

GR_GERICHTE S 2023 74 vom 5. April 2024

GR Gerichte, 2024-04-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2023 74](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2023_74)

FR: GR_GERICHTE S 2023 74 du 5 avril 2024

IT: GR_GERICHTE S 2023 74 del 5 aprile 2024

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1990, war zuletzt als Casserolière tätig. Am 20. November 2022 meldete sie einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab dem 28. November 2022 an.

E. 2

Im Rahmen der Stellenmeldepflicht meldete das Restaurant B._____, C._____, eine Stelle als Officemitarbeiterin / Reinigungskraft. Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) schlug dem Restaurant A._____ als stellensuchende Kandidatin vor. Gemäss Rückmeldung zum Kandidatenvorschlag des Restaurants B._____ kam das Arbeitsverhältnis nicht zustande, da die Kandidatin keine Lust habe zu arbeiten.

E. 3

Mit Schreiben vom 8. Februar 2023 forderte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) A._____ hierzu zur Stellungnahme auf. In ihrer Stellungnahme vom 13. Februar 2023 hielt A._____ im Wesentlichen fest, aufgrund ihrer negativen Erfahrungen im Restaurant B._____ habe sie keine Motivation oder Interesse dort zu arbeiten. Sie habe am Arbeitsplatz unangenehme Situationen durch rassistische Äusserungen und Missachtung ihrer Rechte erlebt. Auch habe der Arbeitgeber gegen Vereinbarungen verstossen.

E. 3.1

In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, da ihr die Aussage des Arbeitgebers auf die Anfrage des Beschwerdegegners vom 16. Mai 2023 (Bg-act 16) sowie die Anfrage selbst nicht zugestellt worden sei und sie auch keine Möglichkeit gehabt habe, hierzu Stellung zu nehmen.

E. 3.2

Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) sowie auch nach Art. 42 ATSG haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen (vgl. Art. 47 Abs. 1 lit. b ATSG),

mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich

- 9 - zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (vgl. BGE 132 V 368 E.3.1 mit weiteren Hinweisen).

E. 3.3

Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in dem sie unmittelbar betreffenden Entscheid darauf abgestellt wird. Denn es gehört zum Kerngehalt des rechtlichen Gehörs, dass die Adressaten des Entscheids vor Erlass eines für sie nachteiligen Verwaltungsaktes zum Beweisergebnis Stellung nehmen können. Das Akteneinsichtsrecht ist somit eng mit dem Äusserungsrecht verbunden, gleichsam dessen Vorbedingung. Die Versicherte kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrem Entscheid gestützt hat (vgl. BGE 132 V 387 E.3.1, 115 V 302 E.2e).

E. 3.4

Das Recht auf Akteneinsicht ist wie das Recht, angehört zu werden, formeller Natur. Die Verletzung des Rechts auf Akteneinsicht führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Vorbehalten bleiben praxisgemäss Fälle, in denen die Verletzung des Akteneinsichtsrechts nicht besonders schwer wiegt und dadurch geheilt wird, dass die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft. Von einer Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs an die Verwaltung ist im Sinne einer Heilung des Mangels selbst bei schwer wiegenden Verletzungen des rechtlichen Gehörs dann abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen

- 10 - würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (vgl. BGE 142 II 218 E.2.8.1, 137 I 195 E.2.3.2, 136 V 117 E.4.2.2.2, 133 I 201 E.2.2, 132 V 387 E.5.1; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_541/2021 vom 18. Mai 2022 E.2.1).

