

GR_GERICHTE S 2021 65 vom 28. November 2022

GR Gerichte, 2022-11-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2021_65

FR: GR_GERICHTE S 2021 65 du 28 novembre 2022

IT: GR_GERICHTE S 2021 65 del 28 novembre 2022

Regeste

Einstellung in Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1982, war zuletzt als Lehrer der Sekundarstufe I tätig. Am

E. 3

Um zu prüfen, ob sich A._____ dem Arbeitsmarkt tatsächlich wie behauptet zu 80 % zur Verfügung stellen konnte und um ihn bei seiner beruflichen Neuorientierung zu unterstützen, wurde er am 12. Februar 2021 vom regionalem Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) F._____ angewiesen, sich telefonisch innert zwei Arbeitstagen beim Einsatzprogramm KADES in Chur als Mitarbeiter eines

- 3 - Beschäftigungsprogrammes zu bewerben. Am 19. Februar 2021 teilte die Programmleitung mit, dass sich A._____ nicht innert Frist gemeldet hatte.

E. 3.1

Die versicherte Person kann rechtsprechungsgemäss gegen die Zuweisung in eine arbeitsmarktliche Massnahme mangels schutzwürdigen Interesses keine Einsprache bzw. Beschwerde führen. Die kantonale Amtsstelle hat gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d und Abs. 2 AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verfügen, wenn die versicherte Person aus unentschuldbarem Grund der Anweisung nicht Folge leistet. Die versicherte Person kann demnach gegen die Einstellungsverfügung wegen Weisungsmissachtung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG Einsprache führen. Wird gegen die Einstellungsverfügung Beschwerde erhoben, hat das Gericht vorfrageweise zu entscheiden, ob die Anweisung zur Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm im Sinne einer arbeitsmarktlichen Massnahme (Art. 59 Abs. 1bis i.V.m. Art. 64a AVIG) zu Recht ergangen ist (vgl. Praxis über die Arbeitslosenentschädigung [AVIG-Praxis ALE], Stand Juli 2022, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Rz. B304; Entscheide des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVGE] C 85/03 vom 20. Oktober 2003 E.2.2, C 49/02 vom 2. Juli 2002 E.4bb; SVR 1998 ALV Nr. 12 S. 38 E.3d; Urteile des Verwaltungsgerichts [VGU] S 20 129 vom 3. Dezember 2021 E.2.2, S 16 125 vom 23. Februar 2017 E.2b, S 16 75 vom 16. August 2016 E.3). Da der Beschwerdeführer infolge Nichtbefolgens von Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV – in casu durch Nichtteilnahme am Einsatzprogramm KADES – mit Verfügung vom 26. April 2021 für 23 Tage in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde, ist vorfrageweise im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens gegen den nachfolgenden Einspracheentscheid vom 19. Mai 2021 zu prüfen, ob die Zuweisung zum Einsatzprogramm

- 10 - KADES rechtmässig war. Sodann ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung über 23 Tage als solche einer Prüfung zu unterziehen. Diesbezüglich ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 3.2

Der Beschwerdeführer bringt wiederholt vor, dass die am 9. November 2020 erfolgte Zuweisung ins Einsatzprogramm ProVision (Bf-act. 6 S. 1), diskriminierend gewesen sei. Der Beschwerdeführer führt diesbezüglich insbesondere aus, dass er am Programm nicht teilgenommen habe, weil dadurch seine Vermittlungsfähigkeit nicht gefördert worden wäre, dass aber der Beschwerdegegner die Nichtteilnahme auf mangelnde Verfügbarkeit zurückgeführt habe. Zu dieser Darstellung erübrigen sich Weiterungen, da die damalige Zuweisung ins Einsatzprogramm ProVision nicht Gegenstand des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids ist, welcher die Folgen der Nichtteilnahme am Einsatzprogramm KADES aufgrund der Zuweisung am 12. Februar 2021 anbelangt.

E. 3.3

Der Beschwerdeführer beantragt schliesslich die Überprüfung der internen Prozesse des RAV bzw. der Arbeitslosenversicherung Graubünden durch eine externe Stelle. Hierzu ist festzustellen, dass die internen Prozesse von kantonalen Durchführungsstellen bzw. des Beschwerdegegners nicht der Prüfung durch das Verwaltungsgericht unterstehen und nicht beschwerdeweise vor das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden gebracht werden können (vgl. Art. 56 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG; siehe auch oben E.1). Ausserdem ist das angerufene Verwaltungsgericht nicht zuständig, eine externe Stelle mit einer entsprechenden Überprüfung zu beauftragen. Folglich ist auf Ziffer 3 des Rechtsbegehrens nicht einzutreten. 4. Der Beschwerdeführer wurde am 12. Februar 2021 dem Einsatzprogramm KADES zugewiesen und als Zuweisungsziele bzw. -gründe wurden die Überprüfung der Kinderbetreuung, der professionellen Qualifizierung und der persönlichen Entwicklung, mit Fokus auf der Umsetzung und

- 11 - Weiterführung aus dem Einzelcoaching, Netzwerk aufbauen und nutzen, Unterstützung bei der Stellensuche (Elektroingenieur, Projektleiter) angegeben (Bg-act. 9 S. 3). Vorfrageweise gilt es zu prüfen, ob die Zuweisung des Beschwerdeführers in das Einsatzprogramm KADES mit dem Ziel/Grund "Kinderbetreuung" rechtskonform war. Der Beschwerdeführer macht diesbezüglich eine Diskriminierung geltend, denn er werde gegenüber Versicherten, die keine Betreuungspflichten haben, benachteiligt.

