

GR_GERICHTE S 2023 103 vom 5. April 2024

GR Gerichte, 2024-04-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2023 103](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2023_103)

FR: GR_GERICHTE S 2023 103 du 5 avril 2024

IT: GR_GERICHTE S 2023 103 del 5 aprile 2024

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1965, war zuletzt als Allrounder in der Abteilung Logistik des B._____
tätig. Am 8. Mai 2023 meldete der Versicherte einen Anspruch auf
Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 80% ab dem 1. Juni 2023 an.

E. 2

Vor Eintritt seiner aktuellen Arbeitslosigkeit arbeitete der Versicherte in mehreren
befristeten Arbeitsverhältnissen für das B._____. Die letzte befristete Arbeitsstelle dauerte
vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023.

E. 3

Mit Schreiben vom 12. Juni 2023 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
Graubünden (nachfolgend: KIGA) den Versicherten zur schriftlichen Stellungnahme auf,
nachdem er vor Eintritt seiner Arbeitslosigkeit erst ab dem 1. Mai 2023 nur gerade zehn
persönliche Arbeitsbemühungen vorweisen konnte.

E. 3.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte mit Unterstützung des zuständigen
Arbeitsamtes alles Zumutbare 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). Diese in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerte Pflicht stellt eine allgemeine
Schadenminderungspflicht der versicherten Person dar,

- 7 - welche das Sozialversicherungsrecht kennzeichnet (GERHARDS, Kommentar zum
Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bern 1987, Bd. I [Art. 1-58], N 12 zu Art. 17;
BGE 133 V 89 E.6.1.1). Gemäss Art. 26 Abs. 1 AVIV ist der Versicherte insbesondere dazu
verpflichtet, sich gezielt um Arbeit zu bemühen, was in der Regel in Form einer
ordentlichen Bewerbung zu erfolgen hat. Befindet sich die versicherte Person noch in einem
laufenden jedoch (bereits gekündigten) Anstellungsverhältnis, ergibt sich diese Pflicht zur
Leistung von Arbeitsbemühungen bereits unmittelbar aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG
verankerten Schadenminderungspflicht und nicht erst aufgrund von Art. 26 AVIV (vgl.
BGE 139 V 524 E.4; Urteil des Bundesgerichts 8C_522/2018 vom 25. Juni 2019 E.4.3.2).
Hieraus ergibt sich, dass die Pflicht zum Verfassen von Stellenbewerbungen in einem
unbefristeten Arbeitsverhältnis also bereits während der laufenden Kündigungsfrist und
somit vor Anspruchstellung von Versicherungsleistungen besteht. Handelt es sich

demgegenüber um ein befristetes Arbeitsverhältnis, so hat die versicherte Person mindestens während den drei letzten Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses genügende Arbeitsbemühungen zu leisten (vgl. Praxis über die Arbeitslosenentschädigung [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2024, Rz. B314). Massgebend für die Festlegung des zu berücksichtigenden Zeitraums, für den die erbrachten Arbeitsbemühungen zu prüfen sind, 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, so beschränkt sich die Überprüfung der geleisteten Arbeitsbemühungen auf die drei letzten Monate vor der Anmeldung des Taggeldbezugs (vgl. AVIG-Praxis ALE,

- 8 - Rz. B314; vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 23 6 vom 4. Juli 2023 E.4.2).

E. 3.2

Bei den persönlichen Arbeitsbemühungen kommt es nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen u.a. vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung, geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. ab (vgl. zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts 8C_708/2019 vom 10. Januar 2020 E.3.2, 8C_737/2017 vom 8. Januar 2018 E.2.2, 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E.5.1; Eidgenössisches Versicherungsgericht [EVGE] C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E.2.2; VGU S 00 56 vom 10. April 2000 E.1; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 221 Ziff. 2.3; AVIG-Praxis ALE, Rz. B315 f.). Obschon das Bundesgericht bislang auf eine generelle Bezifferung der erforderlichen Anzahl der zu erbringenden Arbeitsbemühungen verzichtet hat, hat sich die bundesgerichtliche Praxis insoweit konkretisiert, als dass zehn bis zwölf Bewerbungen pro Monat grundsätzlich als ausreichend angesehen werden (vgl. dazu BGE 141 V 365 E.4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E.2.1.4; vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_376/2021 vom 19. Januar 2022 E.4.3.3; KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 222 Ziff. 2.3). Im Einklang mit dieser bundesgerichtlichen Rechtsprechung geht das Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden in konstanter Praxis davon aus, dass monatlich rund zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen sind (vgl. VGU S 23 6 vom 4. Juli 2023 E.5, S 22 20 vom 4. Juli 2022 E.6). Erreicht der Versicherte die

- 9 - erforderliche Anzahl an Stellenbewerbungen nicht bzw. bemüht sich nicht genügend um zumutbare Arbeit, so ist er in der Anspruchsberechtigung auf Grundlage von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG für eine bestimmte Dauer einstellen (vgl. BGE 141 V 365 E.2.1, BGE 139 V 524 E.2.1).

