

GR_GERICHTE S 2022 113 vom 19. Juni 2023

GR Gerichte, 2023-06-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2022_113

FR: GR_GERICHTE S 2022 113 du 19 juin 2023

IT: GR_GERICHTE S 2022 113 del 19 giugno 2023

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____ war zuletzt als Betreuerin tätig. Am 1. Februar 2022 meldete sie einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 50 % ab selbigem Datum an.

E. 1.1

Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 27. September 2022 (vgl. Beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 12). Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht werden. Örtlich zuständig ist gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02) für die Beurteilung von Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons. Da der angefochtene Einspracheentscheid vom KIGA Graubünden als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen wurde, erweist sich demzufolge das angerufene Gericht als örtlich zuständig (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 Abs. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). 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). Die Beurteilung der vorliegenden Streitsache fällt somit in die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts. Als Adressatin des Einspracheentscheids ist die Beschwerdeführerin überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung - 9 - auf (vgl. Art. 1 AVIG i.V.m. Art. 59 ATSG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (vgl. Art. 60 und 61 ATSG).

E. 1.2

Nach Art. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. In einzelrichterlicher Kompetenz entscheidet das Verwaltungsgericht, wenn der Streitwert von CHF 5'000.-- nicht überschritten wird (vgl. Art. 43 Abs. 3 lit. a VRG) und keine Fünferbesetzung (vgl. Art. 43 Abs. 2 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst (vgl. Art. 23 AVIG) der Beschwerdeführerin von CHF 3'166.-- (vgl. Bg-act. 1). Dieser Verdienst wird ihr im Umfang von 80 % (vgl. Art. 22 Abs. 1 AVIG) entschädigt (vgl. Bg-act. 1). Die Beschwerdeführerin hat demnach Anspruch auf ein Taggeld von CHF 116.70 (ermittelt aus CHF 3'166.-- x 0.8 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerdegegner verfügten, hier angefochtenen Einstellungsdauer von 37 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt CHF 4'317.90 (37 x CHF 116.70). 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. 2

Im Zuge eines Beratungstermins beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) am 27. Juni 2022 wurde A._____ über eine Übereinstimmung ("Matching") für eine Stelle bei der B._____ als Haushelferin informiert, so dass sie sich umgehend bewerben solle, und es erfolgte die Zuweisung der Kontaktdaten von A._____ an die B._____. In Folge erhielt A._____ am 29. Juni 2022 einen Telefonanruf einer Mitarbeiterin der B._____, die den Arbeitsbereich erläuterte. A._____ bat daraufhin um Bedenkzeit. Am 5. Juli 2022 bestätigte eine Mitarbeiterin der B._____ dem RAV per E-Mail, dass bis dahin kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen war. Am 7. Juli 2022 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ in diesem Zusammenhang zu einer Stellungnahme auf.

E. 2.1

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, hat im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG). Die Versicherte hat eine vermittelte zumutbare Arbeit unverzüglich anzunehmen (vgl. Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG).

- 10 -

E. 2.2

Die verschiedenen damit verbundenen Pflichten sind als blosse Obliegenheiten nur insofern durchsetzbar, als deren Verletzung leistungsrechtliche Sanktionen in Form der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vgl. Art. 30 AVIG) nach sich zieht. Diese hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als verwaltungsrechtliche Sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.3.1; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2511, Rz. 828).

E. 2.3

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie 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 ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht. Soweit diese Bestimmung nicht die ausdrücklich dort genannten Tatbestände betrifft, hat sie die Funktion eines Auffangtatbestands. Als solcher erfasst sie sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und der Weisungen der zuständigen Amtsstelle, soweit ein bestimmtes Verhalten nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E.5.2; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2520, Rz. 852). Der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit) ist nach der Rechtsprechung 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. Mithin erfasst der Tatbestand jedes Verhalten, welches das

- 11 - Zustandekommen des Arbeitsvertrags scheitern lässt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_750/2019 vom 10. Februar 2020 E.4.1.; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2520, Rz. 850).

E. 2.4

Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen. (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.1 mit weiteren Hinweisen).