E. 4

In diesem Zusammenhang wurde A. _____ am 22. Februar 2021 schriftlich zur Stellungnahme aufgefordert. In der Stellungnahme vom 4. März 2021 führte er aus, er habe der Zuweisung aus zwei Gründen keine Folge geleistet: Erstens sei er zum Zeitpunkt der Zuweisung und in den folgenden zwei Monaten zu 70 % im Zwischenverdienst tätig gewesen, weshalb eine arbeitsmarktliche Massnahme nicht sinnvoll sei. Zweitens, der Zuweisungsgrund Kinderbetreuung stelle eine Diskriminierung aufgrund seiner Lebensform (Familie) dar.

E. 4.1

Gemäss Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der

religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Der Beschwerdeführer macht geltend, er werde aufgrund seiner Betreuungspflichten gegenüber seiner Tochter und somit aufgrund seiner Lebensform (Alleinerziehender Vater) diskriminiert.

E. 4.2

Eine Diskriminierung ist eine qualifizierte Form der Ungleichbehandlung, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder mit einem speziellen Persönlichkeitsmerkmal steht. Zunächst ist somit festzustellen, ob eine Ungleichbehandlung überhaupt gegeben ist, und wenn diese zu bejahen ist, ist zu prüfen, ob diese an die Lebensform des Beschwerdeführers geknüpft ist. Nach dem Gebot der Gleichbehandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) muss Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt werden. Das Gleichbehandlungsgebot ist verletzt, wenn für eine rechtliche Unterscheidung ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist (BGE 138 I 321 E.3.2).

- 12 - 4.3.1. Zunächst ist festzustellen, dass eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kindern hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG i.V.m. Art. 15 AVIG), namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen wie alle anderen Personen erfüllen muss. Es liegt somit an ihr, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (AVIG-Praxis ALE Rz. B225). Hinsichtlich des Obhutsnachweises ist zu erwähnen, dass die Durchführungsstellen nicht schon zum Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug einen Obhutsnachweis verlangen können. Erscheint hingegen im Verlaufe des Leistungsbezuges der Wille oder die Möglichkeit, die Kinderbetreuung einer Drittperson oder Institution anzuvertrauen, erwiesenermassen als zweifelhaft, muss die zuständige Amtsstelle die Vermittlungsfähigkeit im Hinblick auf die konkrete Möglichkeit einer Kinderbetreuung prüfen und somit kann der Obhutsnachweis verlangt werden (AVIG-Praxis ALE Rz. B225a; Urteile des Bundesgerichts 8C_674/2014 vom 5. Mai 2015 E.4.2.2, 8C_367/2008 vom 26. November 2008 E.4.2). 4.3.2. Der Beschwerdeführer hat vorliegend die entsprechenden Formulare vom 17./19. August 2020 "Bescheinigung Kinderbetreuung (Obhutsnachweis)" ohne Vorbehalt eingereicht (Bg-act. 5 und 6). Den Formularen ist zu entnehmen, dass die Kinderbetreuung nur an den zwei Wochentagen Montag und Mittwoch geregelt war. Mit Formular "Flexibilität Arbeitszeiten" vom 17. August 2020 gab der Beschwerdeführer an, montags und mittwochs von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr und donnerstags vom 8:30 Uhr bis 11:30 Uhr einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können – was einer Verfügbarkeit von 50 % entsprach – sowie dass er eine Stelle zu 80 % suchte (Bg-act. 7). Hingegen im Formular "Flexibilität Arbeitszeiten" vom 19. September 2020 (Bf-act. 5 S. 7) gab der Beschwerdeführer an,

- 13 - montags, dienstags, mittwochs und freitags von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr und donnerstags von 08:15 Uhr bis 11:30 Uhr – was einer Verfügbarkeit von ungefähr 90 % entsprach – einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können und gleichzeitig führte er an, den Platz für seine Tochter in der Kinderkrippe in C.____, jeweils dienstags und donnerstags, aufgrund seiner Arbeitslosigkeit gekündigt zu haben. Aus den Zwischenverdienstbescheinigungen für die Monate Februar und März 2021 geht hervor, dass der Beschwerdeführer nicht nur an den Tagen mit gesicherter Kinderbetreuung, d.h.

jeweils montags und mittwochs, sondern auch an Dienstagen, Donnerstagen und Freitagen vereinzelte Stunden zu leisten vermochte. Ob aber tatsächlich eine Anstellung zu 80 % mit den Obhutspflichten des Beschwerdeführers vereinbar war, kann den eingereichten Beweismitteln nicht mit Sicherheit entnommen werden. Weiter ist der eingereichten E-Mail von I._____ von der Kinderkrippe J._____ C._____ (Bf-act. 5 S. 8) nur zu entnehmen, dass ein Platz montags, donnerstags und freitags im Zeitpunkt des Schreibens vom 12. November 2020 frei war. Dass dies auch im Zeitpunkt der Zuweisung zum Einsatzprogramm KADES – also drei Monate später am

E. 4.4

Nach den Umständen ist somit nachvollziehbar, dass der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer dem Einsatzprogramm KADES zugewiesen hat, um die Kinderbetreuung und die Vermittlungsfähigkeit näher zu klären. Daraus ergibt sich somit ein sachlicher Grund für die Zuweisung zwecks Beurteilung der Kindesbetreuung und ist aus der Zuweisung keine Ungleichbehandlung bzw. keine Diskriminierung auszumachen.

