

# GR\_GERICHTE S 2022 21 vom 30. August 2022

GR Gerichte, 2022-08-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S 2022 21](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2022_21)

FR: GR\_GERICHTE S 2022 21 du 30 août 2022

IT: GR\_GERICHTE S 2022 21 del 30 agosto 2022

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_, geb. B.\_\_\_\_\_, war zuletzt als Restaurantangestellte erwerbstätig. Am 18. März 2020 meldete sie einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab selbigem Datum an.

### E. 1.1

Anfechtungsobjekt ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 19. Januar 2022, womit er die Einsprache der Beschwerdeführerin vom 13. Januar 2022 gegen die Verfügung vom 23. November 2021 abwies und an der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 28 Tage festhielt. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die

- 6 - 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 Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Graubünden (KIGA) als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100).

### E. 1.2

Als Adressatin des angefochtenen Entscheids ist die Beschwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf, weshalb sie zur Beschwerdeerhebung legitimiert ist (vgl. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht am 18. Februar 2022 eingereichte Beschwerde (Art. 30 ATSG, Art. 60 ATSG und Art. 61 lit. b ATSG) ist demnach einzutreten.

### E. 1.3

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) der Beschwerdeführerin von CHF 3'287.-- (vgl. beschwerdegegnerische Beilage [Bg-act.] 1). Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 80 % (Art. 22 Abs. 1 AVIG) entschädigt (vgl. Bg-act. 1). Die Beschwerdeführerin hat demnach Anspruch auf ein Taggeld von CHF 121.20 (ermittelt aus CHF 3'287.-- x 0.8 : 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der vom Beschwerdegegner verfügbaren, hier angefochtenen Einstellungsdauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt CHF 3'393.60 (28 x CHF 121.20). Da der Streitwert somit unter CHF 5'000.--

- 7 - liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, wäre grundsätzlich die Zuständigkeit der Einzelrichterin gegeben. Das Urteil ist aber auf deren Anordnung hin in Dreierbesetzung zu fällen (Art. 43 Abs. 4 VRG). 2. Streitgegenstand bildet die Frage, ob die Beschwerdeführerin zu Recht für 28 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt wurde, weil sie – nach Ansicht des Beschwerdegegners – eine nicht amtlich zugewiesene Stelle faktisch abgelehnt habe.

## **E. 2**

Am 14. Oktober 2021 bewarb sich A.\_\_\_\_\_ bei der C.\_\_\_\_\_ AG in D.\_\_\_\_\_ auf eine Stelle als Mitarbeiterin im Verkauf. Daraufhin fand ein Gespräch zwischen ihr und dem möglichen Arbeitgeber statt, anlässlich welchem über die Schichtarbeit diskutiert worden sein soll. Nachdem A.\_\_\_\_\_ einen vom möglichen Arbeitgeber auf den 19. Oktober 2021 angesetzten Termin nicht wahrnehmen können, lud sie dieser erneut per E-Mail für ein Vorstellungsgespräch mit anschliessendem Probearbeitshalbtag in der Filiale in E.\_\_\_\_\_ der C.\_\_\_\_\_ AG ein. Diesem Termin blieb A.\_\_\_\_\_ fern.

### **E. 2.1**

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

### **E. 2.2**

Der Grundsatz der Schadenminderungspflicht wird in Art. 17 Abs. 3 AVIG konkretisiert. Demnach muss die versicherte Person eine ihr vermittelte zumutbare Stelle annehmen (Satz 1). Befolgt sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht, namentlich indem sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt, ist sie in der

Anspruchsberechtigung einzustellen (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Davon erfasst ist neben der Nichtannahme einer von der zuständigen Amtsstelle zugewiesenen zumutbaren Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen zumutbaren Arbeit oder einer durch Dritte vermittelten oder angebotenen zumutbaren Stelle (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 17/07 vom 22. Februar 2007 E.2.2). Laut Rechtsprechung ist dieser Einstellungsstatbestand auch dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.5.2). Die arbeitslose Versicherte hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (vgl. BGE 122 V 34 E.3b; Urteil des Bundesgerichts 8C\_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.5.2).

