräumen.

E. 4

Die dagegen von A._____ erhobene Einsprache hiess das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend KIGA) mit Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 teilweise gut und verfügte, dass ein branchenüblicher Lohn von CHF 4'800.-- anzurechnen sei. Zur Begründung wurde wiederum angeführt, der gemäss konstanter EVG-Praxis in Verbindung mit GAV, L-GAV und LMV berufs- und ortsübliche Ansatz für Arbeitsagogen bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % im Kanton Graubünden betrage CHF 5'000.--. Der A._____ ausgerichtete Geldlohn liege damit deutlich unter dem berufs- und ortsüblichen Lohn. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass die Kosten für die Ausbildung zum Arbeitsagogen vollumfänglich durch den Arbeitgeber getragen würden. Diese würden sich gemäss den eingereichten Unterlagen auf ca. CHF 17'500.-- belaufen. Hinzu komme, dass A._____ die Ausbildung während der Ar-

- 3 - beitszeit absolvieren dürfe und damit wöchentlich ein bis drei Tage der Arbeit fernbleibe. Diese geldwerten Leistungen des Arbeitgebers seien als Naturallohn zu qualifizieren und entsprechend in die Berechnung des berufs- und branchenüblichen Lohns miteinzubeziehen. Gemäss Art. 13 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sei der Wert anders gearteten Natureinkommens von Fall zu Fall den Umständen entsprechend von der Ausgleichskasse zu schätzen. Vorliegend werde das Natureinkommen unter Berücksichtigung der Kursdauer, der Kurskosten und der Anzahl Weiterbildungstage auf CHF 2'300.-- geschätzt. Zusammen mit dem vom Arbeitgeber ausgerichteten Geldlohn entspreche die Entlohnung von A._____ damit knapp

dem berufs- und ortsüblichen Lohn für Arbeitsagogen. Damit sei ein tatsächlicher Lohn von CHF 2'500.-- und ein Naturallohn von CHF 2'300.-- zu berücksichtigen, womit insgesamt ein Lohn von CHF 4'800.-- als branchenüblicher Lohn anzurechnen sei.

E. 4.1

Wird vom einem Erwerbscharakter der Tätigkeit als Arbeitsagoge in Aus- bildung ausgegangen, ist im Weiteren auf die Höhe des Zwischenver- diensts ein- bzw. der Frage nachzugehen, ob (nur) der arbeitsvertraglich vereinbarte Lohn von CHF 2'500.-- anzurechnen oder aber dieser auf ei- nen berufs- und ortsüblichen Lohn aufzurechnen ist.

E. 4.2

Wie sogleich aufzuzeigen sein wird, kann entgegen der Ansicht des Be- schwerdegegners nicht von einer Entlöhnung unter dem Niveau der Orts- und Berufsüblichkeit bzw. von einem Sachverhalt des Lohndumpings zu- lasten der ALV ausgegangen werden. So räumt der Beschwerdegegner in seiner Vernehmlassung selbst ein, dass ein unbefristet ausgestalteter Ar- beitsvertrag, während welchem der Beschwerdeführer in andauernder An- stellung eine Ausbildung zum Arbeitsagogen absolvieren muss, für sich allein nicht unüblich ist. Dies erscheint denn auch angesichts der Dauer der Ausbildung samt Vorpraktikum plausibel, wobei davon auszugehen ist,