E. 2.5

Die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeitsstelle beurteilt sich nach Art. 16 AVIG. Die Versicherte muss gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Diese Bestimmung erklärt jede Arbeit im Grundsatz als zumutbar und die versicherte Person hat somit jede Arbeitsgelegenheit wahrzunehmen, insbesondere auch Arbeit ausserhalb ihres bisherigen Berufes (vgl. Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2355, Rz. 292). In Art. 16 Abs. 2 AVIG regelt der Gesetzgeber abschliessend, welche Arbeit unzumutbar ist. Diese Arbeitsstellen sind von der Annahmepflicht ausgenommen. Die Unzumutbarkeitsbestände müssen kumulativ ausgeschlossen sein, damit eine Arbeit als zumutbar qualifiziert werden kann (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2355, Rz. 293).

E. 2.6

In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die dem Einstellungstatbestand zugrunde liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVGE] C 115/01 vom 13. Mai 2002 E.1b mit weiteren Hinweisen). Die blosser Möglichkeit

- 12 - eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen

Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 144 V 427 E.3.2). 3. Gemäss den Akten wurde eine Stelle als Haushelferin mit Perspektive als Pflegehelferin von der B._____ inseriert (vgl. Bg-act. 7). In tatsächlicher Hinsicht steht fest und ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin die Stelle der B._____ nicht angenommen hat. Nach eigener Aussage, hätte sie die Stelle ohnehin nicht angenommen, selbst wenn ein Telefongespräch zustande gekommen wäre (vgl. Bg-act. 11). Es spielt dabei keine Rolle, ob die Stelle zugewiesen, selbst gefunden, von Dritten vermittelt oder angeboten wurde, damit ein Ablehnen geahndet werden kann (vgl. EVGE C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2). Das Verhalten der Beschwerdeführerin ist gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG grundsätzlich mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu ahnden. 4. Streitig und zu prüfen ist, ob die zugewiesene Stelle als Haushelferin mit Perspektive als Pflegehelferin für die Beschwerdeführerin unzumutbar war und somit ein Rechtfertigungsgrund für das Ablehnen der Stelle vorliegt. Die Beschwerdeführerin stützt sich bei ihrer Argumentation darauf, dass sie nie als Haushelferin und insbesondere nie als Reinigungskraft, worum es sich bei der Stelle angeblich ausschliesslich gehandelt hätte, gearbeitet habe und dass diese Arbeit angesichts ihrer Fähigkeiten und Ausbildungen, ihrer bisherigen Tätigkeiten und ihres Alters für sie unzumutbar gewesen sei. Sie beruft sich somit sinngemäss auf Art. 16 Abs. 2 lit. b sowie Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG.

- 13 -

E. 3

In ihrer Stellungnahme vom 15. Juli 2022 teilte A._____ mit, dass es sich bei der Stelle um eine Reinigungskraft handle. Diese Stelle sei für sie aufgrund ihres Alters, ihrer Fähigkeiten und Ausbildung sowie ihrer bisherigen Tätigkeiten nicht zumutbar. Auch rügte A._____, dass ihre Daten ohne ihre Zustimmung an die B._____ weitergegeben worden seien. Ihre Kontaktdaten und Bewerbungsunterlagen könnten jedoch nach Datenschutzvereinbarung nur mit ihrer Zustimmung im Einzelfall weitergegeben werden.

E. 4

Mit Verfügung vom 1. September 2022 stellte das KIGA A._____ für 37 Tage in ihrem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung wegen Nichtbefolgung von Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV ein. Zwar

- 3 - habe sich die Versicherte auf Anweisung durch das RAV, sich bei der B._____ auf eine offene Stelle zu bewerben, zwar gemeldet, doch sei das Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen, weil die Versicherte anlässlich der Kontaktnahme mitgeteilt habe, dass sie sich das zuerst noch überlegen müsse, da sie Naturheilpraktikerin sei. Man habe vereinbart, dass sie sich melden werde. Zur Stellungnahme aufgefordert, habe die Versicherte keine Rechtfertigungsgründe im Sinne des AVIG angeführt. Damit sei erstellt, dass die Versicherte durch ihr Verhalten eine zugewiesene, zumutbare Stelle faktisch abgelehnt habe.

E. 4.1

Zunächst ist zu klären, welche Tätigkeiten die Stelle als Haushelferin bei der B._____ umfasst und welche Berufserfahrungen und Ausbildungen die Beschwerdeführerin besitzt.

E. 4.1.1

Eine Haushelfende erfüllt, wie dem Bewerbungsportal der B._____ zu entnehmen ist, folgende Aufgaben: Unterstützung in der Alltagsgestaltung und Haushaltsführung;

Schnittstelle zwischen Kunden und verantwortlicher Fachperson; Erkennung, Förderung und Erhaltung von Ressourcen der Kunden; Dokumentation der Tätigkeiten; Übernahme von Rollen wie Dienstplanung, Einsatzplanung, Begleitung von Mitarbeitenden (vgl. https://D._____; besucht am 19. Juni 2023).