### **E. 2.3**

Vorliegend ist aktenkundig, dass sich die Beschwerdeführerin am

### **E. 2.4**

Die Beschwerdeführerin rechtfertigt ihr Verhalten in der Beschwerde damit, dass sie nicht habe wissen können, zu einem Probearbeiten eingeladen worden zu sein, da das E-Mail vom 19. Oktober 2021 von einer Privatperson, Herr F.\_\_\_\_, gekommen sei, den sie nicht kenne, und sich nicht geachtet habe, dass es von der C.\_\_\_\_ stamme. Diese Erklärung mutet sonderbar an, nachdem sie bereits ihre Bewerbung für die Stelle als Mitarbeiterin bei der C.\_\_\_\_ AG an Herrn F.\_\_\_\_ geschickt (vgl. Bf-act. 8) und anschliessend mit ihm ein Telefongespräch geführt hatte (vgl. Bf-act. 2 und Bg-act. 7 S. 2) sowie schon am 16. Oktober 2021 von ihm per E-Mail zu einem Vorstellungsgespräch mit anschliessendem Probearbeitshalbtage eingeladen worden war (vgl. Bg-act. 7 S. 3), worauf sie nachweislich auch reagiert und ihn um eine Terminverschiebung gebeten hatte (vgl. Bf-act. 2 und Bg-act. 7 S. 2). Insofern musste die Beschwerdeführerin damit rechnen, dass sich Herr F.\_\_\_\_ sodann mit ihr in Kontakt setzen würde, um ein neues Datum für ein Vorstellungsgespräch mit anschliessender Probearbeit in der C.\_\_\_\_ - Filiale in E.\_\_\_\_ zu vereinbaren. Dass er dies am 19. Oktober 2021 per E-Mail tat, ist nicht zu beanstanden, war doch seine vormalige elektronische Korrespondenz am 16. Oktober 2021 bei der Beschwerdeführerin angekommen und hat sie auch darauf reagiert (vgl. Bf-act. 2 und Bg-act. 7 S. 2). Des Weiteren ist der von der Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren beigebrachten E-Mail-Korrespondenz vom 16. und 19. Oktober 2021 zu entnehmen, dass Herr F.\_\_\_\_ beide Nachrichten von der gleichen E-Mail-Adresse aus an die

- 12 - Beschwerdeführerin geschickt hatte, aus der entnommen werden kann, dass er zur C.\_\_\_\_ gehört (vgl. Bg-act. 7 S. 3 ff.; vgl. aber das im vorliegenden Verfahren beigelegte Bf-act. 5, welche diese Information unterlässt). Insofern erscheint der von ihr geltend gemachte Rechtfertigungsgrund für ihr Fernbleiben vom Vorstellungsgespräch mit anschliessender Probearbeit bei der C.\_\_\_\_ AG in E.\_\_\_\_ wenig glaubwürdig. Auch im Übrigen ist kein durch den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin begründeter oder in ihren persönlichen Verhältnissen liegender Unzumutbarkeitsgrund ersichtlich (siehe hierfür Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG; Urteil des Bundesgerichts 8C\_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E.4; AVIG-Praxis ALE [Arbeitslosenentschädigung], Oktober 2012, Rz. B287 ff.). Ein solcher wird denn auch von ihr nicht geltend gemacht. Vielmehr gab sie selber an, dass ein Stellenantritt in der Mittelschicht – wie ihr dies auch per E-Mail vom 16. und 19.

Oktober 2021 von Herrn F.\_\_\_\_\_ offeriert worden war – (auch aufgrund des mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegenden Arbeitswegs) möglich sei (vgl. Stellungnahme vom 15. November 2021 [Bg-act. 5 S. 2]; vgl. ferner auch Bewerbungsschreiben vom 14. Oktober 2021 [Bf-act. 8], in welchem sie ihre Kenntnisse und Fertigkeiten darlegt). Mit ihrem Verhalten lehnte sie demnach in Verletzung ihrer Schadenminderungspflicht im Ergebnis eine nicht amtlich zugewiesene Stelle ab und befolgte damit die Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstellen nicht. Daran vermag nichts zu ändern, dass sie zuvor im Zwischenverdienst gearbeitet und sich um Arbeit bemüht, sich beworben und auch 40 Stunden pro Woche gearbeitet haben soll, ging es doch bei der hier fraglichen Stelle um eine Anschlusslösung ab Dezember 2021. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung an sich ist somit nicht zu beanstanden (vgl. Art. 17 Abs. 1 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG).

