

GR_GERICHTE S 2021 23 vom 11. Januar 2022

GR Gerichte, 2022-01-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2021 23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2021_23)

FR: GR_GERICHTE S 2021 23 du 11 janvier 2022

IT: GR_GERICHTE S 2021 23 del 11 gennaio 2022

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1980, war zuletzt als Casserolier tätig. Am 1. November 2018 meldete er einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab demselben Datum an.

E. 2

Mit zwei Schreiben vom 23. September 2020 wurde A._____ von der zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlung (nachfolgend RAV) angewiesen, sich jeweils innert Frist bis zum 26. September 2020 beim Hotel B._____ in C._____ auf eine befristete Stelle als Küchenhilfe sowie bei der Firma D._____ AG in E._____ auf eine unbefristete Stelle als Officemitarbeiter zu bewerben. Beide potentiellen Arbeitgeberinnen meldeten in ihren Rückmeldungen an das zuständige RAV, dass sich A._____ innert Frist nicht beworben habe.

E. 2.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG hat der Versicherte alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Satz 1). Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes (Satz 2). Er muss seine Bemühungen nachweisen können (Satz 3). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung i.S.v. Art. 30 AVIG dient dazu, die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht des Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die der Versicherte hätte vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat. Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen der versicherten Person selbst (GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bern 1987, Bd. I [Art. 1-58], N. 12 zu Art. 17), die in der Regel streng beurteilt werden. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver

- 6 - sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (GERHARDS, a.a.O., N. 14 zu Art. 17, ähnlich N. 16 zu Art. 17; vgl. BGE

133 V 89 E.6.1.1).

E. 2.2

Der Grundsatz der Schadenminderungspflicht wird in Art. 17 Abs. 3 AVIG konkretisiert. Demnach muss der Versicherte eine ihm vermittelte zumutbare Stelle annehmen (Satz 1). Befolgt er die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht, namentlich indem er eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, ist er in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Davon erfasst ist neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer durch Dritte vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (Urteil des Bundesgerichts C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2). Laut Rechtsprechung ist dieser Einstellungsstatbestand auch dann erfüllt, wenn der Versicherte die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch sein Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.5.2). Der arbeitslose Versicherte hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E.3b; Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.5.2). Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich der arbeitslose Versicherte trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht. Auch die verspätete Bewerbung gilt als Ablehnung einer zumutbaren Arbeit (ARV 1977 N 32 S. 157; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG] C 30/06 vom 8. Januar 2007 E.5).

E. 3

Mit Verfügung vom 9. November 2020 stellte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend KIGA) A._____ für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da er zwei zugewiesene Stellen durch sein passives Verhalten faktisch abgelehnt habe. Strafmildernd berücksichtigte es jedoch, dass das Arbeitsverhältnis im Hotel B._____ befristet gewesen wäre.

E. 3.1

Es ist zu prüfen, ob die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für Arbeitslosenentschädigung von 45 Tagen zu Recht erfolgt ist.

- 7 -

E. 3.2

Unbestrittenermassen wurde der Beschwerdeführer mit Schreiben des zuständigen RAV vom 23. September 2020 aufgefordert, sich bis zum 26. September 2020 beim Hotel B._____ in C._____ auf die offene Vollzeitstelle als Küchenhilfe, Stellenantritt per 1. Oktober 2020, befristet bis 6. April 2021, zu bewerben. In der Stellenzuweisung wurde er explizit aufgefordert, sich elektronisch per E-Mail zu bewerben unter Angabe der entsprechenden E-Mail-Adresse. Unbestrittenermassen tat der Beschwerdeführer dies nicht, sondern er behauptet am 19. Oktober 2020, sich am 26. September 2020 telefonisch aber auch mit einem Dokument, das er gesendet haben will, beworben zu haben. Gemäss Rückmeldung der potentiellen Arbeitgeberin vom 27. September 2020 hat sich der Beschwerdeführer nicht beworben. Es ist dem Beschwerdegegner zu folgen, wenn er dargetut, dass die telefonische Bewerbung unzureichend gewesen wäre und angesichts der

Kürze von wenigen Sekunden nicht von einem eigentlichen Bewerbungsgespräch, sondern lediglich von einem telefonischen Kontaktversuch die Rede sein kann. Dass der Beschwerdeführer am 26. September 2020 postalisch die Bewerbungsunterlagen geschickt hat, ist nicht belegt. Zudem ist eine postalische Zustellung der Bewerbungsunterlagen gar nicht erwünscht gewesen und die Darstellung des Beschwerdeführers somit ohnehin nicht nachvollziehbar. Des Weiteren fällt es nicht zu seinen Gunsten aus, dass er sich unbestrittenermassen erst rund drei Wochen später am 19. Oktober 2020 telefonisch bei der potentiellen Arbeitgeberin erkundigte, da die Stelle bereits per 1. Oktober 2020 hätte angetreten werden sollen.