E. 4.1.2

Nach Angaben in ihrem Lebenslauf schloss die Beschwerdeführerin eine Lehre als Modeverkäuferin ab. Danach machte sie eine Weiterbildung im kaufmännischen Bereich und schloss diese mit einem Handelsdiplom ab. So war die Beschwerdeführerin mit Unterbrüchen von 1982 bis 1994 als kaufmännische Angestellte tätig. Im Jahr 1996 erhielt sie die Bewilligung als Naturheilpraktikerin; dies auch nach zwei Praktika in einer Naturheilpraxis und einer ärztlichen Praxis, wo sie Patienten betreute. Bis heute praktiziert die Beschwerdeführerin als selbständige Naturheilpraktikerin. Darüber hinaus machte die Beschwerdeführerin Aus- und Weiterbildungen in Phytotherapie, klassischer Homöopathie und eine Fachfortbildung in Ernährungslehre und Diätetik. Im Jahr 2009 absolvierte sie eine Weiterbildung in Psychotherapie bei der G._____. In den Jahren 2011/2012 versah die Beschwerdeführerin ein Praktikum auf der Palliativstation des Spitals H._____ zur Begleitung Schwerkranker und Sterbender. Sie betreute eine Seniorin ab 2015 bis zu ihrem Ableben psychologisch, d.h. mit Unterhaltungen und Begleitungen zum Arzt oder Coiffeur, und ebenso intensiv ihren Vater bis zu seinem Ableben (vgl. Bg- act. 9).

- 14 -

E. 4.2

Es ist nun zu prüfen, ob die Stelle als Haushelferin angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der Beschwerdeführerin Rücksicht nimmt (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG).

E. 4.2.1

Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt. Daraus hat die Rechtsprechung geschlossen, spezielle Berufe mit einem kleinen Stellenangebot dürften nicht von Anfang an vom Versicherungsschutz ausgeschlossen werden (vgl.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 15 69 vom 3. Mai 2016 E.5c). Damit bremst die gesetzliche Forderung der angemessenen Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person auch die Möglichkeit der Zuweisung einer ausserberuflichen Arbeit ab (vgl. Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Band I, Bern 1987, Art. 16 N. 18). Der Begriff "Fähigkeiten" bezieht sich dabei auf die körperlichen, geistigen und fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeit darf eine versicherte Person bezüglich ihrer Fähigkeiten unterbeanspruchen, jedoch nicht überfordern (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_364/2021 vom 17. November 2021 E.2.2; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern 200 17 413 ALV vom 18. August 2017 E.2.2; Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE] Rz. B285, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]; Stand 1. Januar 2023). Es soll vor allem eine Überforderung der versicherten Person in Bezug auf ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert werden. Eine Unterforderung bzw. Unterbeanspruchung begründet keine Unzumutbarkeit. Dabei sind nicht nur die beruflichen Fähigkeiten beizuziehen, sondern jegliche Fähigkeiten, die sich

die versicherte Person auf welche Art und Weise auch immer erworben hat (vgl. Gerhards, a.a.O., Art. 16 N.16). Die versicherte Person muss in der Lage sein, die

- 15 - angebotene Arbeit sachgerecht ausführen zu können, weil sich andernfalls der Arbeitgeber getäuscht sehen und das Arbeitsverhältnis wieder auflösen könnte. Ein hohes Fähigkeitsniveau erweitert die Möglichkeiten der Vermittlung von zumutbarer Arbeit (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_364/2021 vom 17. November 2021 E.2.2 mit weiteren Hinweisen). Die Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person ist jedoch beschränkt. Der versicherten Person ist grundsätzlich zunächst erlaubt, dass sie sich in ihrem bisherigen Berufs- oder Tätigkeitsbereich umsieht. Voraussetzung ist jedoch, dass in dem betroffenen Berufs- und Tätigkeitsfeld überhaupt Stellen vorhanden sind. Wenn im bisherigen Berufszweig kein Stellenmangel besteht, hat die Rücksichtnahme längere Zeit zu dauern (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B286). Bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit besteht innerhalb der Schranken von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG für die Annahme einer ausserberuflichen Tätigkeit indes eine erhöhte Pflicht (vgl. VGU S 15 69 vom 3. Mai 2016 E.5c).