E. 4.5

Anzumerken ist auch, dass die Zuweisung des Beschwerdeführers zum Einsatzprogramm KADES nicht ausschliesslich der Überprüfung der Kinderbetreuung diene, was auch aus dem Zuweisungsschreiben vom

E. 4.6

Nach dem Ausgeführten ergibt sich, dass die Zuweisung zum Einsatzprogramm KADES u.a. zum Zweck der Überprüfung der Kinderbetreuung nicht als diskriminierend zu qualifizieren oder zu beanstanden ist.

- 15 -

E. 5

Mit Schreiben vom 23. März 2021 wurde A._____ aufgefordert, innert Frist bis 2. April die behauptete 70%-ige Arbeitstätigkeit in den Monaten Februar, März und April 2021 mittels Arbeitsvertrag, Bestätigung des Arbeitgebers, Stundenrapporten oder ähnlichem nachzuweisen. Mit Schreiben vom 25. März 2021 erklärte A._____, in allen Zwischenerwerbstätigkeiten ohne Arbeitsvertrag zu arbeiten, ausser für den Februar bei der E._____ AG, welcher aktenkundig sei. Er werde aber die Zwischenverdienstbescheinigungen nach Erhalt einreichen. Die angeforderten Bescheinigungen für den Februar 2021 gingen nach Ablauf der Frist am 14. April 2021 ein, diejenigen für den März 2021 am 19. April 2021; diejenigen für den April 2021 am 10. Juni 2021 (jeweils Datum Eingangsstempel), d.h. nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids vom 19. Mai 2021.

E. 5.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. In Konkretisierung dieser Schadenminderungspflicht bestimmt Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG, dass er auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen hat, die seine Vermittlungsfähigkeit fördern. Der Versicherte ist nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt,

namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch sein Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht.

E. 5.2

Vorliegend wurde der Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt, weil er der Weisung des RAV F._____ vom 12. Februar 2021, am Einsatzprogramm KADES in Chur teilzunehmen, keine Folge leistete. Der Beschwerdeführer wurde am 12. Februar 2021 zum Einsatzprogramm KADES zugewiesen und als Zuweisungsziele bzw. -gründe wurden die Überprüfung der Kinderbetreuung, der professionellen Qualifizierung und der persönlichen Entwicklung, mit Fokus auf der Umsetzung und Weiterführung aus dem Einzelcoaching, Netzwerk aufbauen und nutzen, Unterstützung bei der Stellensuche (Elektroingenieur, Projektleiter) angegeben (Bg-act. 9 S. 3). Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer sich beim Einsatzprogramm KADES weder angemeldet noch teilgenommen hat (vgl. Ergebnis der Zuweisung zum KADES [Bg-act. 10]). Mit Stellungnahme vom 4. März 2021 (Bg-act. 12) begründete der Beschwerdeführer seine Weigerung damit, dass eine Teilnahme am Einsatzprogramm KADES aufgrund seiner Tätigkeit im Zwischenverdienst zu ca. 70 % nicht möglich und sinnvoll gewesen wäre. Da er eine Beschäftigung zu 80 % gesucht habe, wäre ihm zu wenig Zeit für die

- 16 - Absolvierung des Einsatzprogrammes – nämlich ein halber Tag, d.h. 10 % – zur Verfügung gestanden. Als zweiten Grund gab der Beschwerdeführer an, dass eine Zuweisung zur Überprüfung der Kinderbetreuung diskriminierend sei und er werde gegenüber Versicherten, die keine Betreuungspflichten haben, benachteiligt.