E. 3.3

Vorliegend bringt der Beschwerdeführer vor, dass er aufgrund der zahlreichen aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnisse in den Diensten des B._____ auch bei seinem letzten befristeten Arbeitsverhältnis vom 1. Januar bis 31. Mai 2023 von einer erneuten Weiterführung ausgegangen sei. Das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach

er sich zuversichtlich darauf verlassen habe, dass sein Arbeitsvertrag verlängert oder durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt würde und er daher unbestrittenermassen keine Arbeitsbemühungen in den Monaten März und April 2023 tätigte, verfährt nicht. Dies, zumal ihm nach eigenen Angaben bewusst war, dass er sich drei Monate vor dem letzten Arbeitstag, das heisst in casu ab dem 1. März 2023 um eine neue Arbeitsstelle hätte bemühen müssen (Beschwerde S. 2). Auch gibt es – ausser den bisherigen Verlängerungen – keinen aktenmässig erstellten Anlass für seine Annahme der Verlängerung bzw. der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses. Nach Aktenlage erfolgten weder entsprechende Zusicherungen oder gar vertrauensbegründende Anzeichen durch den bisherigen Arbeitgeber, welche den Beschwerdeführer zu einer solchen Annahme eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses berechtigt hätten. Worauf seine Zuversicht gründete, ist aus den Akten somit nicht ersichtlich. Dies umso weniger, als seitens der Abteilungsleitung Logistik im B._____ angeblich mehrmals kommuniziert worden sei, dass die besagte Abteilung Logistik nur gelernte Logistiker feststellen könne (Beschwerde S. 2). Im Übrigen wies das B._____ auch in den befristeten Anstellungsverträgen für den Zeitraum 1. Dezember 2020 bis 30.

- 10 - September 2022 darauf hin, dass der Vertrag jeweils aufgrund der Ausnahmesituation im Zusammenhang mit der Covid 19-Pandemie ausgestellt wurde (vgl. Bg-act. 10); für den Zeitraum 1. Oktober 2022 bis 31. Mai 2023 fehlt dieser Hinweis, aber es wurde jeweils explizit festgehalten, dass das Anstellungsverhältnis für die befristete Zeit eingegangen worden sei und ohne weitere Mitteilung auf das Vertragsende auslaufe (vgl. Bg-act. 10). Die fehlende fachliche Qualifikation sowie der explizite Hinweis im befristeten Arbeitsvertrag hätten den Beschwerdeführer also umso mehr animieren müssen, sich ab März 2023 um eine neue Stelle zu bemühen. Entgegen dieser sich bereits abzeichnenden definitiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Mai 2023 nahm der Beschwerdeführer seine Arbeitsbemühungen unbestrittenermassen erst ab 1. Mai 2023 vor (Bg-act. 8) und leistete einzig in diesem Monat die erforderlichen zehn Arbeitsbemühungen. Für die vorangegangenen Monate März und April 2023 veranlasste er demgegenüber keine einzige Stellenbewerbung, womit die Arbeitsbemühungen rechtsprechungsgemäss und gemäss AVIG-Praxis ALE ungenügend waren. Er kam damit seinen Pflichten gemäss Art. 17 und Art. 30 AVIG (Schadensminderungspflicht), die er sowohl in seiner Beschwerdeschrift vom 11. September 2023 als auch in der Wiedereingliederungsstrategie vom

E. 4

Der Versicherte hielt in seiner Stellungnahme vom 16. Juni 2023 im Wesentlichen fest, dass er seit Dezember 2020 in mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen in den Diensten des B._____ gearbeitet habe. Aufgrund dessen sei er auch dieses Mal davon ausgegangen, dass er einen weiteren Anschlussvertrag erhalten würde. Als er dann im April 2023 darüber in Kenntnis gesetzt worden sei, dass das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt würde, habe er die zehn erforderlichen Arbeitsbemühungen im Monat Mai 2023 umgehend geleistet.