E. 4.2.2

Die Beschwerdeführerin hat bisher noch nie als Haushilfe gearbeitet. Gemäss Stellenausschreibung ("Alltagsgestaltung und Haushaltsführung") ist davon auszugehen und wird seitens des Beschwerdegegners auch bestätigt, dass Reinigungsarbeiten zum Tätigkeitsgebiet der Haushilfe gehören, doch ist nicht erstellt, dass – wie die Beschwerdeführerin nicht substantiiert und nicht belegt dartut – die Tätigkeit allein Reinigungsarbeiten umfasst hätte. So bestehen die Aufgaben durchaus auch in der Betreuung von Personen ("Erkennung, Förderung und Erhaltung von Ressourcen der Kunden"). Die Beschwerdeführerin hat als Betreuerin von Patienten in einer Naturheil- und einer ärztlichen Praxis wie auch als Betreuerin von Schwerkranken und Sterbenden auf der Palliativstation im Spital H._____ gewirkt (vgl. Bg- act. 9). Weiter hat sie ihren Vater bis zum Ableben intensiv betreut. Schliesslich war sie auch als Betreuerin einer Seniorin von 2015 bis zu

- 16 - ihrem Ableben tätig. Es ist somit festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin mit den betreuenden Aspekten der Stelle nicht überfordert wäre. Weiter kann davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin Grundkenntnisse in der Haushaltsarbeit hat. Beachtet man die Stellenbeschreibung gemäss Job-Room (Bg-act. 7), benötigt es weder eine Qualifikation noch Erfahrung im hauspflegerischen Bereich. Was die körperliche Belastbarkeit anbelangt, umfasste die Reinigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nur einen Teil der Arbeit. Es sind keine Gründe rechtsgenügend substantiiert worden, weshalb die Beschwerdeführerin nicht in der Lage wäre, die Stelle zu bewältigen. So bringt sie zwar das Alter von 61 Jahren und fehlende Kraft vor, nennt aber keine konkreten körperlichen Beschwerden, die ihr den hauspflegerischen Anteil an ihrer Arbeit als Haushilfe erschwert oder gar verunmöglicht hätten. Die ausgeschriebene Stelle sah sogar die Möglichkeit zur Weiterbildung als Pflegehelferin vor, wodurch der hauspflegerische Anteil reduziert worden oder weggefallen wäre. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Stelle als Haushilfe die Beschwerdeführerin nicht überfordern würde.

E. 4.2.3

Die Stelle als Haushilfe würde die Beschwerdeführerin nicht überfordern. Sie nimmt somit angemessen auf die Fähigkeiten oder die bisherigen Tätigkeiten der Beschwerdeführerin

Rücksicht und ist deshalb nicht unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG.

E. 4.3

Es bleibt zu prüfen, ob die Stelle aufgrund des Alters, der persönlichen Verhältnisse oder des Gesundheitszustands der Beschwerdeführerin für diese nicht zumutbar wäre (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG).

E. 4.3.1

Da die Beschwerdeführerin kein Arztzeugnis einreicht, ein aussagekräftiges ärztliches Zeugnis oder andere geeignete Beweismittel jedoch erforderlich sind, erübrigt sich die Prüfung der Unzumutbarkeit

- 17 - aufgrund des Gesundheitszustands (vgl. BGE 124 V 234 E.4b/4bb; VGU S 22 42 vom 10. Februar 2023 E. 2.6. mit weiteren Hinweisen; AVIG- Praxis ALE Rz. B290).

E. 4.3.2

Zu den persönlichen Verhältnissen gehören u.a. der Zivilstand, die Zahl der zu betreuenden Kinder, eine Betreuungspflicht gegenüber Eltern und Verwandten, die Verwurzelung, ein Eigenheim am Wohnort sowie die religiöse Überzeugung (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2357, Rz. 297; KUPFER BUCHER, in: STAUFFER/CARDINAUX [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. Zürich/Basel/Genf 2019, S. 124 f.). Da die Kinder der Beschwerdeführerin bereits erwachsen sind und die Arbeitsstelle am Wohnort in E. _____ wäre, sind keine Unzumutbarkeitsgründe aufgrund persönlicher Verhältnisse ersichtlich oder von der Beschwerdeführerin vorgebracht. Somit ist die Stelle als Haushilfe bei der B. _____ auch aufgrund der persönlichen Verhältnisse nicht unzumutbar.