- 13 - 3. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 hinsichtlich der damit bestätigten Einstelldauer von

### **E. 3**

Nachdem A.\_\_\_\_\_ vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Graubünden (KIGA) zur Stellungnahme dazu aufgefordert worden war, liess sie sich mit Schreiben vom 23. November 2021 dahingehend vernehmen, dass sich anlässlich des Gesprächs mit Herrn F.\_\_\_\_\_ von der C.\_\_\_\_\_ AG herausgestellt habe, dass es drei Arbeitsschichten gebe. Dabei sei es ihr mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich, um fünf Uhr am Morgen in D.\_\_\_\_\_ zu sein. Aus diesem Grund habe ihr Herr F.\_\_\_\_\_ die Stelle abgesagt. Daraufhin habe sie aber dennoch ein E-Mail von ihm erhalten, wonach sie am 19. Oktober 2021 im C.\_\_\_\_\_ in E.\_\_\_\_\_ ein Probearbeiten absolvieren dürfe. Sie habe sodann sofort zurückgerufen, da sie dann bereits einen anderen Termin betreffend Stellensuche gehabt habe. Da sie Herrn F.\_\_\_\_\_ nicht erreicht habe, habe sie ihm über einen Mitarbeiter ausrichten lassen, sie bitte zurückzurufen, um einen neuen Termin zu vereinbaren. Daraufhin habe ihr Herr F.\_\_\_\_\_ wiederum ein E-Mail

- 3 - geschrieben, dass sie am 13. November 2021 ein Probearbeiten machen dürfe. Leider habe sie dieses E-Mail vom 19. Oktober 2021 nicht gesehen, was sie nicht mit Absicht gemacht habe und wofür sie sich entschuldige.

#### **E. 3.1**

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 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 Einstelldauer 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 123 V 150 E.2; Urteile des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.4.4, 8C\_138/2017 und 8C\_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1).

#### **E. 3.2**

Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar. Liegt jedoch ein entschuldbarer Grund vor, ist nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen (vgl. BGE 130 V 125 E.3.5). Bei entschuldbaren Gründen im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV handelt es sich mithin um Gründe, die – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen können. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können sich aus der subjektiven Situation der betroffenen Person (beispielsweise gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder aus objektiven Gegebenheiten (beispielsweise befristete Stelle) ergeben. Liegt ein solcher Grund vor, wiegt das Verschulden nicht schwer im Sinne von

- 14 - Art. 45 Abs. 4 AVIV und bemisst sich die Einstellungsdauer nach der allgemeinen Regel von Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (BGE 130 V 125 E.3.4.3 f.; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C\_24/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.2.1; TRABER, Die schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022, S. 160 ff.; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in: MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2524, Rz. 864). Danach bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG).

### **E. 3.3**

Vorliegend wurde die Beschwerdeführerin für

### **E. 3.4**

Insgesamt ist somit nicht zu beanstanden, wenn der Beschwerdegegner die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 28 Tage bestätigt hat. 4. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen. 5. 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 Leichtsinns nicht vorliegen, sind der Beschwerdeführerin keine Kosten aufzuerlegen. 6. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

- 17 - III. Demnach erkennt das Gericht:

### **E. 4**

Mit Verfügung vom 13. Dezember 2021 stellte das KIGA den Anspruch von A.\_\_\_\_\_ auf Arbeitslosenentschädigung für die Dauer von 28 Tagen ein. Begründend führte es im Wesentlichen aus, A.\_\_\_\_\_ hätte bei der C.\_\_\_\_\_ AG in E.\_\_\_\_\_ am 13. November 2021 einen Probearbeitstag absolvieren können. Diesen habe sie indes nicht wahrgenommen und sich danach nicht mehr beim möglichen Arbeitgeber gemeldet. In ihrer Stellungnahme vom 23. November 2021 führe sie nichts an, was als Rechtfertigungsgrund gehört werden könne. Damit sei erstellt, dass A.\_\_\_\_\_ eine nicht amtlich zugewiesene Stelle faktisch abgelehnt habe, weshalb sie für 28 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei. Dabei werde ihr zugutegehalten, dass es sich um eine Teilzeitstelle gehandelt hätte.

