

GR_GERICHTE S 2022 71 vom 29. August 2023

GR Gerichte, 2023-08-29, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2022 71](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2022_71)

FR: GR_GERICHTE S 2022 71 du 29 août 2023

IT: GR_GERICHTE S 2022 71 del 29 agosto 2023

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang [...], war zuletzt als Versicherungsberater tätig. Am 25. Oktober 2021 meldete er einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab demselben Datum an.

E. 2

Nachdem die B.____ AG mit Sitz in C._____ im Rahmen der Stellenmeldepflicht eine unbefristete Vollzeitstelle für einen Aussendienstmitarbeiter in der Region Bündner Oberland und Unter- /Oberengadin gemeldet hatte, schlug das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) A._____ als möglichen Kandidaten vor. In der Folge kam es jedoch zu keiner Anstellung, weshalb A._____ mit Schreiben vom 3. Mai 2022 vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) zur Stellungnahme aufgefordert wurde. In seiner Stellungnahme vom 9. Mai 2022 hielt A._____ im Wesentlichen fest, er habe die Stelle bei der B._____ AG als unzumutbar erachtet. Zum einen sei C._____ zu weit entfernt, zum anderen sei er Versicherungsberater und habe keinerlei Wissen über die Textilbranche. Darüber hinaus würde sich die Reisezeit mit der Zeit, welche er für seine selbständige Tätigkeit benötige, überschneiden.

E. 3

Mit Verfügung vom 27. Juni 2022 stellte das KIGA A._____ für die Dauer von 37 Tagen in seinem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ein.

E. 3.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes, und er muss seine Bemühungen nachweisen können. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht des Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der

- 6 - Versicherung für Schäden, die der Versicherte hätten 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

(vgl. BGE 133 V 89 E.6.1.1 und 6.2.2).

E. 3.2

So ist der Versicherte gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (vgl. auch Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG) oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch sein Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht. Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG unter anderem eine Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b), dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c), einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder er bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann (lit. f), oder dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 (Zwischenverdienst; lit. i). Die Unzumutbarkeitsgründe gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG müssen kumulativ ausgeschlossen sein, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann. Ist umgekehrt einer der in Art. 16 Abs. 2 lit. a

- 7 - bis i AVIG aufgezählten Tatbestände erfüllt, liegt keine zumutbare Arbeit vor, selbst wenn die anderen Ausnahmetatbestände ausscheiden (KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, S. 122 m.H.a. BGE 124 V 62).

E. 3.3

In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die dem Einstellungstatbestand zu Grunde liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 115/01 vom

E. 4

Hiergegen erhob der Versicherte am 30. Juni 2022 Einsprache und verlangte sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung. In seiner Begründung wiederholte er im Wesentlichen die Ausführungen in der Stellungnahme vom 9. Mai 2022 und hielt ergänzend dazu fest, dass die Stelle bei der B._____ AG auch deshalb nicht zumutbar gewesen wäre,

- 3 - weil der angebotene Lohn weniger als 70 % des versicherten Lohnes betragen habe. Zudem könne er sich von seinem Psychiater bestätigen lassen, dass eine branchenfremde Einstellung bei ihm erneut eine mittelschwere Depression auslösen könne. Abgesehen davon rügte er auch die Unverhältnismässigkeit der Einstellungsdauer.

E. 4.1

Aus den Akten ergibt sich nicht und wird vom KIGA auch nicht geltend gemacht, dass dem Beschwerdeführer die Stellenausschreibung der B._____ AG oder ein schriftliches Stellenangebot vorgelegen hätte. Stattdessen ist einzig davon auszugehen, dass zwischen

dem Beschwerdeführer und der B._____ AG – wenn überhaupt – ein telefonischer Kontakt stattgefunden hat (vgl. die Vorbringen des Beschwerdeführers in dessen Einsprache vom 30. Juni 2022 [beschwerdegegnerische Akten, Bg-act. 10] sowie in dessen Beschwerde; vgl. aber auch Bg-act. 6 [Rückmeldung der B._____ AG zum Kandidatenvorschlag] und Bg-act. 5 S. 4). Vor diesem Hintergrund und angesichts dessen, dass die B._____ AG zum Zeitpunkt des

- 9 - Stellenangebots in C._____ ansässig war, ist es somit durchaus nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer bis zum Erhalt des Einspracheentscheids vom 11. Juli 2022, worin das KIGA festgehalten hatte, dass die B._____ AG auf entsprechende Anfrage hin bestätigt habe, dass er entweder im Gebiet Unter- und Oberengadin oder im Bündner Oberland eingesetzt worden wäre, vom Arbeitsort C._____ ausgegangen ist. Letzteres zeigt sich denn auch in seiner Stellungnahme ans KIGA vom 9. Mai 2022 sowie in seiner Einsprache vom 30. Juni 2022 (vgl. Bg-act. 8 und 10), was wiederum die nachträgliche Abklärung des KIGA bzw. dessen Anfrage bei der B._____ AG betreffend den Arbeitsort vor Erlass der Verfügung vom 27. Juni 2022 erklärt (vgl. Bg-act. 11). Nach dem Gesagten durfte der Beschwerdeführer somit vom Arbeitsort C._____ ausgehen.