E. 3.3

Unstrittig wurde der Beschwerdeführer gleichentags mit einem weiteren Schreiben des zuständigen RAV vom 23. September 2020 aufgefordert, sich bis zum 26. September 2020 bei der D. _____ AG telefonisch bzw. elektronisch per E-Mail oder Online (unter Angabe der Telefonnummer bzw. der E-Mail-Adresse/Online-Website) zu bewerben für eine Stelle als Officemitarbeiter im Restaurant F. _____ in G. _____, Stellenantritt - 8 - per sofort, unbefristet, 50-100 %. Auch hier bewarb sich der Beschwerdeführer nach Rückmeldung der potentiellen Arbeitgeberin vom 28. September 2020 nicht. Ebenso in Bezug auf diese Stellenzuweisung tat der Beschwerdeführer dar, sich am 26. September 2020 telefonisch aber auch mit einem Dokument, das er gesendet haben will, beworben zu haben. Zwar wäre bezogen auf diese Stellenzuweisung eine telefonische Bewerbung opportun gewesen, aber sie wird von der potentiellen Arbeitgeberin verneint und angesichts der Kürze des Telefonats von wenigen Sekunden kann auch nicht von einem eigentlichen Bewerbungsgespräch, sondern lediglich von einem unzureichenden telefonischen Kontaktversuch gesprochen werden. Auch bezüglich dieser Stellenzuweisung kann der Beschwerdeführer nicht belegen, dass er am 26. September 2020 postalisch die Bewerbungsunterlagen geschickt hat. Zumal eine postalische Zustellung der Bewerbungsunterlagen gar nicht erwünscht gewesen war und die beschwerdeführerische Darstellung somit nicht nachvollziehbar ist. Der Beschwerdeführer legt dar, dass er am 19. Oktober 2020 telefonisch aufgefordert worden sei, die Bewerbungsunterlagen erneut zu schicken. Dass er mit der eingereichten Bestätigung/Quittung der Post vom 19. Oktober 2020 über eine Sendung per A-Post tatsächlich seine Bewerbungsunterlagen an die D. _____ AG schickte, ist mit diesem Beleg nicht überwiegend wahrscheinlich. Und selbst wenn, kann er für sich – wie nachstehend ausgeführt – daraus nichts ableiten. Dass er sich erwiesenermassen erst rund drei Wochen später am 19. Oktober 2020 telefonisch erkundigte, fällt auch bei der Beurteilung dieser Stellenzuweisung nicht zu seinen Gunsten aus, da die Stelle per sofort, d.h. Ende September 2020, hätte angetreten werden sollen, so dass der Beschwerdeführer rund 3 Wochen zu spät tätig wurde. Daran ändert nichts, dass sich der Beschwerdeführer offenbar am 23. November 2020 elektronisch bewarb und gleichentags eine Absage von der D. _____ AG erhielt.

- 9 -

E. 3.4

Mit seinem Verhalten befolgte der Beschwerdeführer Kontrollvorschriften und Weisungen des zuständigen RAV nicht und er nahm nicht nur in Kauf, die Stellen im Hotel B. _____, C. _____, und bei der D. _____ AG, E. _____, nicht zu erhalten, sondern er zeigte aufgrund der Aktenlage kein Interesse an diesen Arbeitsstellen und an

einem möglichen Vertragsabschluss. Dass die Annahme dieser Arbeitsstellen unzumutbar gewesen wäre, tut der Beschwerdeführer nicht dar und ist auch nicht ersichtlich. Andere Gründe, welche sein Verhalten zu rechtfertigen vermögen, liegen nicht vor. Er wäre im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht verpflichtet gewesen, eine zumutbare Arbeit wie diejenige als Küchenhilfe im Hotel B. _____ oder als Officemitarbeiter für die D. _____ AG anzunehmen, und er vermag seine faktische Ablehnung nicht zu rechtfertigen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte damit zu Recht.

E. 4

Gegen diese Verfügung erhob A. _____ am 30. November 2020 Einsprache. Begründend brachte er im Wesentlichen vor, dass er sich fristgerecht am 26. September 2020 für beide Stellen schriftlich beworben habe. Nach zwei Wochen habe er sich bei beiden Arbeitgeberinnen telefonisch erkundigt, wobei beide Arbeitgeberinnen ihm mitgeteilt hätten, seine per Post eingereichten Unterlagen nicht erhalten zu haben. Die befristete Stelle als Küchenhilfe im Hotel B. _____ in C. _____ sei inzwischen besetzt. Hingegen habe er seine Bewerbungsunterlagen für die Stelle als Officemitarbeiter bei der D. _____ AG am 19. Oktober 2020 erneut per Post zugesendet. Nachdem diese Unterlagen ebenfalls nicht eingetroffen

- 3 - seien, habe er sich per E-Mail beworben und umgehend eine Absage erhalten.

