

GR_GERICHTE S 2020 13 vom 1. Juli 2020

GR Gerichte, 2020-07-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2020 13](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2020_13)

FR: GR_GERICHTE S 2020 13 du 1 juillet 2020

IT: GR_GERICHTE S 2020 13 del 1 luglio 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Mit Schreiben vom 4. November 2019 forderte das Amt für Industrie, Ge- werbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ zur Stellungnahme auf, da sie während der Kontrollperiode Oktober 2019 nur gerade sechs verwert- bare Arbeitsbemühungen vorgenommen habe. Dies, da es sich bei zwei Arbeitsbemühungen ("B._____" und "C._____" SA) um Wiederholungs- bemühen gehandelt habe, die nicht gewertet werden könnten.

E. 2.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG hat eine Versicherte, die Versicherungsleistun- gen 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, nöti- genfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (Satz 2). Die 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

- 6 - zuständigen Amtsstelle nachgewiesen werden können (Art. 17 Abs. 1 Satz 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 berück- sichtigt 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 gesetz- liche Umschreibung der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadens- minderungspflicht. Daraus schliesst die Praxis, dass die Versicherte alle Anstrengungen zu unternehmen und jede zumutbare Gelegenheit zu er- greifen hat, um ihre Arbeitslosigkeit zu beenden (vgl. Urteil des Bundesge- richts 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 durchschnitt- lich 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., Zürich 2019, S. 132). Das Bundesgericht betonte aber auch, dass eine all- gemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbun- gen 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 – Um- stände und Möglichkeiten, worunter etwa das Alter, der Gesundheitszu- stand, die Schulbildung, allfällige Sprachschwierigkeiten, die Berufserfah-

- 7 - rung der Versicherten und auch die Arbeitsmarktlage fallen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1 und C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E.2.2; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversiche- rung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Si- cherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 845).

E. 2.3

Das Verwaltungsgericht hat bereits mehrfach festgehalten, dass wieder- holte 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 Arbeit- geber 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 Zeit- spanne liegt, die eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht (vgl. Ur- teil 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 An- strengungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit umfassend abzuklären und zu würdigen (vgl. BGE 120 V 74 E.3c). Die nachgewiesenen Arbeits- bemühungen müssen überprüfbar sein (AVIG-Praxis ALE B321). Je nach Umständen des Einzelfalls können Arbeitsbemühungen, die auf dem Nach- weisblatt mit Aufdruck des Stempels der kontaktierten Firma nachgewiesen werden, grundsätzlich genügen. Sämtliche Bewerbungen sollten aber do- kumentiert sein (vgl. zum Ganzen Urteil des Verwaltungsgerichts S 16 48 vom 17. Mai 2016 E.3).

E. 2.5

In beweisrechtlicher Hinsicht muss der Einstellungstatbestand mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahr- scheinlichkeit erfüllt sein. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sach- verhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr

- 8 - jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Ge- schehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 144 V 427 E.3.2, 125 V 193 E.2, 121 V 45 E.2a). Zwar ist das Sozialversicherungsrecht vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, was die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversiche- rungsprozess 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 Be- weiswürdigung einen Sachverhalt zu

ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E.3.2, 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. Urteil des Bundesgerichts 8C_831/2019 vom 13. Februar 2020 E.3.2.1 m.H.) 3. In materieller Hinsicht ist der Nachweis genügender Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Oktober 2019 umstritten. Gemäss Nachweisformular (Bg-act. 6) hat die Beschwerdeführerin acht Arbeitsbemühungen angegeben. Der Beschwerdegegner erachtet jedoch die Bemühung bei der C._____ SA vom 22. Oktober 2019 als nicht verwertbare Wiederholung, da sich die Beschwerdeführerin bereits am 14. Oktober 2019 auf eine Stelle bei der "B._____" – welche von der C._____ SA betrieben wird – als Verkäuferin beworben haben soll (Bg-act. 5). Die Beschwerdeführerin kann nicht nachweisen, dass es sich um zwei verschiedene Stellen handelte. Gemäss den Aussagen der Personalverantwortlichen der C._____ SA sei von der Beschwerdeführerin ohnehin nie eine Bewerbung eingegangen

- 9 - (Bg-act. 13). Das Argument der Beschwerdeführerin, dass sie vor einiger Zeit ihr Fahrzeug bei der C._____ SA habe reparieren lassen und bei dieser Gelegenheit nach einer Stelle gefragt habe, verfährt nicht. Zudem ist auch nicht bewiesen, dass die Beschwerdeführerin die zweite "Blindbewerbung" getätigt hat. Damit sind für den Monat Oktober 2019 lediglich sechs Arbeitsbemühungen belegt. Der Beschwerdegegner hat die Beschwerdeführerin zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 4. Zu prüfen bleibt noch die Dauer der verfügbaren Einstellung.

E. 3

In ihrer Stellungnahme vom 6. November 2019 hielt A._____ fest, dass sie sich bei der Garage C._____ als Büroangestellte beworben habe. Sie hätte nur aus Versehen "Verkäuferin" geschrieben. Bei der zweiten Bewerbung sei es um den Kiosk der Tankstelle B._____ gegangen.