E. 3.5

Nach erfolgter ergänzender Einsprache der Beschwerdeführerin vom 20. April 2023 (Bg-act. 13) respektive dem am 8. Mai 2023 eingereichten Nachweis der Religionszugehörigkeit (Bg-act. 15) holte der Beschwerdegegner beim Restaurant B. _____ eine Auskunft darüber ein, ob die Beschwerdeführerin regelmässig an Samstagen hätte frei haben können, was in der Arbeitgeberabklärung vom 16. Mai 2023 festgehalten wurde (vgl. Bg-act. 16). Über deren Einholung bzw. Inhalt wurde die Beschwerdeführerin jedoch unbestrittenermassen nicht in Kenntnis gesetzt. Unzweifelhaft ist sodann, dass der Beschwerdegegner im angefochtenen Entscheid darauf Bezug nahm, führte er doch aus, dass der mögliche Arbeitgeber bestätigt habe, dass bereits während der Anstellung der Beschwerdeführerin im Jahre 2022 auf deren Religionszugehörigkeit Rücksicht genommen worden sei (vgl. Bf-act. 2 S. 5). Unter Berücksichtigung des vorstehend Ausgeführten wäre es damit angezeigt gewesen, die Beschwerdeführerin über die vorgenommene

Arbeitgeberabklärung vom 16. Mai 2023 (Bg-act. 16) zu informieren, damit diese zum Inhalt hätte Stellung nehmen können. Mit Blick auf die gerügte Verletzung des Äusserungs- bzw. Akteneinsichtsrechts ist somit zwar von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs auszugehen, der Mangel ist jedoch als nachträglich geheilt zu qualifizieren, weil es sich um keine schwerwiegende Verletzung der Parteirechte handelt und sich die Beschwerdeführerin im Rahmen eines doppelten Schriftenwechsels vor dem Verwaltungsgericht, das sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann (volle Kognition), ausführlich zu allen

- 11 - Fragen – insbesondere auch zur Arbeitgeberabklärung vom 16. Mai 2023 – äussern konnte. Überdies würde eine Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs an den Beschwerdegegner, was von der Beschwerdeführerin ohnehin nicht beantragt wurde, zu einem formalistischen Leerlauf sowie zu unnötigen Verzögerungen führen. Folglich sprechen vorliegend auch verfahrensökonomische Gründe gegen eine Rückweisung. 4. Streitgegenstand bildet die Frage, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld eingestellt hat, weil sie Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV nicht befolgt hat. Dabei geht es um die Rechtmässigkeit der Anspruchseinstellung an sich wie auch um die ausgesprochene Einstellungsdauer von 30 Tagen.

E. 4

Mit Schreiben vom 24. Februar 2023 forderte das KIGA A. _____ auf, die von ihr geschilderten Situationen mittels Beweismitteln zu belegen. Daraufhin erklärte A. _____ mit Schreiben vom 6. März 2023 (Datum Posteingang KIGA), dass der Arbeitgeber früher gegen die Bestimmungen des Arbeitsvertrages verstossen und Vereinbarungen nicht eingehalten habe. Belege reichte sie keine ein.

E. 5

Mit Verfügung vom 14. März 2023 stellte das KIGA A. _____ für 30 Tage in ihrem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung wegen Nichtbefolgung

- 3 - von Kontrollvorschriften/Weisungen des RAV ein. Zur Begründung wurde vorgebracht, dass A. _____ für die Ablehnung der Stelle nichts habe vorweisen können, was als Rechtfertigung im Sinne des AVIG gehört werden könne.

E. 5.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG hat die Versicherte mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes 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). Dieser Grundsatz gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG statuiert eine Schadenminderungspflicht der versicherten Person, 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). Dieser Grundsatz der Schadenminderungspflicht wird in Art. 17 Abs. 3 AVIG weiter konkretisiert. Danach ist die Versicherte verpflichtet, eine ihr vermittelte zumutbare Stelle anzunehmen. Für die Beurteilung der Schadenminderungspflicht gilt ein strenger Massstab (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 21 95 vom

E. 5.2

Um die Schadenminderungspflicht der versicherten Person auch tatsächlich durchsetzen zu können, hat der Gesetzgeber in Art. 30 AVIG eine versicherungsrechtliche Sanktionsmöglichkeit implementiert (GERHARDS, a.a.O., N 17 zu Art. 17). Diese Bestimmung sieht vor, dass die kantonale Amtsstelle das Arbeitslosenversicherungstaggeld für eine bestimmte Dauer einstellen kann, wenn die versicherte Person die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Daraus folgert die Lehre, dass die Versicherte alle Anstrengungen zu unternehmen und jede zumutbare Gelegenheit zu ergreifen hat, um ihre Arbeitslosigkeit zu beenden (KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, Art. 30 Ziff. 2.3, S. 220 ff.; vgl. VGU S 22 42 vom 10. Februar 2023 E.2.3). Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht (vgl. Urteil - 13 - des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E.5.2 mit weiteren Hinweisen).