E. 5.3

Beim Einsatzprogramm KADES handelt es sich um ein vorübergehendes Beschäftigungsprogramm im Sinne von Art. 64a Abs. 1 lit. a AVIG. Dieses ist subsidiärer Natur und kommt erst in Frage, wenn dem Beschäftigten keine zumutbare Beschäftigung zugewiesen werden kann und keine andere arbeitsmarktliche Massnahme angezeigt ist (vgl. BGE 125 V 362 E.4b). Anders als bei der Zuweisung einer Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt beurteilt sich die Frage, ob eine dem Versicherten zugewiesene vorübergehende Beschäftigung diesem zumutbar ist, laut Art. 64a Abs. 2 AVIG in sinngemässer Anwendung von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG. Es ist deshalb einzig zu prüfen, ob die zugewiesene vorübergehende Beschäftigung dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen und damit unzumutbar ist. Die weiteren Kriterien von Art. 16 Abs. 2 lit. a, b sowie d-i AVIG sind unbeachtlich und finden bei der Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung keine Anwendung. Dem Versicherten steht es nicht frei, unter welchen Umständen er an einem Einsatzprogramm teilnehmen will oder nicht. Angesichts von Sinn und Zweck der vorübergehenden Beschäftigung ist eine Unzumutbarkeit nur mit Zurückhaltung anzunehmen (BUCHER KUPFER, in: STAUFFER/CARDINAUX [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, S. 178 und 360; Urteile des Bundesgerichts 8C_384/2018 vom 23. August 2018 E.3.2, 8C_128/2016 vom 13. April 2016 E.2, 8C_833/2007 vom 14. Mai 2008 E.3.2; Urteil des Verwaltungsgerichts [VGU] S 20 129 vom 3. Dezember 2021 E.4.2, S 16 125 vom 23. Februar 2017 E.4b).

E. 5.4

Der Beschwerdeführer stützt sich vor allem auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach einer ausgleichsberechtigten Zwischenverdiensttätigkeit Priorität gegenüber einer vorübergehenden Beschäftigung bzw. einer Teilnahme in einer Massnahme zukommt (BGE 125 V 362 E.4b). Hingegen vertritt der Beschwerdegegner den Standpunkt, dass die Zwischenverdiensttätigkeiten des Beschwerdeführers mit der ergänzenden Teilnahme am Einsatzprogramm vereinbar gewesen wären, zumal aufgrund der eingereichten Bescheinigungen anzunehmen sei, dass der Beschwerdeführer insgesamt deutlich weniger als die behaupteten 70 % tätig war. Zu prüfen ist somit, ob die Teilnahme am Einsatzprogramm KADES mit der Zwischenverdiensttätigkeit des Beschwerdeführers vereinbar gewesen wäre oder ob er aufgrund eines rechtsprechungsgemäss prioritären Zwischenverdienstes das Einsatzprogramm KADES entschuldbarerweise nicht angetreten hat.

E. 6

Mit Verfügung vom 26. April 2021 wurde A._____ vom Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) infolge Nichtbefolgung von Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV (Nichtantritt eines Einsatzprogrammes) für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

- 4 -

E. 6.1

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 138 V 218 E.6 mit diversen Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden

- 18 - Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, 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 auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E.3.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_796/2019 vom 27. März 2020 E.5.1).

E. 6.2

Nach dem Ausgeführten ist somit festzustellen, dass, wenn es dem Beschwerdeführer nicht gelingt, seine Tätigkeit im Zwischenverdienst und deren Umfang nachzuweisen, er die Folgen des fehlenden Beweises zu tragen hat, zumal er sich darauf beruft, um die Teilnahme an einem zugewiesenen Einsatzprogramm zu verweigern.

E. 7

Gegen diese Verfügung erhob A._____ mit Eingabe vom 5. Mai 2021 (Datum Eingangsstempel) beim KIGA fristgerecht Einsprache. Im Wesentlichen verlangte er die Aufhebung der Verfügung und die Rücknahme der Einstelltage. Begründend führte er zusammengefasst aus, seine Abklärungen beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hätten ergeben, dass die Anordnung einer arbeitsmarktlichen Massnahme bei einer Zwischenverdienstsituation wie der seinen nicht sinnvoll sei. Weiter betonte er, dass die Zuweisung zu einem Einsatzprogramm zur Prüfung der Kinderbetreuung Personen mit Betreuungspflichten diskriminiere.

E. 7.1

Mit Schreiben vom 23. März 2021 (Bg-act. 13) wurde der Beschwerdeführer vom Beschwerdegegner aufgefordert, bis zum 2. April 2021 die in der Stellungnahme vom 4. März 2021 (Bg-act. 12) behauptete 70%-ige Arbeitstätigkeit im Zwischenverdienst in den Monaten Februar, März und April 2021 mittels Arbeitsvertrag, Bestätigung des Arbeitgebers, Stundenrapporten oder ähnlichem nachzuweisen. Mit Schreiben vom 25. März 2021 (Bg-act. 14) gab der Beschwerdeführer an, in allen aktuellen Zwischenerwerbstätigkeiten ohne Arbeitsvertrag zu arbeiten (mit Ausnahme bei der E._____ AG für den Februar 2021 [Bf-act. 1 S. 7 sowie Bg-act. 14 S. 6]), er werde aber die Zwischenverdienstbescheinigungen nach Erhalt einreichen. Diese gingen dann am 14. April 2021 für den Februar 2021 (Bg-act. 15-17), am 19. April 2021 für den März 2021 (Bg-act. 18-20) und am 10. Juni 2021 für den April 2021 (Bg-act. 23-25) ein (jeweils Datum Eingangsstempel). Die Zwischenverdienstbescheinigungen gingen also nach Ablauf der vom

- 19 - Beschwerdegegner gesetzten Frist bis zum 2. April 2021 ein, diejenigen für den April 2021 sogar nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids vom 19. Mai 2021.