### **E. 5**

Gegen diese Verfügung erhob A.\_\_\_\_\_ am 13. Januar 2022 Einsprache und machte insbesondere geltend, ihr Versäumnis sei entschuldbar und dürfe nicht sanktioniert werden, da ein sanktionswürdiges Verhalten erst vorliege, wenn ein Termin aus Gleichgültigkeit oder Desinteresse verpasst worden sei, was bei ihr nicht zutrefte. Vielmehr habe sie sich geirrt, da die per E-Mail verschickte Einladung mit einem privaten Namen und nicht mit C.\_\_\_\_\_ versehen gewesen sei. Sie habe sich nach diesem Vorfall bei C.\_\_\_\_\_ entschuldigt. Auch sonst nehme sie ihre Pflichten immer ernst. So habe sie seit Juni bis Ende November vollzeitlich gearbeitet und sei nun seit Mitte Dezember bei der G.\_\_\_\_\_ in H.\_\_\_\_\_.

#### **E. 6**

Mit Entscheid vom 19. Januar 2022 wies das KIGA die Einsprache ab. Es sei im Wesentlichen unbestritten geblieben, dass die C.\_\_\_\_\_ AG, E.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ eine Stelle offeriert habe. Offenbar habe sie in einer ersten Verhandlungsrunde eine Anstellung in einem Dreischichtbetrieb

- 4 - abgelehnt. Da sie die Unzumutbarkeit der Arbeit in einem Schichtbetrieb nicht bewiesen habe, wäre sie verpflichtet gewesen, diese offerierte Stelle anzunehmen. Nachdem der mögliche Arbeitgeber offensichtlich Rekrutierungsschwierigkeiten gehabt habe, habe er A.\_\_\_\_\_ eine Anstellung nur in der Mittelschicht offeriert. Nachweislich sei sie auf den 13. November 2021 zu einem Vorstellungsgespräch und einem Probearbeitshalbtag eingeladen worden. Unbestritten sei geblieben, dass A.\_\_\_\_\_ diesen Termin versäumt habe. Die Behauptung, sie hätte sich nachträglich dafür entschuldigt, sei unbewiesen geblieben. Damit habe sie das Nichtzustandekommen dieses Arbeitsverhältnisses zumindest grobfahrlässig verschuldet, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwingende Rechtsfolge davon gewesen sei. Aus der Rechtsprechung zu versäumten Beratungsgesprächen könne sie nichts ableiten.

#### **E. 7**

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend Beschwerdeführerin) am 18. Februar 2022 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte sinngemäss die Aufhebung der verfügten und mit Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 bestätigten 28 Einstellungstage in der Anspruchsberechtigung. Zur Begründung führte sie namentlich an, sie habe nicht wissen können, dass sie ein Probearbeiten habe, da diese Einladung von einer privaten Person, Herr F.\_\_\_\_\_, gekommen sei, den sie nicht kenne. Sie habe sich nicht geachtet, dass es C.\_\_\_\_\_ sei, ansonsten sie den Termin wahrgenommen hätte. Es sei ein Versehen gewesen, nicht Desinteresse oder Gleichgültigkeit. Sie sei eine zuverlässige Person und habe ihre Pflichten immer wahrgenommen. Zudem habe sie sich am 15. November 2021 telefonisch bei Herrn F.\_\_\_\_\_ entschuldigt. Es stimme nicht, dass sie die Stelle abgesagt habe. Vielmehr habe ihr Herr F.\_\_\_\_\_ selber beim ersten Telefongespräch die Stelle abgesagt, da sie nicht um fünf Uhr morgens in D.\_\_\_\_\_ sein könne. Erst im Nachhinein habe er sie noch einmal

- 5 - eingeladen. Ebenso wenig stimme, dass es bei der C.\_\_\_\_\_ AG um eine Teilzeit-Anstellung gegangen sei; sie habe sich auf eine 100 %-Stelle beworben. Sie habe alles ihr Zumutbare unternommen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die ausgesprochene Sanktion sei angesichts ihrer Arbeitsbemühungen und der Pflichterfüllung unverhältnismässig und unfair.