E. 4.3.3

Schliesslich ist noch zu prüfen, ob die Stelle aufgrund des Alters für die Beschwerdeführerin nicht zumutbar wäre. Dabei sind ältere Arbeitnehmer solche, die 55 Jahre alt sind, aber das AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben (vgl. GERHARDS, a.a.O., Art. 16 Rz. 26; EVGE C 179/04 vom 21. August 2006 E.3.1). Für ältere Arbeitnehmer gibt es zwar keine eigentlichen Schutzbestimmungen, jedoch soll dem Alter der Versicherten unter vernünftiger Würdigung aller Umstände Rechnung getragen werden. So ist denkbar, dass gewisse Arbeiten wie Heben, Tragen oder Fortbewegen schwerer Lasten, nicht mehr generell zugemutet werden dürfen (vgl. GERHARDS, a.a.O., Art. 16 Rz. 26). Auch muss berücksichtigt werden, dass Personen im Alter möglicherweise einen längeren Zeitraum in ein und demselben Erwerbszweig tätig waren (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2357, Rz. 297). Der Aussage der Beschwerdeführerin, dass die Stelle aufgrund des Alters für sie unzumutbar wäre, kann nicht zugestimmt

- 18 - werden. Zwar handelt es sich um eine durchaus körperlich belastende Tätigkeit. Da jedoch die Reinigung nur einen Teil der Arbeitstätigkeit umfasst und das Heben, Tragen oder Fortbewegen von Lasten nicht über die alltäglichen Anstrengungen hinausgeht, ist die Stelle auch für eine Person im Alter der Beschwerdeführerin zumutbar. Auch handelte es sich um eine Anstellung in einem Teilzeitpensum von 50 % Stelle, womit sich die tägliche körperliche Belastung im Rahmen hielt. Damit begründet auch das Alter der Beschwerdeführerin von 61 Jahren keine Unzumutbarkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG.

E. 4.4

Nach dem oben Gesagten kann die Stelle als Haushilfe bei der B._____ nicht als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. b und c AVIG eingestuft werden. Die Beschwerdeführerin hat somit eine zumutbare Stelle ohne Rechtfertigungsgrund abgelehnt. 5. Damit bleibt zu prüfen, ob die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 37 Tagen angemessen ist.

E. 5

Dagegen erhob A._____ am 21. September 2022 (Datum Eingangsstempel KIGA) Einsprache und beantragte, die Verfügung sei ganz aufzuheben oder - als Eventualantrag – es sei die Anzahl Einstelltage zu reduzieren. Begründend machte sie geltend, sie habe zwar versucht, die Zuständigen der B._____ zu erreichen, jedoch erfolglos. Aber auch wenn ein Telefonat zustande gekommen wäre, wäre kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Beschäftigung als reine Reinigungskraft sei weder angemessen auf ihre Konstitution, Fähigkeiten und Ausbildung noch auf ihre bisherige Tätigkeit auf sie ausgerichtet. Es handle sich aus ihrer Sicht um eine schlicht unzumutbare Stelle. Sie habe noch nie als Reinigungskraft gearbeitet. Aufgrund ihres Alters verfüge sie nicht über die erforderliche Kraft, eine solche körperlich anstrengende Tätigkeit als Reinigungskraft auszuüben. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen lägen in der Gesundheits- und Präventionsberatung von Belegschaften in Betrieben. Wiederum machte sie eine Datenschutzverletzung geltend, da ihre Daten ohne Einwilligung bekannt gegeben worden seien.

E. 5.1

Nach Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die versicherte Person vorwerfen lassen muss und beschlägt eine typische Ermessensfrage (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. D59-D61, D72, D79). Die Einstellung dauert 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (vgl. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Kognition des Verwaltungsgerichts ist bei dieser Prüfung nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht

- 19 - zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. 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 aber 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. statt vieler: BGE 126 V 75 E.6, 123 V 150 E.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E.3.3). Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV liegt schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeit ohne entschuldbaren Grund abgelehnt hat (vgl. auch AVIG-Praxis ALE Rz. D79, 2.B1). Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen - d.h. 45 Tagen - auszugehen (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV; BGE 123 V 150 E.3c;

VGU S 21 56 vom 4. Oktober 2022 E.5.2). Dabei kann der entschuld bare Grund nicht dahingehend verstanden werden, dass ein Verschulden ausgeschlossen wird, sondern dass besondere Gründe des Einzelfalls vorliegen, die das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lassen und dadurch den für schweres Verschulden in Art. 45 Abs. 3 AVIV vorgesehenen Rahmen unterschritten werden kann (vgl. BGE 130 V 125 E.3.5). Es kann sich auf subjektive Situationen der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder auf eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beziehen. Der entschuld bare Grund muss jedoch mit dem vorgeworfenen Verhalten in Verbindung stehen. Wenn ein solcher Grund vorliegt, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar und die Einstellungsdauer

- 20 - bemisst sich nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2524, Rz. 864).