E. 7.2

Zunächst ist festzustellen, dass die Zwischenverdienstbescheinigungen der K._____ AG (Bg-act. 16, 19 und 24) jeweils vom Beschwerdeführer selbst ausgestellt und unterschrieben wurden. Die Zwischenverdienstbescheinigung vom Februar 2021 datiert zudem vom 28. Dezember 2020 (Bg-act. 16). Die Beweiskraft dieser Bescheinigungen – obschon mit der jeweiligen Lohnabrechnung belegt – ist somit klar beschränkt. Den Zwischenverdienstbescheinigungen und den jeweiligen Monatsabrechnungen ist zu entnehmen, dass für den Februar 2021 sein Pensum 54.9 % (davon entfielen 14.1 % auf die K._____ AG) für den März 61.6 % (davon entfielen 14.9 % auf die K._____ AG) und für den April 50.3 % (davon entfielen 16.2 % auf die K._____ AG) betrug. Das Pensum wurde aufgrund der Annahme berechnet, dass ein Vollpensum als Lehrer auf Sekundarstufe I 29 Lektionen pro Woche beträgt (vgl. Art. 62 Abs. 1 lit. c des Schulgesetzes [SchulG; BR 421.000]) und dass für die Tätigkeit bei der K._____ AG mangels Vertrags ein Vollpensum 40 Stunden beträgt. Für die Anstellung bei der E._____ AG ist von einem Vollpensum von 42.5 Stunden pro Woche auszugehen (vgl. Bg-act. 17, 20 und 25). Konkret wurde das Pensum wie folgt berechnet: Februar 2021 Schule L._____ (Bg-act. 15): 100 % Pensum

beträgt 29 Lektionen pro Woche, was 5.8 Lektionen pro Arbeitstag ausmacht (29 / 5). Im Februar 2021 gab es 20 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 116 Lektionen (20 x 5.8). Da der Beschwerdeführer 32 Lektionen bei der Schule L._____ übernahm, betrug sein Pensum für den Februar 2021 27.6 % (100 / 116 x 32).

- 20 - E._____ AG (Bg-act. 17): 100 % Pensum beträgt 42.5 Stunden pro Woche, was 8.5 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (42.5 / 5). Im Februar 2021 gab es 20 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 170 Stunden (20 x 8.5). Da der Beschwerdeführer 22.5 Stunden bei der E._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den Februar 2021 13.2 % (100 / 170 x 22.5). K._____ AG (Bg-act. 16): 100 % Pensum beträgt 40 Stunden pro Woche, was 8 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (40 / 5). Im Februar 2021 gab es 20 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 160 Stunden (20 x 8). Da der Beschwerdeführer 22.5 Stunden bei der K._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den Februar 2021 14.1 % (100 / 160 x 22.5). Total Pensum Februar 2021: 54.9 % (27.6 % + 13.2 % + 14.1 %). März 2021 Schule M._____ (Bg-act. 18): Nach dem eingereichten Stundenplan (Bg-act. 14 S. 4) sind 15 Lektionen pro Woche und ein Pensum von rund 51 % angegeben, wenn auch für die Klassenlehrperson D._____ und nicht für den Beschwerdeführer. In der Zwischenbescheinigung und in der Lohnabrechnung (Bg-act. 18) sind aber weniger Stunden angegeben; für die Berechnung werden diese Angaben herangezogen. 100 % Pensum beträgt 29 Lektionen pro Woche, was 5.8 Lektionen pro Arbeitstag ausmacht (29 / 5). Im März 2021 gab es 23 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 133.4 Lektionen (23 x 5.8). Da der Beschwerdeführer 45 Lektionen bei der Schule M._____ übernahm, betrug sein Pensum für den März 2021 33.7 % (100 / 133.4 x 45).

- 21 - E._____ AG (Bg-act. 20): 100 % Pensum beträgt 42.5 Stunden pro Woche, was 8.5 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (42.5 / 5). Im März 2021 gab es 23 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 195.5 Stunden (23 x 8.5). Da der Beschwerdeführer 25.5 Stunden bei der E._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den März 2021 13 % (100 / 195.5 x 25.5). K._____ AG (Bg-act. 19): 100 % Pensum beträgt 40 Stunden pro Woche, was 8 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (40 / 5). Im März 2021 gab es 23 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 184 Stunden (23 x 8). Da der Beschwerdeführer 27.5 Stunden bei der K._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den März 14.9 % (100 / 184 x 27.5). Total Pensum März 2021: 61.6 % (33.7 % + 13 % + 14.9 %). April 2021 Schule M._____ (Bg-act. 23): 100 % Pensum beträgt 29 Lektionen pro Woche, was 5.8 Lektionen pro Arbeitstag ausmacht (29 / 5). Im April 2021 gab es 22 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 127.6 Lektionen (22 x 5.8). Da der Beschwerdeführer 7 Lektionen bei der Schule M._____ übernahm, betrug sein Pensum für den April 2021 5.5 % (100 / 127.6 x 7). E._____ AG (Bg-act. 25): 100 % Pensum beträgt 42.5 Stunden pro Woche, was 8.5 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (42.5 / 5). Im März 2021 gab es 22 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 187 Stunden (22 x 8.5). Da der Beschwerdeführer 53.5 Stunden bei der E._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den April 2021 28.6 % (100 / 187 x 53.5).

