

GR_GERICHTE S 2021 35 vom 16. Februar 2022

GR Gerichte, 2022-02-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2021 35](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2021_35)

FR: GR_GERICHTE S 2021 35 du 16 février 2022

IT: GR_GERICHTE S 2021 35 del 16 febbraio 2022

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A. _____, geboren 1982, wohnt in der Gemeinde B. _____ und war zuletzt als Lehrer auf der Sekundarstufe I tätig. Am 3. August 2020 meldete er einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstagelder im Umfang von 80 % ab demselben Datum an.

E. 1.1

Anfechtungsobjekt ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 16. März 2021, womit er die Einsprache des Beschwerdeführers gegen die Verfügung vom 26. Februar 2021 abwies und an der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für vier Tage ab dem 1. Februar 2021 festhielt.

E. 1.2

Nach Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 2

- 7 - sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Verwaltungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, so dass 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).

E. 1.3

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 1. April 2021 eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist demnach einzutreten.

E. 1.4

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 (Art. 23 AVIG) des Beschwerdeführers von CHF 6'208.-- (vgl. Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 1). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 80 % (Art. 22 Abs. 2 AVIG) entschädigt (Bg-act. 1). Der Beschwerdeführer hat demzufolge Anspruch auf ein Taggeld von CHF 228.85 (ermittelt aus: CHF 6'208.-- x 0.8 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerdegegner verfügten, hier angefochtenen Einstellungsdauer von vier Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt CHF

- 8 - 915.40 (4 x CHF 228.85). Da der Streitwert somit unter CHF 5'000.-- liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die Zuständigkeit der Einzelrichterin gegeben.

E. 1.5

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung fliesst aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) die Pflicht der Behörden, die Vorbringen des von einem Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich zu hören, zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Nicht erforderlich ist, dass sich die Behörden mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen. Vielmehr können sich die Behörden auf die für einen Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die Betroffenen über die Tragweite eines Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen können. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_187/2020 vom 11. November 2020 E.2.1.2 mit Hinweis auf BGE 142 I 135 E.2.1; 138 I 232 E.5.1; 136 I 229 E.5.2).

E. 1.6

Der Beschwerdeführer macht zunächst implizit eine Gehörsverletzung geltend, wenn er ausführt, der Beschwerdegegner gehe im angefochtenen Einspracheentscheid nicht vollständig auf die Stellungnahme vom 18. Februar 2021 (vgl. Akten des Beschwerdeführers [Bf-act.] 1-1) bezüglich der telefonischen Bewerbung bei der C._____ AG für eine erst anfangs 2021 zu besetzende Stelle ein, welche keine Wiederholung gewesen sei. Zu diesem Vorbringen gilt es seitens des Gerichts festzuhalten, dass sich der Beschwerdeführer damit auf eine Akte als Beweismittel stützt, deren Missachtung er bereits in der Einsprache (Bg-act. 9) gerügt hat und die im angefochtenen Einspracheentscheid (Bf-act. 8 Ziff. 2) erwähnt und behandelt wird. Der Beschwerdeführer kann daher daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Im

- 9 - Übrigen ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesgerichts (vgl. Erwägung 1.5 hiervor) darauf hinzuweisen, dass zur Wahrung des rechtlichen Gehörs nicht auf jedes einzelne Vorbringen einzugehen ist, sondern wenigstens kurz die Überlegungen zu nennen sind, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt, womit eine Begründung zu leisten ist, die es dem Betroffenen erlaubt, sich ein Bild von den entscheidrelevanten Gesichtspunkten zu machen und gestützt darauf einen allfälligen Weiterzug an die nächsthöhere Instanz abschätzen zu können. Diese

formellen Voraussetzungen sind im konkreten Fall zweifelsfrei erfüllt, weshalb eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegend zu verneinen ist. 2. Strittig und inhaltlich zu klären ist vorliegend, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung für vier Tage wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eingestellt hat oder nicht.

E. 2

Mit Verfügung vom 26. Februar 2021 teilte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ mit, dass er in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung für 4 Tage ab dem 1. Februar 2021 eingestellt werde. Begründend hielt das KIGA fest, dass sich A._____ mit nur gerade vier wertbaren Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Januar 2021 persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht habe.