- 16 - dass der geschlossene Arbeitsvertrag (in dieser Ausgestaltung) ohnehin endet, wenn die darin aufgeführte Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung abgeschlossen worden ist. Soweit der Beschwerdegegner es indes auf- grund des Umstands, dass der Beschwerdeführer seine Ausbildung vor- aussichtlich im Frühling 2021 antritt, als erstellt erachtet, dass dieser seine arbeitsvertragliche Tätigkeit (seit März 2020) über ein Jahr ohne entspre- chende Ausbildung ausführen könne und die (zum Vernehmlassungszeit- punkt im Dezember 2020) aktuelle Tätigkeit keinen Bildungsanteil bein- halte, kann ihm nicht gefolgt werden. Denn damit geht er im Grunde ge- nommen davon aus, dass die damalige, vom Beschwerdeführer aus- geübte Praktikumstätigkeit als sogenanntes "unechtes Praktikum" einzu- stufen ist. Ein solches ist dann anzunehmen, wenn eine versicherte Per- son im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht unter dem Titel "Prakti- kum" eine ordentliche Erwerbstätigkeit antritt, die nicht nach orts- und be- rufsüblichen Ansätzen entschädigt wird (vgl. dazu VGU S 04 155 vom 1. Februar 2005 E.2b und Audit-Letter TCRD 2017/2 des Staatssekretari- ats für Wirtschaft [SECO] vom September 2017, S. 2). Hierfür ergeben sich im vorliegenden Fall jedoch keine objektiven Anhaltspunkte. Vielmehr übersieht der Beschwerdegegner mit seiner Argumentation, dass der Be- schwerdeführer gemäss der Bestätigung seines Arbeitgebers vom 12. No- vember 2020 ein Vorpraktikum von mindestens einem halben Jahr absol- vierte (siehe Bf-act. 3), welches denn auch gemäss der Beschreibung des Ausbildungslehrgangs zum Arbeitsagogen an der Bildungseinrichtung D._____ eine Aufnahmebedingung darstellt (vgl. Bf-act. 2 S. 2 und Bg- act. 9 S. 5 und 8). Dabei ist allgemeinnotorisch, dass ein solches Prakti- kum in der Praxis regelmässig mit geringerem Lohn entschädigt wird (vgl. BGE 120 V 502 E.6c und 120 V 233 E.3c), womit das Kriterium der Orts- und Berufsüblichkeit entsprechend deutlich herabgesetzt wird (siehe VGU S 16 124 vom 10. März 2017 E.4c). Jedenfalls ist eine Absicht der Ver- tragsparteien auf Lohndumping – wie der Beschwerdegegner dies anzu- deuten scheint – nicht zu erkennen. Vielmehr ist mit dem Beschwerdefüh-

- 17 - rer einig zu gehen, dass Praktikanten mangels entsprechender Ausbildung und Erfahrung nicht wie eine Fachkraft entlöhnt werden. Mit seiner ange- stammten Tätigkeit

als Sicherheitsfachmann brachte der Beschwerdeführer denn auch nicht ohne Weiteres die erforderlichen Qualifikationen für einen Arbeitsagogen mit, sondern betrat mit der Anstellung bei C._____ offensichtlich berufliches Neuland. Dass die Anforderungen an einen aus- gebildeten Arbeitsagogen hoch sind, ergibt sich denn auch bereits aus der relativ langen und anspruchsvollen Ausbildung mit 65 Seminartagen verteilt auf den 1 ¾ Jahre dauernden Lehrgang sowie zusätzlichen Halbtagen für die Supervision, Ausbildungsbegleitung und das Abschluss-Assessment und einer Lernzeit von insgesamt 844 Lernstunden (vgl. Bg-act. 9 S. 5). Da der Beschwerdeführer die entsprechenden Voraussetzungen weder bei Antritt des Vorpraktikums noch der anschliessenden berufs- begleitenden Ausbildung mitbrachte, ist bei objektiver Betrachtungsweise nicht zu beanstanden, dass diese Tätigkeiten gemäss Arbeitsvertrag mit einem tieferen Lohn vergütet wurden (vgl. BGE 120 V 502 E.6c und 120 V 233 E.3c). Wie bereits vorstehend ausgeführt, soll das Kriterium der Berufs- und Ortsüblichkeit einen missbräuchlichen Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung verhindern, insbesondere sollen die berufs- und ortsüblichen Löhne nicht auf Kosten der Arbeitslosenversicherungen unterschritten werden. Eine Aufrechnung des effektiv erzielten Einkommens bis zum berufs- und ortsüblichen Zwischenverdienst gestützt auf Art. 24 Abs. 3 AVIG setzt stets voraus, dass die versicherte Person für die in Frage stehende Tätigkeit nachweislich nicht berufs- oder ortsüblich ent- schädigt worden ist (vgl. EVGE C 289/00 vom 30. Juli 2001 E.3a). Einen solchen Nachweis hat der Beschwerdegegner weder im angefochtenen Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 noch in seiner Stellungnahme vom 16. Dezember 2020 nachvollziehbar und konkret begründet. Vielmehr belies er es im Wesentlichen beim nicht weiter substantiierten Hinweis, dass gemäss "konstanter EVG-Praxis in Verbindung mit GAV, L-GAV und LMV" der berufs- und ortsübliche Ansatz für Arbeitsagogen mit einem Be-

- 18 - schäftigungsgrad von 100 % im Kanton Graubünden CHF 5'000.-- be- trage.