- 22 - K._____ AG (Bg-act. 24): 100 % Pensum beträgt 40 Stunden pro Woche, was 8 Stunden pro Arbeitstag ausmacht (40 / 5). Im April 2021 gab es 22 Arbeitstage, d.h. ein Pensum von 100 % betrug 176 Stunden (22 x 8). Da der Beschwerdeführer 28.5 Stunden bei der K._____ AG leistete, betrug sein Pensum für den April 2021 16.2 % (100 / 176 x 28.5). Total Pensum April 2021: 50.3 % (5.5 % + 28.6 % + 16.2 %). Daraus folgt, dass die ausgewiesenen Tätigkeiten weit weniger als ein 70 %-Arbeitspensum im Zwischenverdienst ausmachen, selbst wenn die Tätigkeit bei der K._____ AG

berücksichtigt wird. Insbesondere im Februar und April 2021 hätte der Beschwerdeführer Kapazität für mindestens weitere 20 % Pensum gehabt (also mindestens ein Tag pro Woche), um am Einsatzprogramm KADES teilzunehmen. Weiter hat sich der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Zuweisung mit der Teilnahme am Einsatzprogramm KADES im Grundsatz einverstanden erklärt (Bf-act. 1 S. 3 f.). Dennoch hat sich der Beschwerdeführer aber weder am Programm angemeldet noch hat er in anderer Weise Kontakt mit den Verantwortlichen des Einsatzprogramms KADES aufgenommen. Vielmehr hat er allein entschieden, dass eine Teilnahme am Einsatzprogramm KADES für ihn aufgrund der Tätigkeiten im Zwischenverdienst nicht möglich sei (E-Mail vom 13. Februar 2021 [Bf-act. 1 S. 3]). Es ist zwar zutreffend, dass die Zwischenverdiensttätigkeiten nach der Rechtsprechung Priorität gegenüber arbeitsmarktlichen Massnahmen geniessen, jedoch wäre hier die Teilnahme am Einsatzprogramm KADES zumindest teilweise mit den Tätigkeiten des Beschwerdeführers vereinbar gewesen. Hätte er sich beim Einsatzprogramm beworben, hätte er seine zeitlichen Anliegen aufgrund der Zwischenerwerbstätigkeiten geltend machen und z.B. einen für ihn günstigen Zeitraum für die Absolvierung des Programmes wählen können (vgl. Bf-act. 4 mit einer Übersicht, wie eine

- 23 - Beispiel-Woche bei KADES aussieht). Zudem ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer für die Erzielung des Zwischenverdienstes vorübergehend von der Teilnahme am Einsatzprogramm KADES dispensiert hätte werden können (vgl. VGU S 20 129 vom 3. Dezember 2021 E.4.4). Durch sein Verhalten hat der Beschwerdeführer nicht nur die Teilnahme am Einsatzprogramm KADES abgelehnt, sondern gleichzeitig auch die Möglichkeit einer für ihn gangbaren Lösung vereitelt. Damit hat er seine Schadenminderungspflicht verletzt.

E. 7.3

Zu prüfen ist noch, ob die Tätigkeit beim Einsatzprogramm KADES aufgrund des Alters, der persönlichen Verhältnisse oder der Gesundheit des Beschwerdeführers unzumutbar sein könnte (Art. 64a Abs. 2 i.V.m. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Unter die persönlichen Verhältnisse fallen insbesondere der Zivilstand, die Zahl der betreuungsbedürftigen Kinder und die Intensität der Verwurzelung am Wohnort oder das Vorhandensein eines Eigenheims (vgl. VGU 20 129 vom 3. Dezember 2021 E. 4.3.2, S 16 75 vom

E. 7.4

Schliesslich ist noch zu bemerken, dass der Beschwerdeführer den Beweis für seinen Zwischenverdienst erst nach der vom Beschwerdegegner angesetzten Frist (2. April 2021 [Bg-act. 13]) erbracht hat: Die Bescheinigungen für den Februar 2021 sind am 14. April 2021 eingegangen (Bg-act. 15, 16 und 17), die Bescheinigungen für den März 2021 am 19. April 2021 (Bg-act. 18, 19 und 20), während die Bescheinigungen für den April 2021 erst am 10. Juni 2021 (Datum Eingangsstempel) – d.h. gar nach Vorliegen des angefochtenen Einspracheentscheids vom 19. Mai 2021 – beim Beschwerdegegner eingegangen sind (Bg-act. 23, 24 und 25). Der Beschwerdeführer hat somit seine Mitwirkungspflicht bis zum Vorliegen des angefochtenen Einspracheentscheids am 19. Mai 2021 verletzt, was auch zu sanktionieren war.

E. 7.5

Nach dem Ausgeführten ist somit festzustellen, dass die Teilnahme am Einsatzprogramm KADES mit den Zwischenverdiensttätigkeiten des Beschwerdeführers vereinbar gewesen

wäre und somit war der Beschwerdeführer verpflichtet, die Zuweisung des Beschwerdegegners zu befolgen. Da er ohne entschuldbaren Grund nicht am Einsatzprogramm KADES teilgenommen hat, ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG rechtmässig erfolgt.