E. 5.3

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen. Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da 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 unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E.3.2 mit Hinweis auf BGE 138 V 218 E.6).

E. 6

Dagegen erhob A._____ am 20. März 2023 Einsprache und verlangte sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Begründend führte sie sinngemäss aus, sie habe bereits einmal für den Besitzer dieses Restaurants gearbeitet und er habe getroffene Vereinbarungen mehrfach nicht eingehalten und das Arbeitsrecht verletzt. Beweise hierfür in Form eines physischen Dokuments habe sie nicht. Sie habe kein Interesse mehr, für einen solchen Arbeitgeber zu arbeiten. Im Übrigen sei sie nie kontaktiert worden und habe bis heute keine offizielle Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten.

E. 6.1

Der Beschwerdegegner bestätigte mit Einspracheentscheid vom 5. Juni 2023 die Verfügung vom 14. März 2023, gemäss welcher die

- 14 - Beschwerdeführerin für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde (vgl. Bf-act. 2). Zur Begründung führt er aus, die Beschwerdeführerin habe bereits in ihrer Stellungnahme vom 13. Februar 2023 ausdrücklich deponiert, dass sie nach ihren Erfahrungen keine Motivation oder Interesse habe, im Restaurant B._____ zu arbeiten. Immer wieder habe die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend gemacht, die Arbeit im Restaurant B._____ sei unzumutbar gewesen. Als einzigen möglichen Beleg habe sie ihre Religionszugehörigkeit nachgewiesen, womit sie sich sinngemäss auf Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG berufe. Der mögliche Arbeitgeber habe jedoch bestätigt, dass er bereits während der Anstellung der Beschwerdeführerin im Jahr 2022 auf deren Religionszugehörigkeit Rücksicht genommen habe. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin habe das Restaurant B._____ alsdann eine Vollzeitstelle gemeldet gehabt, womit auch die Einstelldauer nicht zu beanstanden sei.

E. 6.2

Die Beschwerdeführerin bringt dagegen vor, dass sie vom Restaurant B._____ für eine Stelle als «Casserolier» am Wochenende angefragt worden sei. Sie habe den Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass sie am Samstag nicht arbeiten könne, da dann Sabbat sei, woraufhin der Arbeitgeber ihr mitgeteilt habe, dass ein Einsatz nur am Sonntag nicht möglich sei. Dass sie keine Lust habe zu arbeiten, habe sie nie gesagt. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch habe es sodann nie gegeben. Ausserdem habe sie im früheren Arbeitsverhältnis bereits sehr schlechte Erfahrungen mit diesem Arbeitgeber gemacht, so habe dieser die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten und es sei zu rassistischen Äusserungen ihr gegenüber gekommen. Ihr sei die Annahme dieses Arbeitsvertrages nicht zumutbar gewesen. Im Übrigen gehe aus den Akten hervor, dass der Beschwerdegegner den Sachverhalt nicht ausreichend abgeklärt habe. Der Arbeitgeber habe keine Unterlagen

- 15 - vorgelegt, aus der ein schuldhaftes Verhalten der Beschwerdeführerin hervorgehe.