E. 3

Gegen diese Einstellungsverfügung erhob A._____ mit Eingabe vom 2. März 2021 Einsprache beim KIGA mit dem Begehren um Aufhebung der Verfügung und damit verbundene Rücknahme der Einstelltag.

E. 3.1

Nach 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 laut 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, welche 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

- 10 - 1987, Bd. I [Art. 1-58], Rz. 12 zu Art. 17), welche in der Regel streng beurteilt werden. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver 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., Rz. 14 zu Art. 17; BGE 133 V 89 E.6.1.1). Nach Art. 26 Abs. 1 AVIV muss der Versicherte sich gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Diese Bemühungen müssen bei der zuständigen Amtsstelle nachgewiesen werden können und zwar für jede Kontrollperiode – d.h. für jeden Kalendermonat (Art. 27a AVIV) – spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag, wobei ohne entschuldbaren Grund verspätet nachgewiesene Arbeitsbemühungen nicht mehr berücksichtigt werden (Art. 26 Abs. 2 AVIV). Wenn sich der Versicherte persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit kümmert, so ist er nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG in der

Anspruchsberechtig- gung einzustellen. Wie bereits einleitend gesagt, handelt es sich bei den Art. 17 und Art. 30 AVIG um eine gesetzliche Umschreibung der im Sozialversi- cherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht. Daraus schliesst die Praxis, dass der Versicherte alle Anstrengungen zu unternehmen und jede zumutbare Gelegenheit zu ergreifen hat, um seine Arbeitslosigkeit zu been- den (KUPFER BUCHER, in: STAUFFER/CARDINAUX [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, Art. 30 Ziff. 2.3, S. 220 ff.; CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. 1998, S. 134; vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts [VGU] S 20 13 vom 1. Juli 2020 E.2.1 und S 19 141 vom 27. Mai 2020 E.2.1).

E. 3.2

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 Urteil

- 11 - des Bundesgerichts 9C_376/2021 vom 19. Januar 2022 E.4.3.3, BGE 141 V 365 E.4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E.2.1.4; KUPFER BUCHER, a.a.O., Ziff. 2.3 S. 222; Praxis über die Arbeitslosenentschädigung [AVIG-Praxis ALE] vom Januar 2022, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Rz. B315). Das Bundesgericht betonte aber auch, dass eine allge- mein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen nicht möglich sei. Die Anzahl der erforderlichen Stellenbewerbungen richte sich nach den konkreten Umständen. Es handle sich um Richtwerte für den Regelfall, die aber stets unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten (ob- jektiven wie subjektiven) Umstände und Möglichkeiten, worunter etwa das Alter, die Schulbildung, allfällige Sprachschwierigkeiten, die Berufsbildung sowie auch die Arbeitsmarktlage fallen, zu beurteilen sind (vgl. zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts 8C_708/2019 vom 10. Januar 2020 E.3.2, 8C_737/2017 vom 8. Januar 2018 E.2.2, 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1, Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E.2.2; sowie KUPFER BUCHER, a.a.O., Ziff. 2.3 S. 221, AVIG-Praxis ALE, Rz. B316).

E. 3.3

Das Verwaltungsgericht hat bereits mehrfach festgehalten, dass wiederholte Bemühungen die qualitativen Anforderungen nur dann erfüllen, wenn sie in Würdigung der konkreten Umstände reelle Chancen auf Erhalt eines Arbeits- platzes eröffnen. Dies ist der Fall, wenn z.B. ein Arbeitgeber einer versicher- ten Person eine Stelle zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht stellt, sie zu einer nochmaligen Bewerbung aufgefordert wurde oder wenn zwischen den Bewerbungen eine gewisse vernünftige Zeitspanne liegt, welche eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht (siehe VGU S 20 13 vom 1. Juli 2020 E.2.3. sowie S 17 92 vom 16. August 2017 E.4).