E. 5.2

Da die Beschwerdeführerin eine zumutbare Stelle ohne Rechtfertigungsgrund abgelehnt hat, ist sie grundsätzlich im schweren Verschulden zu sanktionieren. Vorliegend gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass die Zuweisung der Beschwerdeführerin durch die Beraterin des RAV an die B._____, sofern sie denn tatsächlich noch im Beisein der Beschwerdeführerin am 27. Juni 2022 erfolgt ist oder erst danach, ohne ihre Zustimmung erfolgt ist (vgl. Beschwerdeführerische Akten [Bf-act.] 4 [Bestätigung F.____ vom 25. Oktober 2022], Replik Beilage 3 [Bestätigung F.____ vom 20. November 2022]). Die Beschwerdeführerin hat in der Vereinbarung "Weitergabe der Daten einer stellensuchenden Person" explizit angegeben, dass sie lediglich eine Weiterleitung der Kontaktdaten und Bewerbungsunterlagen nach Zustimmung im Einzelfall wünscht (vgl. Bf-act. 3). Zudem vermittelt die Beschwerdeführerin glaubhaft, dass sie Unterlagen erwartete, wie eine schriftliche Zuweisung an sie, sich bei der ausgeschriebenen und beschriebenen Stelle bei der B._____ zu melden. Daraus kann geschlossen werden, dass sie die Beschreibung gemäss Job-Room nicht kannte. Wie der Beschwerdegegner aber richtigerweise vorbringt, hätte das RAV jederzeit der Beschwerdeführerin eine solche schriftliche Zuweisung zuschicken können und das hätte am Ergebnis der Ablehnung der Stelle durch die Beschwerdeführerin nichts geändert. Weiter bringt die Beschwerdeführerin vor, dass sie zweimal (am 30. Juni und 1. Juli) versucht hat, die B._____ zu erreichen (vgl. Replik Beilage 4). Dieses Vorbringen ist gemäss Akten mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt. Somit ist die Behauptung des Beschwerdegegners widerlegt, dass sich die Beschwerdeführerin bei der B._____ nie gemeldet hat (vgl. den angefochtenen Einspracheentscheid vom 27. September 2022

- 21 - Sachverhalt Ziff. 2 S. 2). Aufgrund des Gesagten ist im vorliegenden Einzelfall eine abweichende Ermessensausübung naheliegend und es ist das Verschulden im untersten Bereich des schweren Verschuldens anzusiedeln, was zu einer Reduktion der Einstelltage auf 31 Tage führt. Ein Grund, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt, ist indessen nicht ersichtlich. Eine allfällige Rückforderung von Arbeitslosenversicherungstaggeldern bildete nicht Gegenstand des Einspracheverfahrens bzw. des angefochtenen Einspracheentscheids und ist somit einer Überprüfung im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht zugänglich (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_281/2022 vom 24. Oktober 2022 E.4.1). 6. Im Ergebnis erweist sich die Beschwerde somit als teilweise begründet. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. September 2022 ist aufzuheben und die Anzahl Einstelltage auf 31 Tage festzulegen.

E. 6

Mit Einspracheentscheid vom 27. September 2022 wies das KIGA die Einsprache ab. Begründend hielt es fest, dass eine Haushaltshilfe Menschen zu Hause unterstütze und hauswirtschaftliche Aufgaben übernehme. Die Aufgaben beschränkten sich nicht auf die Reinigung der

- 4 - Wohnung, sondern umfassten auch die Unterstützung im Alltag. Der Einsprecherin wäre zudem freigestanden, den SRK-Kurs zu absolvieren. Diesfalls wäre nach Angaben der B._____ auch eine Anstellung als Pflegehelferin nicht ausgeschlossen gewesen. Worin die Unzumutbarkeit dieser Stelle liege, sei nicht ersichtlich. Die entsprechende Behauptung der Einsprecherin bleibe denn auch unbewiesen. Die Einstelldauer entspreche den Vorgaben der SECO-Weisung AVIG-Praxis ALE D79 und sei nicht zu beanstanden. Die Einsprecherin könne aus dem Umstand, dass ihre Kontaktdaten und Bewerbungsunterlagen an die B._____ weitergeleitet wurden, keine Unzumutbarkeit oder Verletzung ihrer Rechte ableiten. Dem geäusserten Wunsch gemäss Formular "Weitergabe der Daten einer stellensuchenden Person" sei Genüge getan worden, da die Daten noch im Beisein der Einsprecherin übermittelt worden seien.