E. 4

Mit Schreiben vom 25. November 2019 wurde A._____ vom KIGA aufgefordert, mittels Bestätigung des Arbeitgebers nachzuweisen, dass sie sich im Monat Oktober 2019 bei ihm auf zwei verschiedene Stellen beworben habe. Innert der angesetzten Frist (5. Dezember 2019, vgl. beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 8) ging kein entsprechender Nachweis 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

E. 4.2

Vorliegend hat der Beschwerdegegner auf eine Einstellung von fünf Tagen erkannt. Die Einstellung liegt im Rahmen des leichten Verschuldens. Hierin kann das Gericht keine Verletzung des Ermessensspielraums der Verfügungsinanz erkennen, umso mehr, als die Beschwerdeführerin mit Ver-

- 10 - führung vom 5. August 2019 bereits für drei Tage in der Anspruchsberechtig- tung eingestellt wurde, weil sie sich ebenfalls mit der Wiederholung einer Arbeitsbemühung persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht hatte. 5. Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit als rechtens, 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 sind keine Hinweise ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin mutwillig oder leichtsinnig an das Verwaltungsgericht gelangt ist. Es sind ihr demnach gemäss Art. 61 lit. a ATSG keine Kosten aufzuerlegen. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG).

E. 5

Mit Verfügung vom 11. Dezember 2019 stellte das KIGA A._____ für fünf Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Bg-act. 9).

E. 6

Dagegen erhob A._____ Einsprache mit der Begründung, dass sich C._____ geweigert hätte, ihr schriftlich zu bestätigen, dass es um zwei verschiedene Arbeitsstellen gegangen sei. Diese Abklärung sei nun durch das KIGA zu treffen. Die Einsprache ging am 18. Dezember 2019 beim KIGA ein (vgl. Bg-act. 12).

- 3 -

E. 7

Das KIGA klärte auf Bitte von A._____ in der Einsprache hin bei der B._____ und der C._____ SA ab, ob sich A._____ auf zwei verschiedene Stellen beworben habe. Laut der Personalverantwortlichen sei nie eine Bewerbung von A._____ eingegangen (weder schriftlich, noch persönlich, noch telefonisch [vgl. Bg-act. 13]). Mit Entscheid vom 16. Januar 2020 lehnte das KIGA sodann die Einsprache ab (beschwerdeführerische Akte [Bf-act.] 1).

E. 8

Gegen diesen Einspracheentscheid vom 16. Januar 2020 erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 29. Januar 2020 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Sie beantragte sinn- gemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 16. Januar 2020 sowie die Aufhebung der Verfügung vom 11. Dezember 2019. Sie machte geltend, dass bei der Firma C._____ SA, jeweils eine Frau im Kiosk und eine im Büro arbeite. Das seien zwei verschiedene Arbeitsstellen. Sie fügte an, dass sie sich anlässlich einer Reparatur an ihrem Fahrzeug bei der Garage C._____ vor einiger Zeit erkundigt habe, ob eine Stelle frei wäre. Sie hätte gedacht, dass sie diese Arbeitsbemühung für den Oktober 2019 gebrauchen könnte.

E. 9

In der Beschwerdeantwort vom 10. Februar 2020 beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlicher Kostenfolge. Zusammengefasst führte der Beschwerdegegner aus, dass sich die Beschwerdeführerin gemäss Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für die Kontrollperiode

Oktober am

E. 14

Oktober 2019 bei der "B._____" als Verkäuferin beworben habe. Am 22. Oktober 2019 habe sie sich bei der "C.____ SA" beworben. Die C.____ SA betreibe eine Garage mit integrierter B.____ Tankstelle. Da- mit habe zumindest eine der beiden Bemühungen offensichtlich keinen Sinn gemacht. Auch habe die Beschwerdeführerin nicht den Nachweis er- bringen können, dass sie sich auf zwei verschiedene Stellen beworben

- 4 - habe. Dass unbegründete Wiederholungen keinen Sinn machen würden und nicht gewertet werden können, habe die Beschwerdeführerin spätes- tens seit der Sanktionsverfügung vom 5. August 2019 gewusst. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften, den angefochtenen Entscheid sowie die weiteren Akten wird, sofern erforder- lich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.1. Anfechtungsobjekt ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 16. Januar 2020, womit dieser die Einsprache der Beschwerdeführerin gegen die Verfügung vom 11. Dezember 2019, wonach die Beschwerde- führerin für fünf Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird, ab- wies. 1.2. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeits- losenversicherung 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 Arbeitslosenversiche- rung 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 Verfü- gungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Verwal- tungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Ein- spracheentscheid wurde vom 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

- 5 - 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 Be- schwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an des- sen Aufhebung oder Änderung auf, weshalb sie zur Beschwerdeerhebung legitimiert ist (vgl. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht am 29. Januar 2020 eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist demnach einzutreten. 1.3. Gemäss Art. 43 Abs. 3 lit. a VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert Fr. 5'000.-- nicht über- schreitet und keine Fünferbesetzung (Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst (Art. 23 AVIG) der Beschwerdeführerin von Fr. 4'333.-- (vgl. Bg-act. 1). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 70 % (Art. 22 Abs. 2 AVIG) entschädigt (Bg-act. 1). Die Beschwerdeführe- rin hat demzufolge Anspruch auf ein Taggeld von Fr. 139.80 (ermittelt aus: Fr. 4'333.-- x 0.7 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerde- gegner verfükten, hier angefochtenen Einstellungsdauer von fünf Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt Fr. 699.-- (5 x Fr. 139.80). Da der Streitwert somit unter Fr. 5'000.-- liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die Zuständigkeit der Einzelrichterin gegeben.

E. 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 Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten (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.).

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