E. 3.4

Mit dem schriftlichen Nachweis der getätigten Arbeitsbemühungen soll die Verwaltung in die Lage versetzt werden, Quantität und Qualität der Anstren- gungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit umfassend abzuklären und zu würdigen (BGE 120 V 74 E.3c). Die nachgewiesenen Arbeitsbemühungen

- 12 - müssen überprüfbar sein (AVIG-Praxis ALE Rz. B321). Sämtliche Bewerbungen sollten daher dokumentiert sein (vgl. VGU S 16 48 vom 17. Mai 2016 E.3).

E. 4

Mit Entscheid vom 16. März 2021 wies das KIGA die Einsprache von A._____ gegen seine Verfügung vom 26. Februar 2021 ab.

E. 4.1

Im vorliegenden Fall ist also der Nachweis von genügenden Arbeitsbemühungen für die Kontrollperiode Januar 2021 zu prüfen. Im betreffenden Monat wurden vom Beschwerdeführer ausnahmsweise – in Absprache und mit Billigung des zuständigen RAV Beraters – nur sechs Arbeitsbemühungen erwartet (siehe Bf-act. 5-5). Gemäss Nachweisformular (Bf-act. 6-1) hat der Beschwerdeführer zwar sechs Arbeitsbemühungen angegeben, wovon aber lediglich vier gewertet wurden.

E. 4.2

Entgegen der anderslautenden Darstellung des Beschwerdeführers kann der Argumentation des Beschwerdegegners gefolgt werden, wonach die Bewerbung bei der C._____ AG bloss eine Wiederholung einer bereits realisierten Arbeitsbemühung vom 16. bis 23. September 2020 als Aushilfe bei derselben Firma darstellt, welche jedoch nicht anrechenbar ist, weil keine reelle Chance auf eine Arbeitsstelle bei dieser Firma bestand. Auf eine entsprechende Anfrage des Beschwerdeführers per E-Mail vom 22. März 2021 bestätigte der Firmeninhaber mit E-Mail vom 25. März 2021 (Bf-act. 2) zunächst, dass die Stelle als PV und Solartermin Projektleiter erst seit Anfangs Jahr neu zu besetzen sei; gleichzeitig stellte er klar fest, dass er den Beschwerdeführer in dieser Position nicht sehe, was nur bedeuten kann, dass für ihn keine Chance auf Erhalt dieser Arbeitsstelle bestanden hatte. Wie dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Januar 2021 (Bg-act. 6) zu entnehmen ist, führte der Beschwerdeführer selbst am 14. Januar 2021 folgende Arbeitsbemühung auf: "Nachfragen bezüglich möglicher Stelle vom September 2020". Diese Nachfrage kann jedoch nicht gezählt werden, da eine erneute Anstellung des Beschwerdeführers bei der C._____ AG nicht als realistisch bezeichnet werden kann. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer am 14. August 2020 unbestritten bereits das Formular "Wiedereingliederungsstrategie" unterzeichnet hatte und damit wusste

- 13 - oder hätte – bei gehöriger Aufmerksamkeit – wissen müssen, dass reine Wiederholungsbemühungen innert vier Monaten nicht (erneut) gewertet würden. Diese Frist war noch nicht abgelaufen, arbeitete der Beschwerdeführer doch vom 16. bis 23. September 2020 als Aushilfe bei der C._____ AG und waren bis am 14. Januar 2021 noch nicht vier Monate verstrichen, um sich erneut bei der C._____ AG auf eine Stelle im Sinne einer wertbaren Arbeitsbemühung zu melden. Dies umso mehr, als dass die C._____ AG ihm weder eine Stelle zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellt noch ihn zu einer (nochmaligen) Bewerbung aufgefordert hatte. Was die am 19. Januar 2021 deklarierte Arbeitsbemühung betreffend Kanton Graubünden (Eintrag Stellvertreterliste GR [für Lehrer]) betrifft (Bg-act. 6), so handelt es sich dabei offenkundig – wenn überhaupt – um eine bloss Aktualisierung einer bestehenden Registrierung, was nicht anrechenbar ist. Eine solche Konstellation lässt sich am ehesten mit dem Vorgang vergleichen, wonach der ausschliessliche Beizug einer Vermittlungsfirma keine genügende persönliche Arbeitsbemühung darstellt (vgl. KUPFER BUCHER, a.a.O., Ziff. 2.3 S. 222; AVIG-Praxis ALE Rz. B315). Beide Arbeitsbemühungen – sowohl diejenige bei der C._____ AG