E. 4.1

Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von 45 Tagen angemessen ist.

E. 4.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je 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). Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Da es sich dabei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein 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; Urteile des Bundesgerichts 8C_138/2017 und 8C_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1).

- 10 -

E. 4.3

Vorliegend hat der Beschwerdegegner auf eine Einstellung von 45 Tagen erkannt. Die Einstellung liegt damit in der Mitte des schweren Verschuldens, zumal der Beschwerdeführer zwei Stellenzuweisungen missachtet hat. Das Gericht kann hier keine Verletzung des Ermessensspielraums des Beschwerdegegners erkennen. Der Beschwerdegegner hat die Tatsache, dass es sich bei der einen abgelehnten Stelle um eine befristete Anstellung gehandelt hätte, bereits sanktionsmildernd berücksichtigt. 5. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 45 Tage gemäss Verfügung vom 9. November 2020 ist somit rechtens und der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. Januar 2021 ist nicht zu beanstanden. 6. Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale

Beschwerdeverfahren in arbeitslosenversicherungsrechtlichen Streitigkeiten – ausser bei mutwilliger oder leichtsinniger Prozessführung – kostenlos. Vorliegend sind keine Hinweise ersichtlich, dass der Beschwerdeführer mutwillig oder leichtsinnig an das Verwaltungsgericht gelangt wäre. Es sind ihm demnach keine Kosten aufzuerlegen. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG).

- 11 - III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 5

Mit Einspracheentscheid vom 27. Januar 2021 wies das KIGA die Einsprache ab.

A. _____ vermöge die behauptete postalischen Zustellungen der Bewerbungsunterlagen innert Frist bis zum 26. September 2020 nicht zu beweisen. Aus den beiden Stellenzuweisungen gehe zudem klar hervor, dass eine elektronische Bewerbung beim Hotel B. _____ bzw. eine elektronische oder telefonische Bewerbung bei der Firma D. _____ AG gewünscht gewesen sei. Weshalb A. _____ sich trotzdem postalisch bei beiden Arbeitgeberinnen beworben habe, könne nicht nachvollzogen werden. Daher habe es A. _____ zu verantworten, dass seine Bewerbungen nicht bzw. nicht rechtzeitig bei den Arbeitgeberinnen eingetroffen seien.

E. 6

A. _____ (nachfolgend Beschwerdeführer) erhob am 25. Februar 2021 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Darin führt er im Wesentlichen aus, dass er sich am 26. September 2020 sowohl beim Hotel B. _____ in C. _____ als auch bei der Firma D. _____ AG in E. _____ schriftlich beworben habe. Nachdem er sich am 19. Oktober 2020 telefonisch bei beiden Arbeitgeberinnen erkundigt habe, sei ihm mitgeteilt worden, dass die Bewerbungsunterlagen nie eingetroffen seien. Gleichentags habe er die Bewerbungsunterlagen erneut per Post an die Firma D. _____ AG in E. _____ zugesendet, wobei auch diese Bewerbung nie angekommen sei. Darauf folgend habe man ihm telefonisch am 14. November 2020 mitgeteilt, dass er sich erneut per E-Mail bewerben solle, was er auch umgehend getan habe. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei deshalb aufzuheben.

- 4 -

E. 7

Das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) hielt mit Beschwerdeantwort vom 24. März 2021 an seinem Einspracheentscheid vom 27. Januar 2021 fest und beantragte die Beschwerdeabweisung. Unbestrittenermassen habe der Beschwerdeführer zwei Stellenzuweisungen vom 23. September 2020 erhalten. Beide Arbeitgeberinnen hätten festgehalten, dass sich der Beschwerdeführer nicht innert Frist beworben habe. Der Beschwerdeführer vermöge keine bzw. keine rechtzeitigen Bewerbungen – weder telefonisch, elektronisch noch postalisch – zu beweisen, so dass er die zumutbaren Stellen faktisch abgelehnt habe. Damit habe er Kontrollvorschriften bzw. Weisungen des RAV nicht befolgt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 45 Tage sei rechtmässig. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in ihren Rechtsschriften sowie auf die eingereichten Beweismittel wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 27. Januar 2021, womit er die

Einsprache des Beschwerdeführers gegen die Verfügung vom 9. November 2020 abwies und an der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 45 Tage festhielt. 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 Verwaltungsge-

- 5 - richt desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid 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 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 Adressat des angefochtenen Entscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf, weshalb er zur Beschwerdeerhebung legitimiert ist (vgl. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht am 25. Februar 2021 eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist demnach einzutreten.

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