E. 8

Mit Entscheid vom 19. Mai 2021 wurde die Einsprache vom KIGA abgelehnt. Insbesondere wurde ausgeführt, dass A._____ deutlich weniger als gemäss behauptetem Zwischenverdienst von 70 % tätig gewesen sei und in der Folge eine Teilnahme am Einsatzprogramm möglich gewesen wäre. Weiter sei das Amt auch berechtigt gewesen, die Zuweisung zwecks Überprüfung der Kinderbetreuung anzuordnen, zumal dieses Kriterium nicht das einzige war und es unklar gewesen sei, ob der Versicherte tatsächlich im Umfang von 80 % dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden sei.

E. 8.1

Es bleibt zu prüfen, ob die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 23 Tagen angemessen ist. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die versicherte Person vorwerfen lassen muss. Die Einstellung dauert 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem

- 25 - Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 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 (vgl. BGE 137 V 71 E.5.2; Urteile des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.2.2, 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E.3.3 m.w.H.).

E. 8.2

Vorliegend wurde der Beschwerdeführer für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Damit bewegt sich die Einstellungsdauer im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens. Es sind keine Gründe ersichtlich, welche ein Abweichen rechtfertigen würden. Insbesondere entspricht die verfügte Dauer dem Mittelwert der Einstellung bei erstmaligem Nichtantritt einer vorübergehenden Beschäftigung gemäss dem Einstellraster in AVIG-Praxis ALE (Rz. D79 Ziff. 3.C/1). Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid sowohl bezüglich der Einstellung in der Anspruchsberechtigung an sich als auch bezüglich der Höhe der verfügten Einstelldauer als gerechtfertigt. Folglich ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Mai 2021 nichts zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde ist abzuweisen.

E. 9

Gegen den Einspracheentscheid vom 19. Mai 2021 erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 4. Juni 2021 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Im Rechtsbegehren verlangte er die Rücknahme (recte: Aufhebung) der Verfügung vom 26. April 2021 und der Einstelltage sowie die Anerkennung der Diskriminierung auf Grund der Lebensform durch das KIGA. Ausserdem wurde die

Überprüfung der internen Prozesse des RAV F._____ und der Arbeitslosenversicherung (ALV) Graubünden durch eine externe Stelle verlangt sowie die Veröffentlichung des Resultats. Zur Begründung gab der Beschwerdeführer sinngemäss und im Wesentlichen an, dass er die arbeitsmarktliche Massnahme nicht angetreten habe, weil er zum

- 5 - damaligen Zeitpunkt einem Zwischenverdienst nachgegangen sei. Im Februar habe sein Zwischenverdienst einem 55%-igen Arbeitspensum, im März einem 77%-igen Arbeitspensum entsprochen und daher habe für ihn keine zeitliche Kapazität für die Absolvierung des Programmes KADES bestanden. Zudem brachte er vor, dass er in den Monaten Februar und März 2021 kein Anrecht auf Taggelder gehabt habe. Eine Diskriminierung sei gegeben, da er zu einer arbeitsmarktlichen Massnahme mit dem Grund "Abklärung Kinderbetreuung" zugewiesen worden sei, ohne dass das KIGA auf seine individuelle Situation eingegangen sei. Insbesondere sei dem Umstand nicht Rechnung getragen worden, dass die Betreuung seines Kindes immer gewährleistet gewesen sei. Weiter treffe die Aussage des KIGA, wonach man sich aufgrund der starken Nachfrage nach Kindertagesstätten nicht darauf verlassen durfte, dass im Zeitpunkt eines allfälligen Stellenangebotes tatsächlich ein Platz verfügbar gewesen wäre, nicht auf seine Situation zu. Der Beschwerdeführer habe in dieser Hinsicht eine gegenteilige Erfahrung gemacht und sowohl in C._____ wie in G._____ sofort einen Kitaplatz gefunden. Schliesslich ergebe sich eine Diskriminierung auch aus der Tatsache, dass bei der Zuweisung die Betreuungs- und Arbeitssituation in Randregionen sowie seine Zwischenverdiensttätigkeit nicht beachtet worden seien. Die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers werde durch seine Obhutspflicht nicht beeinträchtigt und somit sei der Zuweisungsgrund "Abklärung Kinderbetreuung" diskriminierend. Die Überprüfung der internen Prozesse des RAV F._____ und der ALV Graubünden durch eine externe Stelle sei insbesondere hinsichtlich der Behandlung der Stellungnahmen der Versicherten notwendig. Die Stellungnahmen würden nicht vom RAV-Berater gelesen, sondern nur von der Rechtsabteilung verarbeitet, und ausserdem werde in den Verfügungen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung systematisch nicht auf den Inhalt der Stellungnahmen eingegangen und die Verfügungen mangelhaft

- 6 - begründet. Erst bei einer Einsprache werde die Stellungnahme berücksichtigt. Somit sei die juristische Sorgfalt nicht gewährleistet.

E. 9.1

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht 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

- 26 - Mutwilligkeit oder Leichtsinns nicht vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen.