E. 6.3

Soweit die Beschwerdeführerin ausführt, sie sei vom Restaurant B._____ für eine Stelle als «Casserolier» am Wochenende angefragt wurde, ist dies nicht belegt. Sie verweist hierfür auf eine E-Mail an ihren Freund, wobei der Name geschwärzt wurde (vgl. Bf-act. 4), und behauptet, die gleiche E-Mail erhalten zu haben. Dass die E-Mail an die Beschwerdeführerin nicht mehr auffindbar sein soll, stellt eine blosser Parteibeauptung dar. Unabhängig davon, ob die Beschwerdeführerin unter Umständen auch für die soeben erwähnte Stelle angefragt wurde, geht – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin – aus den Akten hervor, dass das Restaurant B._____ eine Vollzeitstelle als Officemanagerin /

Reinigungskraft gemeldet hatte und die Beschwerdeführerin hierfür dem Restaurant B._____ als mögliche Kandidatin zugestellt wurde (vgl. Bg-act. 5 und 6). Der Rückmeldung zum Kandidatenvorschlag ist alsdann zu entnehmen, dass die Kandidatin keine Lust habe zu arbeiten (vgl. Bg-act. 6). Die Beschwerdeführerin bestreitet, eine solche Aussage getätigt zu haben. Vor dem Hintergrund ihrer Ausführungen gegenüber dem Beschwerdegegner in den Stellungnahmen vom 13. Februar 2023 (Bg-act. 8) und vom 6. März 2023 (Datum Posteingang KIGA; Bg-act. 10) sowie ihrer Einsprache vom 20. März 2023 (Bg-act. 12) ist jedoch überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass die Beschwerdeführerin eine Anstellung beim Restaurant B._____ im Allgemeinen ablehnt. So führt die Beschwerdeführerin in all diesen Eingaben kontinuierlich sinngemäss aus, dass sie nach ihren Erfahrungen im Restaurant B._____ kein Interesse habe, dort zu arbeiten. In der Stellungnahme vom 13. Februar 2023 führt sie u.a. aus, «nach diesen negativen Erfahrungen habe ich kein Interesse daran, bei einem Arbeitgeber angestellt zu werden, der nicht nur die Frechheit hat, eine genau definierte Vereinbarung nicht einzuhalten,

- 16 - sondern mir gleichzeitig keine Vorteile gewährt hat.» (vgl. Bg-act. 8). In der Stellungnahme vom 6. März 2023 (Datum Posteingang KIGA) hält die Beschwerdeführerin alsdann fest, als Geschädigte habe sie das volle und uneingeschränkte Recht, auf diese Art von Anfragen der Firma nicht zu antworten (vgl. Bg-act. 10). Ferner bringt sie in der Einsprache vom 20. März 2023 vor, ihre "wahre Aussage ist, dass ich aufgrund des Verstosses gegen mein Arbeitsrecht durch den insolventen ehemaligen Arbeitgeber kein Interesse mehr daran habe, für sein Unternehmen zu arbeiten. Als Bürgerin des Schweizer Staates habe ich das freie Recht zu wählen, wo und für wen und mit wem ich arbeiten möchte» (vgl. Bg-act. 12). Aus diesen Ausführungen der Beschwerdeführerin geht unmissverständlich hervor, dass sie keine Bereitschaft für einen Vertragsabschluss zeigt und kein Interesse an einer Stelle beim Restaurant B._____ hat. Aufgrund der mehrfachen sinngemäss gleichlautenden Äusserungen in verschiedenen Eingaben zielt denn auch der Einwand der Beschwerdeführerin betreffend ihre mangelnden Deutschkenntnisse und entsprechender Würdigung dieser Aussagen ins Leere. Dass der Beschwerdegegner vor diesem Hintergrund keine weiteren Abklärungen vorgenommen hat, ist damit nicht zu beanstanden. Insbesondere spielt es aufgrund der Aussagen der Beschwerdeführerin keine Rolle, ob es überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch gekommen ist.