E. 7

Mit Eingabe vom 25. Oktober 2022 (Datum Poststempel) erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte, was folgt: 1. Es sei der Entscheid des KIGA vom 27. September 2022 ganz aufzuheben. 2. Eventualiter seien die Anzahl Einsteltage zu reduzieren. 3. Unter allfälliger gesetzlicher Kosten- und Entschädigungsfolge zu Gunsten der Beschwerdeführerin.

E. 7.1

Gemäss Art. 61 lit. fbis 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 weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegt, sind keine Kosten aufzuerlegen.

E. 7.2

Nach Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). Ein Anspruch auf

- 22 - Parteientschädigung besteht auch dann, wenn die Beschwerde führende Person - wie vorliegend - bloss teilweise obsiegt (vgl. KIESER, ATSG- Kommentar, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2020, Art. 61 Rz. 225 mit weiteren Hinweisen). Da die Beschwerdeführerin jedoch nicht anwaltlich vertreten ist, steht ihr praxisgemäss kein Parteikostenersatz zu. III.

E. 8

Begründend hielt sie im Wesentlichen fest, dass die Stelle aufgrund ihrer Konstitution, ihres Alters, ihrer Fähigkeiten und Ausbildung sowie ihrer bisherigen Tätigkeit nicht zumutbar sei. Sie habe bisher noch nie als Reinigungskraft gearbeitet und ihr fehle die entsprechende Ausbildung. So sei unter anderem bei der Reinigung der Böden stets darauf zu achten, dass

die richtigen Mittel in der richtigen Menge verwendet würden. Dazu sei eine fundierte Ausbildung unerlässlich. Da sie bei der B._____ alleine

- 5 - arbeiten sollte, wäre auch keine Begleitperson vorhanden, die ihr vor Ort die nötigen Anweisungen vermitteln könnte. Für ein Studium der Mittel und deren Anwendung vor Ort fehlte die Zeit. Auch sei sie bald 61 Jahre alt und nicht gewohnt, sich körperlich so anstrengen zu müssen, und habe nicht mehr die dafür erforderlichen Kräfte. Ihr sei darüber hinaus nie eine Stelle als Haushaltshilfe angeboten worden, da ihr Frau C._____ am Telefon explizit bestätigt habe, ihre Tätigkeit bestehe ausschliesslich in der Ausübung von Reinigungsarbeiten. Zur Vermeidung einer finanziellen Not habe sie sich bei der Arbeitsvermittlung abmelden müssen. Gegebenenfalls sei die Höhe der Einstelltage zu korrigieren. Das KIGA gehe von schweren Verschulden aus, da sie die Stelle ohne entschuldbaren Grund abgelehnt haben soll. Es sei nicht nachvollziehbar, dass ihr Alter und ihre persönlichen Umstände (nie als Reinigungskraft tätig, andere Ausbildungen und bisherige Tätigkeit) nicht als entschuldbare Gründe berücksichtigt worden seien. Da sie sich per 29. Juli 2022 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet habe, sei sie mit der aktuellen Höhe der Einstelltage gezwungen CHF 1'867.20 mehr zurückzuzahlen, als sie für den Monat Juli beziehen würde. Dies könne nicht rechtens sein. Das Vorgehen der Personalberaterin des RAV verstosse darüber hinaus gegen die Datenschutzbestimmungen, da diese sie ohne ihr Einverständnis als Kandidatin vorgeschlagen und ihre persönlichen Daten ausgehändigt habe.