#### **E. 8**

Das KIGA (nachfolgend Beschwerdegegner) schloss in seiner Vernehmlassung vom 1. März 2022 auf Abweisung der Beschwerde.

#### **E. 9**

Die Beschwerdeführerin reichte trotz der ihr dafür eingeräumten Frist keine Replik ein. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften und auf den angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 sowie auf die im Recht liegenden Beweismittel wird, soweit rechtserheblich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung:

#### **E. 12**

zu Art. 17), die in der Regel streng beurteilt werden (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 21 95 vom

#### **E. 13**

Juni 2022 E.3.1).

- 8 -

#### **E. 14**

Oktober 2021 bei der C.\_\_\_\_\_ AG in D.\_\_\_\_\_ beworben und ihr Interesse für die Stelle als Mitarbeiterin im Verkauf kundgetan hat (beschwerdeführerische Beilage [Bf-act.] 8). In der Folge nahm Herr F.\_\_\_\_\_ von der C.\_\_\_\_\_ AG mit ihr Kontakt auf. Anlässlich dieses Telefongesprächs stellte sich nach Angaben der Beschwerdeführerin heraus, dass es drei Arbeitsschichten gebe, wobei es ihr nicht möglich sei, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln um fünf Uhr morgens in D.\_\_\_\_\_ zu sein. Die Beschwerdeführerin gab dabei an, Herr F.\_\_\_\_\_ habe ihr aus diesem Grund abgesagt (vgl. Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom

- 9 - 23. November 2021 [Bf-act. 2 und Bg-act. 7 S. 2]). Ob die Beschwerdeführerin – wie der Beschwerdegegner im Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 (Bf-act. 6 S. 3) und in der Vernehmlassung vom 1. März 2022 [act. A2] vorbringt – verpflichtet gewesen wäre, die Stelle bei der C.\_\_\_\_\_ AG in D.\_\_\_\_\_ anzunehmen, oder ob sich diese aufgrund des Beginns der Frühschicht um fünf Uhr morgens und der Zurücklegung des Arbeitswegs mit öffentlichen Verkehrsmitteln als unzumutbar erwiese, braucht hier nicht näher beurteilt zu werden. Denn bereits am 16. Oktober 2021 meldete sich Herr F.\_\_\_\_\_ erneut bei der Beschwerdeführerin und bedankte sich per E-Mail für die Bewerbung und das Interesse am Unternehmen. Ferner führte er aus, dass er die Beschwerdeführerin trotz ihrer momentanen Bereitschaft, nur die Mittelschicht zu übernehmen, gerne zu einem Vorstellungsgespräch mit anschliessendem Probearbeitshalbtage in der C.\_\_\_\_\_ - Filialie in E.\_\_\_\_\_ einladen würde (vgl. Bg-act. 7 S. 3). Sodann rief die Beschwerdeführerin Herr F.\_\_\_\_\_ gemäss ihren Angaben am 18. Oktober an, um den Termin verschieben zu können, da sie bereits einen anderen Termin betreffend Stellensuche gehabt habe. Da sie ihn jedoch nicht erreichen können, liess sie ihm über einen Mitarbeiter ausrichten, sie bitte zurückzurufen, um einen neuen Termin zu vereinbaren (vgl. Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 23. November 2021 [Bf- act. 2 und Bg-act. 7 S. 2]). In der Folge meldete sich Herr F.\_\_\_\_\_ am

#### **E. 19**

Oktober 2021 erneut per E-Mail bei der Beschwerdeführerin und lud sie für den 13. November 2021 wiederum zu einem Vorstellungsgespräch mit einer anschliessenden,

halbtägigen Probearbeit in der Filiale der C.\_\_\_\_\_ AG in E.\_\_\_\_\_ ein (vgl. Bf-act. 6 und Bg-act. 7 S. 5). Da er dabei erneut auf ihre Bereitschaft Bezug nahm, (nur) die Mittelschicht zu übernehmen, sie bereits ein Telefongespräch geführt hatten und zudem das Vorstellungsgespräch direkt mit einer halbtägigen Probearbeit verbunden worden war, ist mit dem Beschwerdegegner davon auszugehen, dass er der Beschwerdeführerin eine Anstellung in der