E. 4.3

Insgesamt ist somit unter Würdigung der gesamten Umstände die arbeits- vertraglich ausgewiesene Entlohnung mit CHF 2'500.-- pro Monat für die Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung, bestehend aus einem Vorpraktikum und der anschliessenden berufsbegleitenden Ausbildung, zwar nicht hoch; es ist aber auch nicht ersichtlich, dass sie sich nicht im orts- und branchenüblichen Rahmen bewegt.

E. 5

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 11. November 2020 (Poststempel) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte sinngemäss in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids, es sei ihm sein realer Lohn mit dem tatsächlichen Naturallohn anzurechnen. Begründend führte er im Wesentlichen aus, die Anrechnung eines ortsüblichen Lohns von CHF 5'000.-- als Arbeitsagoge sei falsch, da dieses Einkommen nicht seinem effektiven Lohn entspreche. Als Praktikant verdiene er CHF 2'500.--. Es sei nicht korrekt, dass er als ausgebildete Fachkraft eingestuft werde. Auch eine Anrechnung der Ausbildungskosten rechtfertige diese Einstufung nicht. Ohnehin gehe er nur einen Tag und nicht – wie behauptet – ein bis drei Tage zur Schule. Aus dem von ihm eingereichten Unterlagen gehe klar hervor, dass die Kosten für die 21 Monate dauernde Ausbildung CHF 17'500.-- betrügen, wobei 50 % davon vom Bund zurückerstattet würden. Somit be- trage der Naturallohn tatsächlich CHF 416.70

pro Monat. Sein Verdienst

- 4 - liege daher real bei CHF 2'916.70. Es sei üblich, dass Praktikanten keinen Lohn als Fachkraft bekämen. Auch liege kein Lohndumping vor.

E. 5.1

Schliesslich stellt sich die Frage, ob die vom Arbeitsgeber getragenen Ausbildungskosten und die für die Ausbildung in Anspruch genommene Arbeitszeit im Sinne eines Naturallohns zum massgeblichen Zwischenverdienst hinzuzurechnen sind.

E. 5.2

Der Beschwerdegegner ging im Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 von geldwerten Leistungen des Arbeitgebers aus, welche als Naturallohn zu qualifizieren und entsprechend in die Berechnung des berufs- und branchenüblichen Lohns miteinzubeziehen seien. Dabei stützte er sich auf Art. 13 AHVV ab, wonach der Wert anders gearteten Naturaleinkommens von Fall zu Fall den Umständen entsprechend von der Ausgleichskasse zu schätzen ist. In Anwendung dieser Bestimmung schätzte er das Naturaleinkommen unter Berücksichtigung der Kursdauer, der Kurskosten und der Anzahl Weiterbildungstage auf CHF 2'300.--, was zusammen mit dem vom Arbeitgeber ausgerichteten Geldlohn von CHF 2'500.-- insgesamt einen branchenüblichen Lohn von CHF 4'800.-- ergebe. Abgesehen davon, dass die Schätzung des Naturaleinkommens auf CHF 2'300.-- nicht näher aufgeschlüsselt wird und damit nicht nachvollziehbar ist bzw. nicht einleuchtet, weshalb es bei Arbeitsagogen branchenüblich sein soll, dass Naturalleistungen einen Lohnbestandteil darstellen, ist keine gesetzliche Grundlage ersichtlich, welche es erlauben würde, ein Naturaleinkommen dem Zwischenverdienst hinzuzurechnen.