E. 4.2

Wie das KIGA in seiner Vernehmlassung vom 23. August 2022 selber festhält, hätte der Arbeitsweg des Beschwerdeführers beim Arbeitsort C._____ sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Auto die Grenze von zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg überschritten (vgl. S. 6 Rz. 10 der Vernehmlassung; Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG und AVIG- Praxis ALE B294). Indessen blieb vorliegend unbestritten, dass der geschiedene Beschwerdeführer keine Betreuungspflichten zu erfüllen hat (vgl. S. 3 Rz. 1 und S. 6 Rz. 10 der Vernehmlassung). So ist seiner Beschwerde denn auch zu entnehmen, dass er zwar eine Familie zu ernähren hat, diese jedoch offenbar im Ausland lebt (vgl. S. 2 der Beschwerde [...]). Darüber hinaus ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht dargetan, dass es für ihn nicht möglich gewesen wäre, am Arbeitsort C._____ oder in der näheren Umgebung eine angemessene Unterkunft, d.h. in erster Linie eine solche mit genügend Komfort (vgl. dazu Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 16 80 vom 15. November 2016 E.4e m.w.H.), zu

- 10 - finden (vgl. VGU S 16 88 vom 9. Mai 2017 E.4c und S 16 80 vom

E. 5

Mit Einspracheentscheid vom 11. Juli 2022 wies das KIGA die Einsprache ab. Zusammenfassend hielt es im Wesentlichen fest, die Unzumutbarkeit der Stelle bei der B._____ AG bleibe unbewiesen und die angefochtene Verfügung erweise sich sowohl in ihrem Bestand als auch in ihrer Dauer als rechters.

E. 5.1

Die Einstellungsdauer bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens, welches sich die Versicherte vorwerfen lassen muss (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). Die Einstellung dauert ein bis 15 Tage bei leichtem Verschulden,

E. 5.2

Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle ohne entschuldbaren Grund stellt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV grundsätzlich ein schweres Verschulden dar (vgl. auch AVIG-Praxis ALE D79, 2.B). 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 Art. 45 Abs. 4 AVIV und die Einstellungsdauer bemisst sich 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 schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022, S. 160 ff.; NUSSBAUMER, 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. 5.3

Vorliegend hat das KIGA die Einstellung mit 37 Tagen im unteren Bereich des schweren Verschuldens bzw. im mittleren Bereich der gemäss AVIG-

- 12 - Praxis ALE für die erste Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren unbefristeten Stelle vorgesehenen 31 - 45 Einstelltage angesiedelt (vgl. AVIG-Praxis ALE D79, 2.B). Der Beschwerdeführer beantragt in seiner Beschwerde, es sei von einem leichten Verschulden auszugehen. Er legt indessen keine Gründe dar, welche sein Verschulden im Zusammenhang mit der Nichtannahme des Stellenangebots der B._____ AG leichter als schwer erscheinen lassen könnten. Stattdessen steht fest, dass er die Stelle (nur) deshalb nicht angenommen hat, weil er vom Arbeitsort C._____ ausgegangen ist (vgl. Beschwerde S. 2, erster und dritter Absatz). Letzteres ist ihm denn auch nicht vorzuwerfen (vgl. dazu vorstehende Erwägung 4.1); indessen verkennt er, dass ihm die Stelle mit Arbeitsort C._____ durchaus zumutbar gewesen wäre (vgl. dazu vorstehende Erwägung 4.2). Die Einstellungsdauer von 37 Tagen erscheint daher als angemessen. 6. Im Ergebnis erweist sich die Beschwerde somit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. 7. Gemäss 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 sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, werden vorliegend keine Kosten erhoben. Dem obsiegenden KIGA steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 6

Hiergegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 27. Juli 2022 (Poststempel) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte sinngemäss, der Einspracheentscheid vom

E. 11

Juli 2022 sei aufzuheben, eventualiter sei die Einstellungsdauer zu reduzieren. In formeller Hinsicht verlangte er zudem Einsicht in die Akten des KIGA. Seine Anträge begründete er

im Wesentlichen damit, dass er erst mit dem Einspracheentscheid vom 11. Juli 2022 davon erfahren habe, dass die Stelle bei der B._____ AG für den Raum Graubünden ausgeschrieben gewesen sei. Im Kurztelefonat mit der B._____ AG sei nur vom Arbeitsort C._____ die Rede gewesen, weshalb er die Stelle als unzumutbar erachtet habe. 7. In seiner Vernehmlassung vom 24. August 2022 (Datum Eingang) beantragte das KIGA die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Begründend hielt es im Wesentlichen fest, es sei vorliegend unbestritten geblieben, dass dem Beschwerdeführer ein Stellenangebot unterbreitet worden und es in der Folge nicht zu einem Stellenantritt gekommen sei. Der Beschwerdeführer habe eingeräumt, die Stelle aus verschiedenen Gründen nicht angenommen zu haben, was einer Ablehnung

