

# GR\_GERICHTE S 2022 70 vom 15. Februar 2023

GR Gerichte, 2023-02-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S 2022 70](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2022_70)

FR: GR\_GERICHTE S 2022 70 du 15 février 2023

IT: GR\_GERICHTE S 2022 70 del 15 febbraio 2023

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_, war zuletzt als Betriebs- und Produktionsingenieur für die B.\_\_\_\_\_ AG in C.\_\_\_\_\_ tätig. Sein Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 9. März 2022 mit zweimonatiger Kündigungsfrist per 9. Mai 2022. A.\_\_\_\_\_ meldete deshalb am 2. Mai 2022 einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld ab dem 10. Mai 2022 im Umfang von 100 % an.

### E. 2

Nachdem A.\_\_\_\_\_ vor Beginn seiner Arbeitslosigkeit nur bis zum 29. März 2022 und lediglich drei Arbeitsbemühungen vorgenommen hatte, wurde er am 8. Juni 2022 durch das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) zur Stellungnahme aufgefordert.

### E. 3

A.\_\_\_\_\_ zeigte sich in seiner Stellungnahme vom 19. Juni 2022 verwundert und führte aus, er hätte sich kurz nach Kenntnis der Kündigung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum in D.\_\_\_\_\_ (RAV) gemeldet und einen Termin für das Erstgespräch am 9. Mai 2022 erhalten. Er sei zuvor noch nie beim RAV angemeldet gewesen und habe erst am Gespräch von seinem Personalberater alle Informationen erhalten und diese korrekt umgesetzt. Er habe Anspruch auf Versicherungstagelder ab dem 10. Mai 2022 gestellt, da seine Lohnzahlung bis zum 9. Mai 2022 fortgesetzt wurde, weshalb er nicht verstehe, dass von einer Anspruchsberechtigung ab dem 10. März 2022 ausgegangen werde. Nach der erfolgten Kündigung habe er persönliche Gespräche mit potentiellen Arbeitgebern geführt. Zum damaligen Zeitpunkt sei ihm nicht bewusst gewesen, dass er diese Bemühungen auch schriftlich liefern müsse.

### E. 4

Darauf wurde A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 27. Juni 2022 durch das KIGA aufgefordert, die in seiner Stellungnahme erwähnten Arbeitsbemühungen

- 3 - des Monats März 2022 nachzuweisen. Ihm wurde mitgeteilt, welche Unterlagen er einzureichen habe, damit seine vorgenommenen Bemühungen als nachgewiesen gewertet werden könnten.

### E. 5

Folgend reichte A.\_\_\_\_\_ mit E-Mail vom 7. Juli 2022 dem KIGA Bestätigungen von drei Arbeitgebern ein, bei denen er im März 2022 persönlich um Arbeit gefragt hatte. Zusätzlich reichte er eine weitere Bestätigung ein, nach der er bereits im Monat Januar 2022 bei einem Arbeitgeber um Arbeit gefragt hatte.

#### **E. 5.1**

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG hat der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit der Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Satz 1). Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes (Satz 2). Er muss seine Bemühungen nachweisen können (Satz 3).

#### **E. 5.2**

Nach Art. 26 Abs. 1 AVIV muss sich der Versicherte gezielt um Arbeit bemühen, in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung. Dabei muss er nach Abs. 2 den Nachweis der Arbeitsbemühungen für jede Kontrollperiode spätestens am fünften Tag des folgenden Monats oder am ersten auf diesen Tag folgenden Werktag einreichen. Die Arbeitsbemühungen werden nicht mehr berücksichtigt, wenn er die Frist

- 8 - verstreichen lässt und keinen entschuldbaren Grund geltend macht. Dabei überprüft die zuständige Amtsstelle die Arbeitsbemühungen monatlich (Abs. 3).