E. 5

Mit Verfügung vom 29. Juni 2023 stellte das KIGA den Versicherten aufgrund ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen für acht Tage in seiner Anspruchsberechtigung ein.

E. 5.1

Die Einstellungsdauer bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens, welches sich die versicherte Person vorwerfen lassen muss (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). Eine Einstellung des Arbeitslosenversicherungstaggelds liegt bei leichtem Verschulden zwischen 1 und 15 Tagen, bei mittelschwerem Verschulden zwischen 16 und 30 Tagen und bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Da es sich hierbei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. 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. Das zuständige Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E.5.2, 126 V 75 E.6; Urteile des Bundesgerichts 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.4.4, 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E.3.3, 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E.3.3.2; VGU S 22 71 vom 29. August 2023 E.5.1). Dabei ist auch den Bestrebungen 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). Das Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE sieht drei bis vier Einstelltage vor, wenn der Versicherte erstmals

- 12 - ungenügende Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode geleistet hat (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D79 1.C.1).

E. 5.2

Die ungenügenden Arbeitsbemühungen im März und April 2023 stellen vorliegend ein leichtes Verschulden dar (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die seitens des Beschwerdegegners angeordnete Einstelldauer von acht Tagen liegt zwar im gesetzlichen Rahmen (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV), verletzt jedoch die Vorgaben gemäss Einstellraster, wonach bei erstmaligen ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kontrollperiode eine Einstelldauer von drei bis vier Tagen vorgesehen ist. Vorliegend leistete der Beschwerdeführer innerhalb der dreimonatigen Kontrollperiode von März bis Mai 2023 erst im Mai 2023 zehn Arbeitsbemühungen (Bg-act. 8), was ungenügend und zu sanktionieren ist. Die Anordnung von acht Einstelltagen verstösst jedoch gegen die Vorgaben des Einstellrasters in der AVIG-Praxis ALE. Angemessen ist somit eine Sanktionierung mit vier Einstelltagen in der Anspruchsberechtigung. 6. Im Ergebnis erweist sich die Beschwerde somit als teilweise begründet. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 9. August 2023 ist aufzuheben und die Anzahl Einstelltage auf vier Tage festzulegen.

E. 6

Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 22. Juli 2023 Einsprache (Datum Posteingang 31. Juli 2023). Darin orientierte er das KIGA abermals über seine befristeten Arbeitsverträge mit dem B._____, welche seit Dezember 2020 stets erneuert worden seien. Der Versicherte erklärte, dass sein Arbeitgeber ihm trotz seiner mehrfach veranlassten Erkundigungen jeweils erst im letzten Monat des jeweiligen befristeten Vertrags mitgeteilt

habe, ob ein weiteres befristetes (oder auch unbefristetes) Arbeitsverhältnis zustande käme oder nicht. Er sei jedoch auch dieses Mal zuversichtlich gewesen, dass er einen neuen Anschlussvertrag erhalte.

E. 7

Mit Einspracheentscheid vom 9. August 2023 wies das KIGA die Einsprache ab. Begründend hielt das KIGA fest, dass sich der Versicherte unbestrittenermassen erst im letzten Monat der bis Ende Mai 2023 befristeten Anstellung um Arbeit bemüht habe, um seine per 1. Juni 2023 drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Auf die Pflichten als Stellensuchender, insbesondere diejenige Pflicht, bei saisonalen oder sonst befristeten Anstellungen Arbeitsbemühungen für die letzten drei Monate vor Eintritt der erneuten Arbeitslosigkeit zu leisten, sei der Versicherte aufgrund früherer Arbeitslosigkeit bereits wiederholt hingewiesen worden und sie sei im Übrigen auch in der Wiedereingliederungsstrategie vom

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 Leichtsin vorliegt, sind keine Kosten aufzuerlegen.

- 13 -

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 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 der Beschwerdeführer jedoch nicht anwaltlich vertreten ist, steht ihm praxisgemäss kein Parteikostenersatz zu. III.

E. 9

November 2020 unmissverständlich anerkannte (Bg-act. 13), nicht nach. 4. Es ist somit festzuhalten, dass die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld zu Recht erfolgt ist, da er in den drei letzten Monaten vor Ablauf seines befristeten Arbeitsverhältnisses – im Monat März und April 2023 – offenkundig ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen erbrachte. Die Voraussetzungen für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG liegen somit vor.

- 11 - 5. Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von acht Tagen angemessen ist.

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