E. 9.2

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

E. 10

Am 24. Juni 2021 nahm das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) Stellung zur Beschwerde und verlangte die Beschwerdeabweisung unter gesetzlicher Kostenfolge. Zur Begründung führte der Beschwerdegegner aus, dass die Zwischenverdiensttätigkeit des Beschwerdeführers ohne Weiteres mit der ergänzenden Teilnahme am Einsatzprogramm vereinbar gewesen wäre, zumindest bis Mitte März 2021. Aus den eingereichten Beilagen könne geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer insgesamt deutlich weniger als die behaupteten 70 % im Zwischenverdienst tätig gewesen sei, selbst unter Einberechnung einer gewissen Vor- und Nachbereitungszeit bei den Schullektionen. Es hätte vom Beschwerdeführer erwartet werden können, dass er ergänzend zum Zwischenverdienst an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnehme, damit einerseits der gesamte Vermittlungsumfang von insgesamt 80 % geprüft und andererseits seine Neuorientierung gefördert werden könne. Hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund des Zuweisungsgrunds "Überprüfung Kinderbetreuung" führte der Beschwerdegegner aus, dass dies nicht der einzige Zuweisungsgrund gewesen sei, sondern es seien die berufliche Neuorientierung des Beschwerdeführers sowie die Umsetzung und Weiterführung der im Einzel-Coaching erarbeiteten Ziele im Vordergrund gestanden. Aufgrund der eingereichten Beilagen sei es für den Beschwerdegegner unklar gewesen, ob der Beschwerdeführer tatsächlich im Umfang von 80 % dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden sei und aus diesem Grund sei eine Abklärung notwendig gewesen. Der Zuweisungsgrund "Überprüfung Kinderbetreuung" sei nicht als reine Schikane oder gar als Diskriminierung abzuwerten. Eine versicherte Person mit betreuungsbedürftigen Kindern müsse hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die gleichen Bedingungen erfüllen wie alle anderen Personen. Es liege somit

- 7 - an ihr, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert sei, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Hinsichtlich des Antrags auf Überprüfung des internen Prozesses machte der Beschwerdegegner keine Ausführungen, da dies kein gültiges Anfechtungsobjekt darstelle.

E. 11

Der Beschwerdeführer reichte am 19. Juli 2021 die Replik ein. Er präziserte im Wesentlichen die Ausführungen in der Beschwerdeschrift. Insbesondere führte der Beschwerdeführer aus, dass die Zusammenrechnung des Zwischenverdienstes vom Beschwerdegegner nicht korrekt sei. Weiter habe er die Teilnahme am Projekt ProVision im November 2020 verweigert, weil dieses seine Vermittlungsfähigkeit nicht gefördert hätte und nicht – wie vom Beschwerdegegner angeführt – mangels Verfügbarkeit. Der Beschwerdeführer sei der früheren arbeitsmarktlichen Massnahme bei ProVision nur zwecks der Abklärung der Kinderbetreuung zugewiesen worden, obwohl keine Indizien, dass er bei einer neuen Stelle die Betreuung nicht hätte regeln können, vorhanden gewesen seien.

E. 12

Februar 2021 hervorgeht. Beim Einsatzprogramm KADES handelt es sich um eine Projektmanagement Firma, welche darauf spezialisiert ist, stellensuchende Kaderleute mit Potential rasch (wieder) in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Im Hinblick auf die berufliche Neuorientierung des Beschwerdeführers waren ebenfalls seine professionelle Qualifizierung, die persönliche Entwicklung sowie weitere Schwerpunkte (Umsetzung und

Weiterführung aus dem Einzelcoaching, Netzwerk aufbauen und nutzen, Unterstützung bei der Stellensuche als Elektroingenieur, Projektleiter) Anlass für die Zuweisung. Der Beschwerdeführer hat sich denn auch diesbezüglich einverstanden erklärt, soweit er in seiner E-Mail vom 13. Februar 2021 (Bf-act. 1 S. 3) ausführte, dass er "den Punkt in der Zuweisung bezüglich Entwicklung, Weiterführen des Einzelcoachings und Unterstützung bei der Stellensuche sehr sinnvoll" finde.

E. 16

August 2016 E.5c; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Band I [Art. 1–58], Bern/Stuttgart 1987, S. 234). Bezüglich der Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern gilt es zu beachten, dass diese grundsätzlich keinen persönlichen Grund darstellen, der eine arbeitsmarktliche Massnahme unzumutbar macht. Dies ist höchstens dann denkbar, wenn eine Kinderbetreuung durch Drittpersonen bei objektiver Betrachtungsweise auch potenziell nicht infrage kommt, was nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs regelmässig nicht mehr der Fall sein wird (VGU S 16 125 vom 23. Februar 2017 E.4d; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C_43/04 vom 25. Juni 2004 E.2.2, BUCHER KUPFER, a.a.O., S. 123 f.). Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass die Teilnahme am Einsatzprogramm KADES aufgrund seiner Betreuungspflichten unzumutbar gewesen wäre und es haben sich auch keine entsprechenden Hinweise darauf ergeben. Andere Umstände,

- 24 - die auf eine Unzumutbarkeit aus den oben genannten Gründen schliessen lassen, sind nicht ersichtlich und werden auch nicht geltend gemacht.

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