wie auch jene für das Figurieren auf der Stellvertreterliste des kantonalen Amtes für Volksschule und Sport für die Kontrollperiode Januar 2021 – sind folglich qualitativ unzulänglich, weshalb sie vom Beschwerdegegner zu Recht nicht berücksichtigt wurden.

E. 4.3

Selbst wenn der Eintrag auf der Stellvertreterliste GR anerkannt würde – wie dies offenbar nach Angaben des Beschwerdeführers in den Monaten Oktober bis Dezember 2020 der Fall war (Bf-act. 1-1) –, so wäre die Bemühung bei der C. _____ AG weiterhin nicht zu berücksichtigen, so dass mit fünf Arbeitsbemühungen das gegenseitig vereinbarte Soll von sechs Arbeitsbemühungen nicht erfüllt war.

E. 4.4

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 17 Abs. 1 AVIG und insbesondere Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist damit zu Recht erfolgt.

- 14 - 5. Zu prüfen bleibt die Dauer der verfügbaren Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

E. 5

Dagegen erhob A. _____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 1. April 2021 (Poststempel) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit folgenden Begehren: 1) Anerkennung der Arbeitsbemühungen bei C. _____ AG 2) Anerkennung des Eintrags in der Stellvertreterliste für Lehrpersonen als permanente Arbeitsbemühung 3) In Folge 1) und 2) Überprüfung der 4 Einstelltage gemäss Verfügung Nr. 341241684 und Entscheid ALV nach Einsprache A. _____ Zur Begründung brachte der Beschwerdeführer vor, dass das KIGA nicht vollständig auf seine Stellungnahme vom 18. Februar 2021 eingegangen sei. Es übersehe, dass darin eine telefonische Stellenbewerbung bei der C. _____ AG thematisiert worden sei. Diese Stelle sei erst anfangs

- 3 - 2021 zu besetzen gewesen und könne daher keine Wiederholung sein. Als Beilage dazu sei eine Stellenbeschreibung mitgeschickt worden. Die Bestätigung per Mail der C. _____ AG lege er als Beilage 2 der Beschwerde bei. Durch den Eintrag in die Stellvertreterliste werde der Schadenminderungspflicht nachgekommen. Er habe in den Monaten Dezember CHF 2'223.--, Januar CHF 2'222.40 und Februar CHF 2'963.20 durch die Stellvertretung erhalten, gesamthaft CHF 7'408.60. Zähle der Eintrag gemäss Arbeitslosenversicherung (ALV) nicht als Arbeitsbemühung, werde er gelöscht. Er wäre also im November nicht für die Stellvertretung auffindbar gewesen und diese wäre nicht zustande gekommen. Durch eine Stellvertretung könne eine Lehrperson wichtige Kontakte vor Ort knüpfen, welche einen starken Vorteil bei einer freiwerdenden Stelle darstellen. In diesem Sinne führe der Kanton das Praktikum für arbeitslose Lehrer als AMM in der "Angebotsübersicht 2020" als Assistenzpraktikum (Lehrer/in / Kindergärtner/in) auf S. 64. Wieso nun einer proaktiven arbeitslosen Lehrkraft die Arbeitsbemühung in obgenannter Form aberkannt werden sollte, könne er bei bestem Willen nicht nachvollziehen. Weiter sei der Eintrag als Arbeitsbemühung von September bis Dezember in keiner Sitzung mit dem RAV Berater besprochen oder von diesem beanstandet worden. Es sei daher schwer nachzuvollziehen, wieso die Arbeitsbemühung im Januar nicht gewertet werden könne. Die Aussage des RAV Beraters an die ALV vom 8. Februar 2021 (Zitat: "Im Januar hat STES nun die Stellvertreterliste Kanton Graubünden erneut aufgeführt [dies hat er bereits im