- 19 - Jedenfalls ergibt sich dergleichen nicht aus Art. 24 AVIG; dies im Unterschied zum versicherten Verdienst, welcher sich gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG auf Grundlage des massgebenden Lohns im Sinne der AHV-Gesetzgebung bemisst. Indes ist dem Arbeitsvertrag vom 2. März 2020 – wie bereits ausgeführt – zu entnehmen, dass die Kosten und Spesen für die Ausbildung zum Arbeitsagogen vom Arbeitgeber übernommen werden. Da dies unter dem Titel "Entlöhnung" aufgeführt wird und somit anzunehmen ist, dass insbesondere die Ausbildungskosten als Verdienst bzw. Entlöhnung im Form einer Geldleistung dem Beschwerdeführer ausbezahlt werden, rechtfertigt es sich, diese bei der Bemessung des Zwischenverdienstes – wie von ihm in der Beschwerde vom 11. November 2020 im Übrigen selbst vorgerechnet – miteinzubeziehen. Denn gemäss der AVIG-Praxis ALE C125 ist für dessen Berechnung grundsätzlich der gesamte während einer Kontrollperiode erzielte Verdienst zugrunde zu legen, wobei der Grundlohn, die Feiertagsentschädigung und andere Lohnbestandteile, auf welche die versicherte Person einen Anspruch hat (wie zum Beispiel 13. Monatslohn, Gratifikation, Provisionen, Orts- und Teuerungszulagen, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen) dazu gehören. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die Ausbildungskosten rund CHF 17'500.-- betragen. Gemäss den Akten können die Ausbildungskosten auf CHF 17'290.-- (CHF 16'500.-- [Kurs] + CHF 500.-- [Literatur + Lernmaterialien] + CHF 290.-- [Kosten für Aufnahmeverfahren]; siehe Bf-act. 2 S. 2 und Bg-act. 9 S. 6) beziffert werden, was bei der rund 1 ¾ Jahre dauernden Ausbildung (siehe Bg-act. 9 S. 5) einen monatlichen Betrag von CHF 823.35 ergibt (CHF 17'290.-- : 21 Monate). Dass der Bund – wie der Beschwerdeführer geltend macht – einen Ausbildungsbeitrag von 50 % der anrechenbaren

Kursgebühren leistet (vgl. auch Bg-act. 2 S. 3 und Bg-act. 9 S. 6), erscheint unter der Annahme, dass der vom Bund geleistete Beitrag dem Arbeitgeber zurückzuerstatten ist, plausibel (vgl. die Informationen zu Bundesbeiträgen zu vorbereitenden Kurse BP und HFP des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]: SBFI

- 20 - FAQ's zu Bundesbeiträgen für vorbereitende Kurs BP und HFP, abrufbar unter:

<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/>

[bildung/hbb/bundesbeitraege/absolvierende.html#accordion1637932170_573](https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/hbb/bundesbeitraege/absolvierende.html#accordion1637932170_573) und SBFI Informationsblatt zur Drittfinanzierung, abrufbar unter:

https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/07/info-drittfinanzierung.pdf.download.pdf/informationsblatt_drittfinanzierung_d.pdf

(. Insofern beläuft sich der anrechenbare Zwischenverdienst ab dem Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns im Frühjahr 2021 auf CHF 2'911.65 (CHF 17'290.-- : 2 : 21 = CHF 411.65 + CHF 2'500.--). Für den Zeitraum davor ist hingegen nur der Grundlohn von CHF 2'500.-- anrechenbar. Für eine Berücksichtigung der Inanspruchnahme von Arbeitszeit für den Besuch der Seminartage, welche entgegen der Auffassung des Beschwerdegegners ausweislich der Akten in der Regel nur einmal in der Woche stattfinden und nur vereinzelt zwei oder drei Tage in Anspruch nehmen, bleibt nach dem Gesagten kein Raum. 6. Insofern kann festgehalten werden, dass das arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelt von CHF 2'500.-- brutto für die Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung unter den konkreten Umständen des Einzelfalls als orts- und berufsüblicher Lohnansatz zu qualifizieren ist. Für den Zeitraum des (Vor-)Praktikums ist dieser Grundlohn als Zwischenverdienst anzurechnen. Ab dem Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns im Frühjahr 2021 sind als Lohnbestandteil davon die anteilmässigen Ausbildungskosten von CHF 411.65 pro Monat, was einen anrechenbaren Gesamtbetrag von CHF 2'911.65 ergibt, hinzuzurechnen. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 erweist sich somit als nicht rechtmässig, was zur vollumfänglichen Aufhebung desselben und zur Gutheissung der dagegen erhobenen Beschwerde führt. Die Angelegenheit ist an die Arbeitslosenkasse Graubünden zurückzuweisen, damit sie den anrechenbaren Zwischenverdienst auf CHF 2'500.-- ab Eröffnung der Rahmenfrist bzw. CHF 2'911.65 ab dem Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns festlege