#### **E. 5.3**

Wie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in seiner Praxis über die Arbeitslosenversicherung (AVIG-Praxis ALE) festhält, ist jede versicherte Person grundsätzlich bereits vor Anspruchstellung zur Stellensuche verpflichtet. Diese Pflicht ist insbesondere schon während der Kündigungsfrist und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens während den drei letzten Monaten zu erfüllen. Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem der Versicherte Kenntnis davon hat, dass er objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung darauf überprüft, ob sich der Versicherte um eine Stelle bemüht hat (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. B314). In diesem Zusammenhang hat das Bundesgericht in BGE 139 V 524 ausgeführt, die Pflicht der Versicherungsleistung beanspruchenden Person, sich regelmässig um Stellen zu bewerben, für die Zeit vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung ergebe sich nicht aus Art. 26 AVIV, sondern ist eine Folge aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C\_522/2018 vom 25. Juni 2019 E.4.3.2).

#### **E. 5.4**

Wie in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung hat der Versicherte auch bei der Arbeitslosenversicherung sein Möglichstes zur Schadenminderung von sich aus, d.h. ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes, vorzukehren. Er hat sich bereits während der Kündigungsfrist und vor seiner Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung unaufgefordert um Stellen zu bemühen (vgl.

- 9 - Urteile des Bundesgerichts 8C\_750/2021 vom 20. Mai 2022 E.3.1 und 8C\_21/2015 vom 3. März 2015 E.3.5 je m.w.H). Der Versicherte kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass er schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug

zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_768/2014 vom 23. Februar 2015 E.2.2.2 m.w.H.). Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20a AVIV). Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben (Art. 20a Abs. 3 AVIV; vgl. BGE 139 V 524 E.2.1.2).

### **E. 5.5**

Lehre und Rechtsprechung haben sowohl quantitative wie auch qualitative Kriterien entwickelt, die im Einzelfall die Beurteilung erleichtern, ob jemand genügend persönliche Arbeitsbemühungen nachweisen kann. So schützte das Bundesgericht die Praxis, wonach in der Regel durchschnittlich zehn bis zwölf Bewerbungen im Monat als genügend erachtet werden (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 9C\_376/2021 vom 19. Januar 2022 E.4.3.3; BGE 141 V 365 E.4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E.2.1.4; KUPFER BUCHER, in: STAUFFER/CARDINAUX (Hrsg.), Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, Ziff. 2.3 S. 221 f.). Das Bundesgericht betonte aber auch, dass eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen nicht möglich sei. Die Anzahl der erforderlichen Stellenbewerbungen richte sich nach den konkreten Umständen. Es handle sich um Richtwerte für den Regelfall, die aber stets unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten (objektiven wie subjektiven) Umstände und Möglichkeiten, worunter etwa das Alter, die Bildung, allfällige Sprachhindernisse, die geographische Mobilität sowie auch die Arbeitsmarktlage fallen, zu beurteilen sind (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts 8C\_708/2019 vom

- 10 -

### **E. 5.6**

Mit dem schriftlichen Nachweis der getätigten Arbeitsbemühungen soll die Verwaltung in die Lage versetzt werden, Quantität und Qualität der Anstrengungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit umfassend abzuklären und zu würdigen (vgl. BGE 120 V 74 E.3c). Die nachgewiesenen Arbeitsbemühungen müssen überprüfbar sein (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B321). Sämtliche Bewerbungen sollten daher dokumentiert sein (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 22 3 vom 24. März 2022 E.3.2 und S 16 48 vom 17. Mai 2016 E.3e).

### **E. 5.7**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Grundsätzlich sanktioniert Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere der Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen. Diese Verknüpfung soll Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt eine angemessene Mitbeteiligung des Versicherten an jenem Schaden, den er durch sein pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat. Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen des Versicherten selbst, die in der Regel streng beurteilt werden (vgl. BGE 133 V 89 E.6.1.1 m.w.H.). Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip

beherrscht. Ein Selbstverschulden des Versicherten liegt vor, wenn und soweit der Eintritt - 11 - oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (VGU S 21 56 vom 4. Oktober 2022 E.3.2 und S 19 135 vom 18. Mai 2020 E.3.3; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVGE] C 115/01 vom 13. Mai 2002 E.1b m.w.H.). Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B311).