November aufgeführt]. Er wird [und wurde] kontaktiert, wenn es Stellvertretungen gibt. Eine erneute Nachfrage ist unnötig und keine erneute AB.") sei in der Verfügung vom 26. Februar 2021 wie im Entscheid vom 16. März 2021 unerwähnt geblieben. Das Vorgehen von RAV und ALV sei nicht nachvollziehbar. Sollten seine Arbeitsbemühungen gemäss Anträgen 1) und 2) gewertet werden können, müsste der Beschwerde Recht gegeben und die Einstelltage sistiert werden. Sollte nur Antrag 1) oder 2) als Ar-

- 4 - beitsbemühung gewertet werden, müssten die 4 Einstelltage reduziert werden.

E. 5.1

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Vorliegend geht es konkret um die verfügte Einstellungsdauer von vier Tagen, womit der Beschwerdegegner das Verschulden des Beschwerdeführers offensichtlich als leicht qualifiziert. Da es sich bei der Einstellungsdauer typischerweise um einen Ermessensentscheid handelt, bei dem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist für das Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten (BGE 126 V 353 E.5d). Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten stützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (siehe BGE 137 V 71 E.5.2, 126 V 75 E.6, 126 V 353 E.5d; Urteile des Bundesgerichts 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E.3.3, 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E.3.3.2, 8C_138/2017 und 8C_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1).

E. 5.2

Konkret wich der Beschwerdegegner vom Mittelwert von aufgerundet acht Tagen für ein leichtes Verschulden um die Hälfte auf vier Tage nach unten zu Gunsten des Beschwerdeführers ab und siedelte damit die verhängte Sanktion im unteren Bereich des leichten Verschuldens an. Das streitberufene Gericht vermag hier keine Verletzung des Ermessensspielraums des Beschwerdegegners zu erkennen. Die kritisierte Einstellungsdauer von vier Tagen ist folglich nicht zu beanstanden. 6. Der angefochtene Einspracheentscheid ist demnach rechtmässig, was zur Abweisung der dagegen erhobenen Beschwerde führt.

- 15 -

E. 6

Mit Beschwerdeantwort vom 30. April 2021 beantragte das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlicher Kostenfolge. Der Beschwerdeführer begründete seine Beschwerde erneut mit der Behauptung, die telefonische Bewerbung bei der C._____ AG vom 14. Januar 2021 stelle keine Wiederholungsbemühung dar und der Eintrag in der Stellvertreterliste des Kantons Graubünden entspreche einer permanenten Arbeitsbemühung. Zur Begründung wurde auf die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) sowie auf das Erfordernis des Nachweises quantitativ wie qualitativ genügender Arbeitsbemühungen hingewiesen. In dem vom Beschwerdeführer am 14. August 2020 unterzeichneten Formular "Wiedereingliederungsstrategie" sei vermerkt, dass Wiederholungsbemühungen innert vier

Monaten nicht gewertet werden könnten. Auf dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für die Kontrollperiode September 2020 finde sich mit Datum vom 24. September 2020 der Eintrag "Montagemithilfe bei der C._____ AG". Seiner Abrechnung zufolge sei der Beschwerdeführer für diese Firma vom 16. bis zum 23. September 2020 als Aushilfe im Einsatz gewesen. Für die Kontrollperiode Januar 2021 habe der Beschwerdeführer am 14. Januar 2021 aufgeführt: "Nachfragen bezüglich möglicher Stelle vom September 2020". Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers, es habe sich dabei um eine proaktive Berufssuche und einer Pflege des Netzwerks gehandelt, sei dies höchstens als Vorbereitungshandlung und nicht als Arbeitsbemühung zu qualifizieren; da diese Nachfrage innert vier Monaten seit der letzten Arbeitstätigkeit bei der C._____ AG erfolgt sei, müsste sie ohnehin als Wiederholungsbemühung gewertet werden. Daran vermöge auch die äusserst knappe E-Mailbestätigung von Herrn E._____ vom 25. März 2021 nichts zu ändern. Trotz dieser Bestätigung entstehe nicht der Eindruck, dass es sich bei diesem Tele-