- 21 - und hernach den Anspruch des Beschwerdeführers auf Ersatz des Verdienstausfalls ermittle und ausrichte. Bei diesem Verfahrensausgang, bei welchem dem Begehren des Beschwerdeführers weitgehend entsprochen wird, erübrigt es sich, auf die von ihm aufgeworfene Frage, ob es sich bei der Tätigkeit als Arbeitsagoge in Ausbildung um eine Massnahme handeln könnte, einzugehen. 7. Es werden keine Gerichtskosten erhoben, da gemäss aArt. 61 lit. a ATSG (in der bis 31. Dezember 2020 geltenden Fassung) i.V.m. Art. 82a ATSG (Übergangsbestimmung zur Änderung vom 21. Juni 2019) das kantonale Beschwerdeverfahren in arbeitslosenversicherungsrechtlichen Streitigkeiten – ausser bei mutwilliger oder leichtsinniger Prozessführung – kostenlos ist. Der nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführer hat praxisgemäss keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 6

Mit Eingabe vom 20. November 2020 ergänzte der Beschwerdeführer unter Beilage einer Bestätigung seines Arbeitgebers, dass er vor seiner Ausbildung, welche er erst im Frühling 2021 beginnen werde, ein Praktikum absolvieren müsse und während dieser Zeit keine Leistung im Form eines Naturallohns beziehe.

E. 7

Mit Vernehmlassung vom 16. Dezember 2020 schloss das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) auf Abweisung der Beschwerde bei gesetzlicher Kostenfolge. Darin wurde namentlich ausgeführt, obschon der Arbeitsvertrag mit C._____ vorsehe, dass der Beschwerdeführer in andauernder Anstellung eine Ausbildung zum Arbeitsagogen absolvieren müsse, sei er unbefristet ausgestaltet. Dieser Umstand allein sei an sich noch nicht unüblich. Die Anstellung werde aber explizit nicht davon abhängig gemacht, dass der Beschwerdeführer die Ausbildung vorab absolviere. Nach dessen Aussagen trete er die Ausbildung voraussichtlich im Frühling 2021 an. Damit sei aber erstellt, dass der Beschwerdeführer seine arbeitsvertragliche Tätigkeit über ein Jahr lang ohne entsprechende Ausbildung ausführen könne und die aktuelle Tätigkeit keinen Bildungsanteil beinhalte. Aufgrund dessen sei die Tätigkeit des Beschwerdeführers nicht als Praktikum zu qualifizieren. Würde zudem den Berechnungen des Beschwerdeführers zum Naturallohn gefolgt, läge der ausgerichtete Lohn deutlich unter dem berufs- und ortsüblichen Lohn für Arbeitsagogen. Die Einsprache des Beschwerdeführers hätte demnach nach heutigen Kenntnissen vollumfänglich abgewiesen werden müssen.

E. 8

Der Beschwerdeführer reichte trotz der ihm eingeräumten Frist für eine freigestellte Stellungnahme keine Replik ein.