### **E. 5.8**

Vorliegend hat der Beschwerdeführer am 9. März 2022 von seiner Kündigung per 9. Mai 2022 erfahren. Wie vorstehend (vgl. E.5.3) ausgeführt, sind Versicherte verpflichtet, ab dem Zeitpunkt der Kenntnis, dass objektiv Arbeitslosigkeit droht (max. drei Monate), Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Die Kündigungsfrist des Beschwerdeführers betrug zwei Monate bis am 9. Mai 2022, weshalb er verpflichtet war, sich direkt nach der Kenntnisnahme seiner Kündigung am 9. März 2022 um neue Arbeit zu bemühen und alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Der Beschwerdeführer hatte bereits im Januar 2022 eine Bewerbung getätigt. Diese Bemühung liegt ausserhalb des Überprüfungszeitraumes und kann deshalb nicht berücksichtigt werden. Im Monat März 2022 hat er drei schriftliche Bewerbungen getätigt, die er mit dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" beim RAV eingereicht hat (Zeitpunkt der Bewerbungen: 16. März 2022, 21. März 2022 und 29. März 2022 [Bg-act. 7]). Zudem akzeptierte das RAV drei durch den Beschwerdeführer am 7. Juli 2022 per E-Mail eingereichte Bestätigungen von potentiellen Arbeitgebern mit denen er im März 2022 bezüglich möglichen zukünftigen Arbeitsstellen persönlich Kontakt gehabt hatte (Bg-act. 10 und 11). Den dem Gericht vorliegenden Akten kann nicht entnommen werden, dass sich

- 12 - der Beschwerdeführer im Monat April 2022 um Arbeitsstellen beworben hätte. Der Beschwerdeführer weist in seiner Beschwerde zwar daraufhin, er habe vier schriftliche Arbeitsbemühungen für den Monat April im Job- Raum hinterlegt. Dabei verkennt er, dass davon keine Bewerbung im Monat April 2022 getätigt worden ist. Wie soeben erläutert, können die Bewerbung vom Januar 2022 nicht und die drei Bewerbungen vom März 2022 nur für den Monat März 2022 berücksichtigt werden (Bg-act. 7). Er hat damit innert Frist keine Arbeitsbemühungen für den Monat April 2022 nachgewiesen. Für den Monat Mai 2022 hingegen ist dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" des Monats Mai zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer jeweils eine Bewerbung am 3. Mai 2022, zwei Bewerbungen am 4. Mai 2022 sowie fünf (hier nicht relevante) Bewerbungen nach dem 9. Mai 2022 getätigt hat (Bg-act. 13).

### **E. 5.9**

Der Beschwerdeführer rügt die Feststellung des Beschwerdegegners, er habe sich nicht genügend um Arbeit bemüht. Nachfolgend sind deshalb die durch den Beschwerdeführer eingereichten Arbeitsbemühungen in der Zeit vor der Arbeitslosigkeit (9. März 2022 bis 9. Mai 2022) auf das quantitative Erfordernis genügender Arbeitsbemühungen zu prüfen.

### **E. 5.10**

Der Beschwerdegegner hat sechs durch den Beschwerdeführer für den Monat März 2022 eingereichte Arbeitsbemühungen (vgl. E.5.9) als ausreichend befunden. Nachdem das Bundesgericht und die Lehre monatlich durchschnittlich zehn bis zwölf Arbeitsbemühungen als angemessen ansehen (vgl. vorstehend Erwägung 5.6) und vorliegend nur Bemühungen im Zeitraum vom 9. März bis zum 31. März 2022 - also für rund zwei Drittel des Monats - nachzuweisen waren und keine aussergewöhnlichen Umstände ersichtlich sind oder geltend gemacht werden, ist nicht zu beanstanden, dass die für den März 2022 ausgewiesenen sechs Arbeitsbemühungen als ausreichend qualifiziert wurden. Wie bereits vorstehend in Erwägung 5.8 ausgeführt, hat der