- 10 - C.\_\_\_\_\_ -Filiale in E.\_\_\_\_\_ (in der Mittelschicht) offeriert hatte (vgl. Einspracheentscheid vom 19. Januar 2022 [Bf-act. 6 S. 3 f.]). Dies stellt die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde denn auch nicht in Abrede. Gleichermassen ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin den Termin am 13. November 2021 versäumt hat (vgl. Einsprache der Beschwerdeführerin vom 13. Januar 2022 [Bf-act. 4] sowie Stellungnahmen der Beschwerdeführerin vom 23. November 2021 [Bf- act. 2 und Bg-act. 7 S. 2] und vom 15. November 2021 [Bg-act. 5 S. 2]). Somit steht fest, dass die Beschwerdeführerin weder das Vorstellungsgespräch bei der C.\_\_\_\_\_ AG in E.\_\_\_\_\_ wahrgenommen noch die halbtägige Probearbeit angetreten hat. Dabei hätte sie die Gelegenheit erhalten, zu zeigen, dass sie die Voraussetzungen (entsprechende Fähigkeiten und Fertigkeiten) für die Anstellung erfüllte. Die Beschwerdeführerin hat demnach durch ihr Versäumnis das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses von vornherein vereitelt und damit faktisch eine selbst gefundene Arbeit abgelehnt bzw. durch ihr Verhalten zumindest in Kauf genommen, dass die Stelle durch eine andere Person besetzt wird. Dies kommt auch insoweit im E-Mail vom

### **E. 23**

November 2021 von Herrn F.\_\_\_\_\_ an die Beschwerdeführerin zum Ausdruck, indem er ihr eröffnete, das Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Graubünden über ihr unseriöses Vorgehen zu informieren, nachdem sie seiner Einladung nicht gefolgt war (vgl. Bg-act. 3). Soweit sie geltend macht, sie habe sich am 15. November 2021 bei Herrn F.\_\_\_\_\_ entschuldigt, ist zwar der von ihr ins Recht gelegten Anrufliste ihres Mobiltelefons zu entnehmen, dass sie an diesem Tag versucht hat, in der C.\_\_\_\_\_ -Filiale in E.\_\_\_\_\_ anzurufen. Ob sie Herrn F.\_\_\_\_\_ auch tatsächlich erreicht und sich bei ihm entschuldigt hat (vgl. dabei, dass der nächste Anruf bereits zwei Minuten nach ihrem Anruf in der C.\_\_\_\_\_ -Filiale in E.\_\_\_\_\_ getätigt worden ist [Bf-act. 7]), geht daraus indes genauso wenig hervor wie aus der übrigen Aktenlage. Jedenfalls hat auch eine allfällige Entschuldigung letztendlich nicht

- 11 - bewirkt, dass ihr noch einmal die Stelle angeboten bzw. diese für sie bis zur Durchführung eines Vorstellungsgesprächs mit anschliessendem Probearbeiten freigehalten worden wäre. Damit ist gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auszusprechen, sofern ihr Verhalten nicht gerechtfertigt bzw. die Annahme dieser Arbeit ihr nicht unzumutbar war.

### **E. 28**

Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Gemäss Verfügung vom 13. Dezember 2021 wurde ihr dabei zugutegehalten, dass es sich um eine Teilzeitstelle gehandelt hätte (vgl. Bf-act. 3 und Bg-act. 8). Soweit sie dagegen vorbringt, es habe sich bei der Stelle als Verkäuferin bei der C.\_\_\_\_\_ AG nicht um eine Teilzeit-, sondern um eine Vollzeitanstellung gehandelt, hat dies zwar etwas für sich (vgl. Bf-act. 5 S. 2). Daraus vermag sie jedoch nichts zu ihren Gunsten ableiten, wurde der Beschäftigungsgrad doch

vom Beschwerdegegner sanktionsmildernd berücksichtigt. Mit der verfügten Sanktion einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 28 Tage qualifizierte der Beschwerdegegner das Verhalten der Beschwerdeführerin letztlich als mittelschweres Verschulden. Auch dies wirkt sich zu ihren Gunsten aus, da die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund grundsätzlich einen Tatbestand des schweren Verschuldens darstellt und gemäss AVIG- Praxis ALE – da es sich mangels gegenteiliger Angaben voraussichtlich um eine unbefristete Stelle gehandelt hätte (vgl. Bf-act. 5 S. 2) – mit 31 bis 45 Einstelltagen zu sanktionieren gewesen wäre (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D79 Ziff. 2.B/1). Insofern kann der Umstand, dass die Beschwerdeführerin – wie sie beschwerdeweise vorbringt – bereits ab