- 5 - Auf die weiteren Vorbringen der Parteien in deren Eingaben, den angefochtenen Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 sowie die weiteren Akten, wird – sofern erforderlich – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung:

E. 13

Oktober 2020 ein anfechtbarer End-, Teil- oder Zwischenentscheid

- 6 - darstellt. Darin wurde in teilweiser Gutheissung der Einsprache verfügt, dass ein branchenüblicher Lohn von CHF 4'800.-- anzurechnen sei. Diese Festlegung erfolgte im Rahmen der Bemessung des Zwischenverdienstes des Beschwerdeführers gemäss Art. 24 AVIG. Danach gilt als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das der Arbeitslose innerhalb einer Kontrollperiode erzielt. Der Versicherte hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags (Abs. 1). Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst (Abs. 3). Ist das Einkommen geringer als die dem Versicherten zustehende Arbeitslosenentschädigung, so besteht innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Anspruch auf Kompensationszahlungen (Art. 41a Abs. 1 AVIV).

E. 17

119 vom 31. Oktober 2017 E.1b, S 17 66 vom 13. September 2017 E.1c und S 13 8 vom 5. November 2013 E.1a; KIESER, ATSG-Kommentar,

- 8 - 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2020, Art. 56 Rz. 23). Für die Annahme eines nicht wieder gutzumachenden Nachteils im Sinne von Art. 46 Abs. 1 lit. a VwVG genügt ein tatsächliches, insbesondere auch ein wirtschaftliches Interesse (siehe BGE 130 II 149 E.1.1, 127 II 163 E.2a; Urteile des Bundesgerichts 8C_130/2018 vom 31. August 2018

E.5.2 und 2C_86/2008 vom 23. April 2008 E.3.2; EVGE H 111/06 vom 22. November 2006 E.4.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts B-161/2021 vom 30. September 2021 E.6, B-6595/2017 vom 24. Mai 2018 E.1.2.1, E-3276/2014 vom 13. Februar 2015 E.4.1, C-4224/2014 vom 12. Februar 2015 E.3.2 und C-4163/2013 vom 2. Juni 2014 E.2.1.1; KIESER, a.a.O. Art. 56 Rz. 20 und KAYSER/PAPADOPOULOS/ALTMANN, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.]. VwVG-Kommentar, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2019, Art. 46 Rz. 10). Dass vorliegend der mit Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020 verfügte, anrechenbare branchenübliche Lohn von CHF 4'800.-- einen im Rahmen der Eintretensvoraussetzungen zu beachtender, nicht wieder gutzumachender Nachteil bewirken kann, liegt nahe. Denn der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers beträgt ausweislich der Akten CHF 5'634.-- und wird im Umfang von 80 % entschädigt (siehe Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 1). Dies entspricht gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG und Art. 40a AVIV einem Taggeld von CHF 207.70 (CHF 5'634.-- : 21.7 x 0.8). Wird für den Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ohne Zwischenverdienst – behelfsweise ausgehend von 21.7 Tagen – ein Betrag von CHF 4'507.20 (CHF 5'634.-- x 0.8) angenommen, bestünde kein Anspruch auf Kompensationszahlungen, wenn mit dem Beschwerdegegner von einem branchenüblichen Lohn in der Höhe von CHF 4'800.-- ausgegangen würde. Ist nämlich das Einkommen (hier CHF 4'800.--) – wenn auch nur gering – höher als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung (hier CHF 4'507.20), so besteht innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug kein Anspruch auf Kompensationszahlungen (siehe Art. 41a Abs. 1 AVIV e contrario; VGU S 16 124 vom 10. März 2017 E.4b). Anders verhielte es sich, wenn der

- 9 - vom Beschwerdeführer geltend gemachte, als auszubildender Arbeitsagoge effektiv erzielte Verdienst in der Höhe von CHF 2'500.-- als Zwischenverdienst angerechnet würde. Das Vorliegen eines nicht wieder gutzumachenden Nachteils, der sich später nicht mehr beheben lässt, kann letztlich aber offen bleiben. Denn der Einspracheentscheid vom 13. Oktober 2020, mit welchem der anrechenbare, branchenübliche Lohn auf CHF 4'800.-- festgelegt wurde, wurde ausdrücklich als selbstständig anfechtbar erlassen, wobei dessen Überprüfung das Verfahren möglicherweise vereinfacht. Damit ist jedenfalls die Voraussetzung gemäss Art. 49 Abs. 4 lit. b VRG gegeben.

E. 21

September 2018 E.4.2).

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