- 13 - Beschwerdeführer im Monat April 2022 keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen bzw. nachweisen können. Für den Monat Mai 2022 bzw. bis zum 9. Mai 2022, d.h. während der drohenden Arbeitslosigkeit, hat der Beschwerdeführer drei Arbeitsbemühungen eingereicht. Mit der Vorinstanz kann diese Anzahl zu Recht als angemessen erachtet werden. Die Lücke im Monat April 2022 kann der Beschwerdeführer mit seinen nachgewiesenen Arbeitsbemühungen aus den Monaten März und Mai nicht kompensieren, zumal die eingereichten Bemühungen ohnehin am unteren Rande der benötigten Anzahl lägen. Vielmehr durfte er seine persönlichen Bemühungen, regelmässig und intensiv eine Arbeitsstelle zu suchen, nicht während mehr als einem Monat, vom 30. März 2022 bis zum 2. Mai 2022, und damit während rund der Hälfte der zweimonatigen Kündigungszeit unterbrechen (vgl. dazu auch BGE 139 V 524 E.4.2). Wie vorstehend in Erwägung 5.4 erläutert, obliegt dem Beschwerdeführer die Pflicht zur Arbeitssuche ohne entsprechende Aufforderung durch ein Amt; und Unwissen schützt ihn nicht.

#### **E. 5.11**

Zusammenfassend ergibt sich, dass für den massgebenden Zeitraum vom 9. März 2022 bis zum 9. Mai 2022 insgesamt neun anrechenbare Bewerbungen seitens des Beschwerdeführers eingereicht wurden (sechs im Monat März 2022 und drei im Mai 2022 [vor Eintritt der Arbeitslosigkeit]). Somit steht fest, dass die durchschnittlich benötigte Mindestanzahl von monatlich zehn Arbeitsbemühungen klar verfehlt wurde. Damit ist der quantitative Nachweis, sich zur Verhinderung der drohenden Arbeitslosigkeit ab dem 10. Mai 2022 persönlich genügend um eine neue zumutbare Arbeitsstelle bemüht zu haben, misslungen. Der Beschwerdeführer hat damit gegen seine Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AVIG verstossen.

- 14 -

#### **E. 5.12**

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 17 Abs. 1 AVIG und insbesondere Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist damit zu Recht erfolgt. 6. Zu prüfen bleibt, ob die Dauer der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig war. Vorliegend hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer sechs Tage in seinem Anspruch auf Taggeld eingestellt.

#### **E. 6**

Weil er für die Zeit vor Beginn der Arbeitslosigkeit lediglich sechs Arbeitsbemühungen vorweisen könne, was nach wie vor quantitativ ungenügend sei, stellte ihn das KIGA mit Verfügung vom 12. Juli 2022 für sieben Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

#### **E. 6.1**

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis

### **E. 6.2**

Da es sich bei der Einstellungsdauer typischerweise um einen Ermessensentscheid handelt, bei dem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist für das Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. 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, 126 V 75 E.6, 126 V 353 E.5d; Urteile des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.4.4, 8C\_332/2019 vom

### **E. 6.3**

Der Beschwerdeführer hat sich gemäss den vorliegenden Akten erstmalig nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Das Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE, Rz. D79/1.A2 sieht für ungenügende Arbeitsbemühungen bei zweimonatiger Kündigungsfrist bei leichtem Verschulden sechs bis acht Einstelltage vor. Die von dem Beschwerdegegner verfüzten sechs Tage entsprechen der unteren Grenze dieses Rahmens. Damit gibt es an der Ausübung des Ermessens des Beschwerdegegners nichts zu beanstanden. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für sechs Tage ist rechens.

### **E. 7**

A.\_\_\_\_\_ erhob gegen diese Verfügung am 14. Juli 2022 fristgerecht Einsprache und beantragte die volle Auszahlung der Taggelder ohne Kürzung. Er hätte am 29. Juni 2022 mit einem Sachbearbeiter des KIGA das weitere Vorgehen telefonisch besprochen. Ihm sei mitgeteilt worden, damit alles erfüllt sei, solle er drei weitere Bemühungen bestätigen lassen. Daraufhin hätte er vier Bestätigungen von Arbeitsbemühungen für den massgeblichen Zeitraum eingereicht und damit alle Voraussetzungen für eine volle Auszahlung der Taggelder erfüllt.