E. 9

Mit Vernehmlassung vom 14. November 2022 hielt das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) am Entscheid fest und beantragte die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlicher Kostenfolge. Die B._____ habe eine Stelle als Haushelferin mit Perspektive als Pflegehelferin inseriert. Da für die Pflegehelferin ein SRK-Kurs notwendig sei, den die Beschwerdeführerin nicht absolviert hat, sei ihr eine Stelle als Haushaltshilfe im Umfang vom 50 % angeboten worden. Unbestritten

- 6 - bleibe, dass ein Telefongespräch zwischen der Stellenverantwortlichen der B._____ und der Beschwerdeführerin stattgefunden habe, an welchem die Art der Tätigkeit besprochen wurde. Ein erneutes Gespräch sei nicht zustande gekommen. Und selbst wenn, wäre laut Beschwerdeführerin ohnehin kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, da sie das Stellenangebot infolge Unzumutbarkeit abgelehnt hätte. Eine Haushaltshilfe unterstütze Menschen zu Hause und übernehme hauswirtschaftliche Aufgaben und es beschränke sich ihre Aufgabe nicht auf die Reinigung der Wohnungen, sondern umfasse auch die Unterstützung im Alltag. Der Beschwerdeführerin wäre zudem freigestanden, den SRK-Kurs zu absolvieren. Diesfalls wäre nach Angaben der B._____ auch eine Anstellung als Pflegehelferin nicht ausgeschlossen gewesen. Wenngleich Reinigungsarbeiten effektiv Teil der Stellenbeschreibung gewesen seien, sei nicht nachvollziehbar, weshalb eine 60-jährige Person die Arbeit nicht ausüben könne. Die Stelle sei betreffend das Alter nicht unzumutbar. Weiter bringe die Beschwerdeführerin keine Arztzeugnisse vor, die altersbedingte gesundheitliche Einschränkungen belegen würden. Somit könne eine angebliche Unzumutbarkeit auch nicht in der Gesundheit der Beschwerdeführerin begründet sein. Die Beschwerdeführerin habe langjährige Erfahrung in der Betreuung einer pflegebedürftigen Person und dürfte zumindest Grundkenntnisse in der Reinigung haben. Allfällig fehlendes Wissen hätte sie sich ohne Weiteres während der Ausübung der Tätigkeit aneignen können. Es sei somit nicht ersichtlich, worin die Unzumutbarkeit der

betreffenden Stelle liege. Die Beschwerdeführerin habe somit eine Stelle abgelehnt, ohne dass die Unzumutbarkeit der Stelle nachgewiesen sei. Bei der Bemessung der Höhe der Einstelltage wiege die Ablehnung einer Stelle schwer. Die Dauer der 37 Einstelltage entspreche der diesbezüglich relevanten SECO-Weisung AVIG-Praxis ALE D79 und sei nicht zu beanstanden. Für die Strafzumessung sei

- 7 - unbeachtlich, dass sich die Beschwerdeführerin vom Bezug von Arbeitslosenversicherungstaggeldern abgemeldet habe. Zur Weiterleitung der Kontaktdaten und Bewerbungsunterlagen der Beschwerdeführerin an die B._____ vertiefte der Beschwerdegegner seinen bisherigen Standpunkt gemäss Einspracheentscheid dahingehend, als dass die Personalberaterin nicht verpflichtet gewesen sei, eine schriftliche Zustimmungserklärung einzuholen. Selbst wenn die Beschwerdeführerin die Zustimmung zur Weitergabe ihrer Daten nicht erteilt hätte, was bestritten werde, könne die Beschwerdeführerin daraus nicht das Recht ableiten, die Stelle abzulehnen, hätte die Personalberaterin sie doch jederzeit anweisen können, sich auf die offene Stelle zu bewerben.

E. 10

Mit Replik vom 25. November 2022 vertiefte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen ihre Argumentation. Zwar sei ihr eine Stelle bei der B._____ in Aussicht gestellt worden, ihr sei jedoch unbekannt, um was für eine Stelle es sich gehandelt habe, weil ihr die Unterlagen nie zugestellt worden seien. Weiter habe sie keine Erfahrung mit pflegebedürftigen Personen und sei noch nie als Reinigungskraft tätig gewesen. Die Seniorin, die sie psychologisch betreut habe, sei nie pflegebedürftig gewesen. Ihre Aufgaben hätten darin bestanden, sich mit ihr zu unterhalten und sie zum Coiffeur oder Arzt zu begleiten. Sie habe bisher keine Taggelder für den Monat Juli erhalten. Es sei sehr stossend, wenn das KIGA Taggelder für die Dauer von 37 Tage zurückfordern könnte, die gar nie ausgerichtet wurden.

E. 11

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2022 verzichtete der Beschwerdegegner auf eine Duplik. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in ihren Rechtsschriften sowie in den Akten wird, soweit rechtserheblich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

- 8 - II. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung:

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