- 4 - gleichkomme. Mit Bezug auf die geltend gemachte Unzumutbarkeit der angebotenen Stelle hielt das KIGA sodann unter anderem Folgendes fest: Zwar sei die B._____ AG in C._____ ansässig. Allerdings habe es sich in casu um eine Stelle als Aussendienstmitarbeiter gehandelt, welche typischerweise nicht am Sitz der Gesellschaft ausgeübt werde. Auf entsprechende Anfrage hin habe die potenzielle Arbeitgeberin denn auch bestätigt, dass der Beschwerdeführer entweder im Gebiet Unter- und Oberengadin oder im Bündner Oberland [...] eingesetzt worden wäre. Nach C._____ hätte der Beschwerdeführer offenbar höchstens zweimal im Jahr für eine Sitzung und einmal jährlich für das Weihnachtsessen reisen müssen. Entsprechend könne die Distanz zum Arbeitsort nicht per se als zu weit und die Stelle diesbezüglich als unzumutbar gewertet werden. Im Übrigen wäre es dem Beschwerdeführer trotz Kindern mangels entsprechender Betreuungspflichten zumutbar gewesen, seinen Wohnsitz nach C._____ zu verlegen. Auf die Ausführungen in den Rechtsschriften, den angefochtenen Einspracheentscheid sowie die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des KIGA vom 11. Juli 2022. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. 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. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die

- 5 - obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde vom KIGA als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Dessen sachliche Zuständigkeit 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). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer davon überdies berührt und er weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten. 2. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob der Beschwerdeführer wegen der Nichtannahme des Stellenangebots der B._____ AG zu Recht für die Dauer von 37 Tagen in seinem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt wurde. Der Antrag des

Beschwerdeführers auf Einsicht in die Akten des KIGA hat mit der Zustellung der Vernehmlassung des KIGA an ihn sein Bewenden.

E. 13

Mai 2002 E.1b m.w.H.). Die blossе Möglichkeit 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, 125 V 193 E.2). Dabei gilt es zu beachten, dass der Sozialversicherungsprozess vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht ist, weshalb es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (vgl. BGE 144 V 427 E.3.2, 138 V 218 E.6). 4. Vorliegend ist unbestritten, dass dem Beschwerdeführer ein Stellenangebot der B._____ AG unterbreitet wurde und es in der Folge zu keiner Anstellung kam. Zudem bestreitet der Beschwerdeführer nicht, das Stellenangebot nicht angenommen zu haben; er beruft sich jedoch auf die

- 8 - Unzumutbarkeit der angebotenen Stelle. Er habe erst mit dem Einspracheentscheid vom 11. Juli 2022 davon erfahren, dass die Stelle für den Raum Graubünden ausgeschrieben gewesen sei. Im Kurztelefonat mit der B._____ AG sei nur vom Arbeitsort C._____ die Rede gewesen, weshalb er die Stelle als unzumutbar erachtet habe. Nachfolgend gilt es somit zu prüfen, ob der Beschwerdeführer vom Arbeitsort C._____ ausgehen durfte und wenn ja, ob die Stelle mit Arbeitsort C._____ tatsächlich unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen gewesen wäre. Die weiteren, im Einspracheverfahren geltend gemachten Unzumutbarkeitsgründe betreffend das Stellenangebot der B._____ AG (Arbeitsinhalt mit Auswirkungen auf den Gesundheitszustand, Vereinbarkeit mit selbständiger Tätigkeit sowie Lohnhöhe) brachte der Beschwerdeführer im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht mehr vor; der Einspracheentscheid des KIGA vom 11. Juli 2022 blieb in diesem Umfang unbestritten und es kann diesbezüglich auf die darin enthaltenen zutreffenden Ausführungen verwiesen werden (vgl. beschwerdeführerische Akten [Bf-act.] 1 S. 4 f.; vgl. auch S. 6 f. Rz. 11 ff. der Vernehmlassung).

E. 15

November 2016 E.4b). Dabei gilt es festzuhalten, dass entsprechend der Schadenminderungspflicht und dem Wortlaut von Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG von der versicherten Person, welche keine Betreuungspflichten zu erfüllen hat, eine hohe geographische Mobilität bzw. insbesondere die Bereitschaft zum Wochenaufenthalt verlangt wird, sofern der Arbeitsweg die Grenze von zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg überschreitet (vgl. VGU S 16 80 vom 15. November 2016 E.4c m.w.H.; AVIG-Praxis ALE B295, worin zudem darauf hingewiesen wird, dass das AVIG Pendler- und Wochenaufenthalterbeiträge vorsieht). Nach dem Gesagten wäre dem Beschwerdeführer die Stelle mit Arbeitsort C._____ somit zumutbar gewesen (vgl. Art. 16

Abs. 2 lit. f AVIG). 5. Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von 37 Tagen angemessen ist.

E. 16

bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Bei der Festsetzung der Einstellungsdauer handelt es sich um eine typische Ermessensfrage. Im Gegensatz zur Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Allerdings darf das kantonale Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E.4.1 f., 8C_138/2017 und 8C_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1). Dabei ist auch den Bestrebungen

- 11 - der Verwaltung Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E.4.2).

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