### **E. 7.1**

Der Beschwerdeführer macht geltend, er hätte auf eine falsche amtliche Auskunft vertraut und sei durch sein Recht auf Treu und Glauben in seiner Position zu schützen.

### **E. 7.2**

Nach dem in Art. 9 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) verankerten Grundsatz von Treu und Glauben kann eine unrichtige Auskunft, welche eine Behörde dem Bürger erteilt, unter gewissen Umständen Rechtswirkungen entfalten. Voraussetzung dafür ist, dass: a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörden handelt; b) die Auskunft sich auf eine konkrete, den Bürger berührende Angelegenheit bezieht; c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, dafür zuständig war oder der Bürger sie aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; d) der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres hat erkennen können; e) der Bürger im Vertrauen hierauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat; f) die Rechtslage zur Zeit der Verwirklichung noch die gleiche ist wie im Zeitpunkt der Auskunftserteilung; g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt (vgl. BGE 143 V 95 E.3.6.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_458/2021 vom 25. Januar 2022 E.3.2 je m.w.H.).

### **E. 7.3**

Gemäss Aussage des Beschwerdeführers wurde ihm am 29. Juni 2022 eine falsche Auskunft zum quantitativen Kriterium, das er zur Beanspruchung von Versicherungsleistungen innert Frist bis zum 8. Juli 2022 zu erfüllen gehabt hätte, erteilt. Wie der Beschwerdegegner zu Recht vorbringt, konnte der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt keine fehlenden Arbeitsbemühungen mehr nachholen. Einzig hätte er bereits im Monat April 2022 getätigte zusätzliche Bemühungen nachreichen beziehungsweise beweisen können.

### **E. 7.4**

Gemäss Stellungnahme des Beschwerdeführers betreffend Vorbemühungen, hat er, sobald er von seiner Kündigung erfuhr, persönliche Gespräche mit potentiellen Arbeitgebern geführt (Bg-act. 8). Weshalb der Beschwerdegegner in seinem Schreiben vom 27. Juni 2022 (Bg-act. 9), ihn nur aufforderte "innert Frist die erwähnten Arbeitsbemühungen vom Monat März 2022 nachzuweisen" ist nicht ersichtlich. Mit E-Mail vom 7. Juli 2022 reichte der Beschwerdeführer sodann unter Hinweis auf das Schreiben vom 27. Juni 2022 und die (falsche) telefonische Auskunft vom 29. Juni 2022 drei Arbeitsbemühungen für den Monat März 2022 beim Beschwerdegegner ein. Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass er möglicherweise durch eine falsche amtliche Auskunft zur Überzeugung gelangte, genügend Arbeitsbemühungen nachgewiesen zu haben. An dieser Stelle sei aber nochmals darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer sich nicht damit exkulpiert, nicht gewusst zu haben, dass er schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und er nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei. Deshalb kann vorliegend nur relevant sein, ob der Beschwerdeführer im Monat April 2022 bereits Arbeitsbemühungen getätigt hatte, die er im Vertrauen auf eine falsche amtliche Auskunft nicht einreichte. Auch diesfalls könnte der Beschwerdeführer mit seiner Rüge nicht