- 15 - dem 15. Dezember 2021 eine Stelle bei der G.\_\_\_\_\_ in H.\_\_\_\_\_ gefunden haben soll, neben ihren sonstigen Arbeitsbemühungen in der letztendlich verfügten Sanktionsbemessung als sanktionsmildernd mitberücksichtigt gelten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.5.3). Für ihr Versäumnis, das Vorstellungsgespräch wahrzunehmen und die halbtägige Probearbeit anzutreten, brachte die Beschwerdeführerin – wie bereits hiavor dargelegt – keinen entschuldbaren und glaubwürdigen Grund vor. Wenn sie geltend macht, nicht aus Desinteresse oder Gleichgültigkeit gehandelt zu haben, und sich dabei auf eine bundesgerichtliche Rechtsprechung zu berufen scheint (vgl. Bf-act. 9), trifft es zwar grundsätzlich zu, dass nach der Rechtsprechung ein mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionierendes Verhalten vorliegt, wenn ein Termin aus Gleichgültigkeit und Desinteresse verpasst wurde, nicht aber, wenn eine Versicherte diesen irrtümlich oder zufolge einer Unaufmerksamkeit nicht eingehalten hat, durch ihr übriges Verhalten aber gezeigt hat, dass sie ihre Pflichten als Arbeitslose und Leistungsbezügerin ernst nimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_761/2016 vom 6. Juli 2017 E.2.1, auf welches in Bf-act. 9 wohl Bezug genommen wird). Der Beschwerdeführerin ist vorliegend aber entgegenzuhalten, dass sie damit rechnen musste, dass Herr F.\_\_\_\_\_ sich bei ihr melden wird, nachdem er sie mit E-Mail vom 16. Oktober 2021 zu einem Vorstellungsgespräch mit halbtägiger Probearbeit am 19. Oktober 2021 eingeladen und sie ihn anschliessend über einen Mitarbeiter der C.\_\_\_\_\_ AG um dessen Verschiebung infolge eines Terminkonflikts gebeten hatte (vgl. Bf-act. 2 und Bg-act. 7 S. 2). Indem sie sich in der Folge trotz – aus ihrer Sicht – ausstehender Antwort nie mit Herrn F.\_\_\_\_\_ Kontakt aufgenommen bzw. nachgehakt hat, um einen neuen Termin für das Vorstellungsgespräch mit Probearbeit zu vereinbaren, und darüber hinaus – wenn überhaupt – sich für ihr Fernbleiben nicht bereits bei ihm entschuldigt hat, als er ihr mit E-Mail vom 13. November 2021 sein Missfallen ob ihres unseriösen Vorgehens

- 16 - ausgedrückt hatte (vgl. Bg-act. 5 S. 3), sondern erst, als sie zwei Tage später von ihrem RAV-Berater darauf aufmerksam gemacht worden war (vgl. Bg-act. 5 S. 2 und Bf-act. 7), zeugt ihr Verhalten durchaus von einer gewissen Gleichgültigkeit und einem Desinteresse hinsichtlich der Stelle als Verkäuferin bei der C.\_\_\_\_\_ AG in E.\_\_\_\_\_, das sich nicht auf eine blosse Unachtsamkeit zurückführen lässt. Vielmehr ist sie diesbezüglich ihren Pflichten als Arbeitslose nicht tadellos und sorgsam nachgekommen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die hiavor zitierte Rechtsprechung insbesondere das unentschuldigte Versäumen von vereinbarten Terminen für Beratungs- und Kontrollgespräche betrifft (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_761/2016 vom 6. Juli 2017 E.2.1 und E.3.3; so auch ferner Urteile des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021

E.5.3 und 8C\_4/2017 vom 13. März 2017 E.4.2), welche im Falle einer – wie hier vorliegenden – Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle im Sinne des Vorerwähnten zu berücksichtigen ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.5.3).

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