- 5 - fonat um eine ernste Arbeitsbemühung gehandelt habe. Auch der Eintrag in die Stellvertreterliste des Kantons Graubünden habe nicht erneut gewertet werden können. Habe sich die versicherte Person einmal eingetragen, beschränke sich ihr Aufwand auf die Aktualisierung der Daten. Von einer permanenten Arbeitsbemühung könne nicht die Rede sein. Daran ändere auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer durch den Eintrag einzelne Stellvertretereinsätze habe leisten können, nichts. Auch hierbei handle es sich bestenfalls um eine Vorbereitungshandlung. Aus den ins Recht gelegten Protokollen der Beratungsgespräche gehe klar hervor, dass die Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers von Beginn weg minimalistisch gewesen seien und dieser vom Personalberater wiederholt wegen seiner Arbeitsbemühungen gerügt und über das erforderliche Mass an deren Qualität aufgeklärt worden sei. Damit sei erstellt, dass dieser in der Kontrollperiode Januar 2021 anstelle der vereinbarten sechs nur gerade deren vier wertbare Arbeitsbemühungen vorgenommen habe. Die angefochtene Verfügung als auch der Einspracheentscheid seien folglich rechtens, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen sei.

E. 7

Mit Replik vom 6. Mai 2021 (Poststempel) brachte der Beschwerdeführer einige "Richtigstellungen" an. Die Wortwahl des Beschwerdegegners zur E-Mailbestätigung von Herrn E._____ zeuge von einer Geringschätzung gegenüber der Arbeitswelt. Gerade in einem ländlichen Kanton seien die direkten Kommunikationskanäle sehr wichtig. Im Gespräch mit dem RAV Berater Ende Januar sei die erforderliche Zahl an Arbeitsbemühungen thematisiert worden. Der Beschwerdeführer habe sechs Arbeitsbemühungen gemacht und hätte noch zwei machen müssen. Er sei in einem intensiven Bewerbungsprozess für eine Stelle bei D._____ gestanden. Er habe seine Situation dem RAV Berater geschildert und ihm gesagt, dass er noch zwei Bewerbungen machen könne, diese aber im Sinne der Quantität und nicht der Qualität, worauf der RAV Berater gemeint habe, dass in diesem Fall sechs Arbeitsbemühungen genüßten. Auch in Bezug auf den Ein-

- 6 - trag in die Stellvertreterliste, der bis heute nicht zur Abmeldung vom Bezug von Arbeitslosenentschädigung geführt habe, glänze der Beschwerdegegners durch Unkenntnis der Arbeitswelt. Lehrpersonen würden für eine Festanstellung per 1. August jedes Jahr gesucht. Es verwundere also nicht, dass im Februar noch keine Anstellung als Lehrperson gefunden worden sei (mittlerweile habe er eine Stelle als Elektroingenieur in Bern per 17.

Mai). Die Aussage des Beschwerdegegners, dass der Beschwerdeführer bei seinen Arbeitsbemühungen von Beginn weg minimalistisch gewesen sei, sei eine bodenlose Frechheit und schmerze ihn. Der Beschwerdegegner schein nicht in der Lage zu sein, aufgrund der Akten ein Gesamtbild seiner Situation (Stellensuche und Arbeitseinsatz im Zwischenerwerb) zu zeichnen. Einerseits habe er immer wieder mehr als die geforderten 10 Arbeitsbemühungen pro Monat geleistet. Andererseits habe er durch seinen Zwischenerwerb nur einmal mehr als 50 % der ALV Gelder bezogen.

E. 7.1

Nach Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist; sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und Mutwilligkeit oder Leichtsin nicht vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen.

E. 7.2

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). III.

E. 8

Mit Eingabe vom 18. Mai 2021 verzichtete der Beschwerdegegner auf die Einreichung einer Duplik in dieser Streitsache. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften, den angefochtenen Einspracheentscheid und die übrigen im Recht liegenden Beweismittel wird, sofern erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. II. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung:

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