- 17 - durchdringen, denn spätestens als er mit Verfügung vom 12. Juli 2022 in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde und allerspätestens nach der Abweisung seiner Einsprache vom 21. Juli 2022 hätte ihm klar sein müssen, dass er quantitativ ungenügende Arbeitsbemühungen, insbesondere für den Monat April 2022, nachgewiesen hatte. Er machte jedoch zu keinem Zeitpunkt geltend noch legte er entsprechende Akten ins Recht, wonach er weitere Bewerbungen im Monat April 2022 getätigt hätte. Unter diesen Umständen muss nicht näher geprüft werden, ob ihm tatsächlich eine falsche Auskunft erteilt wurde oder nicht. Die Voraussetzung des aus dem Grundsatz von Treu und Glauben nach Art. 9 BV fliessenden Vertrauensschutzes, wonach der Beschwerdeführer gestützt auf eine falsche Auskunft nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen oder notwendige Handlungen unterlassen hätte, ist vorliegend nicht erfüllt. 8. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 21. Juli 2022 ist demnach zu schützen, was zur Abweisung der dagegen erhobenen Beschwerde führt. 9. Nach 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 Mutwilligkeit oder Leichtsinns nicht vorliegen, sind dem Beschwerdeführer keine Kosten aufzuerlegen. 10. Dem

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

- 18 - III.

#### **E. 8**

Mit Entscheid vom 21. Juli 2022 hiess das KIGA die Einsprache des Versicherten teilweise gut und reduzierte die Anzahl Einstelltage von sieben auf sechs Tage. Die Bemühung aus dem Monat Januar könne, da sie vor der Kündigung geleistet worden sei, nicht gewertet werden. Für den Monat März seien mit sechs Arbeitsbemühungen genügend nachgewiesen worden. Allerdings seien keine Bemühungen für den Monat April vorhanden. Zu Unrecht jedoch seien die am 3. Mai 2022 und

- 4 - 4. Mai 2022 getätigten Arbeitsbemühungen nicht für den Zeitraum vor Beginn der Arbeitslosigkeit berücksichtigt worden. Somit habe der Versicherte in der Beobachtungsperiode vom 9. März 2022 bis zum

#### **E. 9**

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 25. Juli 2022 (Datum Poststempel) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Er beantragte sinngemäss, der Einspracheentscheid des KIGA und damit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von sieben Tagen seien aufzuheben und ihm sei die volle Auszahlung der Taggelder zu gewähren. Seine Beschwerde begründete er im Wesentlichen damit, dass im Job-Raum des RAV die nötigen Bemühungen für den Monat April 2022 ersichtlich seien und ihm telefonisch durch das KIGA versichert worden sei, er hätte noch drei zusätzliche Arbeitsbemühungen für den Monat März 2022 zu erbringen. Er habe diese drei Arbeitsbemühungen aus dem Monat März 2022 sowie eine Zusätzliche schriftlich bestätigen lassen. Er müsse sich selbstverständlich auf eine amtliche Auskunft verlassen können. Der Beschwerdeführer beantragte, das Verwaltungsgericht solle die Telefonnotiz des Telefongesprächs zwischen ihm und dem Rechtsdienst des KIGA einsehen. Wenn dieser ihm sagte, zusätzliche drei Bemühungen vor Anspruchsberechtigung würden genügen, müsse dies auch für den Monat April 2022 gelten. Der Beschwerdeführer berief sich in diesem

- 5 - Zusammenhang auf das Prinzip von Treu und Glauben. Er verstehe ausserdem nicht, was die Arbeitsbemühungen des Monats Mai 2022 mit jenen vom März 2022 zu tun hätten, so sei ihm doch von seinem Personalberater gesagt worden, er müsse für den Monat Mai 2022 acht Bemühungen erbringen; das habe er gemacht.

#### **E. 10**

Januar 2020 E.3.2 m.w.H.; vgl. auch KUPFER BUCHER, a.a.O., Ziff. 2.3 S. 221 f.; AVIG-Praxis ALE, Rz. B316).

#### **E. 15**

Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Mit der vorliegend verfügbaren Einstellungsdauer von sechs Tagen, qualifizierte die Vorinstanz das Verschulden des Beschwerdegegners offensichtlich als leicht.

#### **E. 18**

September 2019 E.3.3 und 8C\_302/2019 vom 22. August 2019 E.3.3.2; vgl. VGU S 22 21 vom 30. August 2022 E.3.1, S 22 20 vom 4. Juli 2022 E.8.1 f.).

- 15 -

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