E. 6.4

Damit bleibt zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin Unzumutbarkeitsgründe im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG nachweisen kann. Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss geltend, dass die Arbeit im Restaurant B._____ einerseits deshalb unzumutbar gewesen sei, da einerseits der Arbeitgeber früher vertragliche Vereinbarungen nicht eingehalten habe und es zu rassistischen Äusserungen ihr gegenüber gekommen sei und andererseits, weil die Arbeit mit ihrer

- 17 - Religionsausübung nicht vereinbar sei. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der Einwand betreffend Religionszugehörigkeit erstmals in der ergänzenden Einsprache vom 20. April 2023 durch die Rechtsschutzversicherung der Beschwerdeführerin vorgetragen wurde. In den beiden Stellungnahmen der Beschwerdeführerin vom 13. Februar 2023 (Bg-act. 8) und vom 6. März 2023 (Datum Posteingang KIGA; Bg-act. 10) sowie in ihrer Einsprache vom 20. März 2023 (Bg-act. 12) wurde dies nicht vorgebracht, vielmehr wurde in diesen Eingaben eine Arbeitsstelle beim Restaurant B._____ aufgrund der bisherigen Erfahrungen abgelehnt, womit der Einwand der Nichtvereinbarkeit mit der

Religionsausübung als vorgeschoben erscheint. Unabhängig davon bestätigte der mögliche Arbeitgeber gegenüber dem Beschwerdegegner denn auch, dass die Beschwerdeführerin regelmässig an den Samstagen hätte frei haben können und die Beschwerdeführerin dies auch genau wisse (vgl. Bg-act. 16). Dass dem so ist bzw. die Beschwerdeführerin bei ihrer früheren Anstellung auch effektiv bei diesem Arbeitgeber jeweils an den Samstagen frei hatte und an diesen nie arbeitete, ergibt sich ohne Weiteres aus den Bescheinigungen über den Zwischenverdienst der Monate Mai 2022 bis Juli 2022 sowie September 2022 (Bg-act. 17). Vor diesem Hintergrund erscheint die Aussage des möglichen Arbeitgebers gegenüber dem Beschwerdegegner – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin – als überwiegend wahrscheinlich erstellt. Insbesondere ergibt sich aus den Akten – wie vorstehend ausgeführt – dass das Restaurant B._____ eine Vollzeitstelle und nicht eine Wochenendstelle gemeldet hatte (vgl. Bg-act. 5). Die weiteren geltend gemachten Unzumutbarkeitsgründe, wonach der mögliche Arbeitgeber früher vertragliche Vereinbarungen nicht eingehalten bzw. rassistische Äusserungen getätigt habe, wurden von der Beschwerdeführerin in keiner Weise belegt.

- 18 -

E. 6.5

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass aufgrund der Aktenlage erstellt ist, dass das Restaurant B._____ eine Vollzeitstelle als Officemanagerin / Reinigungskraft gemeldet hatte und die Beschwerdeführerin hierfür dem Restaurant B._____ als mögliche Kandidatin zugestellt wurde. Sodann ist überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass die Beschwerdeführerin kein Interesse an einer Stelle beim Restaurant B._____ hatte. Die von ihr vorgebrachten Gründe, weshalb die Stelle unzumutbar sein sollte, wurden durch nichts belegt bzw. es ist überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass die Beschwerdeführerin an den Samstagen – wie bei ihrer früheren Anstellung – jeweils nicht hätte arbeiten müssen und damit auf ihre Religionszugehörigkeit Rücksicht genommen worden wäre. Damit liegt eine Ablehnung einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG vor.

E. 6.6

Im Ergebnis ist die Beschwerdeführerin damit ihrer Schadensminderungspflicht gemäss Art. 17 AVIG nachweislich nicht nachkommen und die Voraussetzungen gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG sind erfüllt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld ist damit rechtmässig erfolgt und nicht zu beanstanden.

E. 7

Mit Eingabe vom 20. April 2023 erfolgte eine Ergänzung der Einsprache durch die Rechtsschutzversicherung von A._____. Zusammenfassend wurde vorgebracht, dass A._____ eine Annahme des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen sei, da diese am Samstag aus religiösen Gründen nicht arbeite und der Arbeitgeber bereits im letzten Arbeitsverhältnis den Arbeitsvertrag verletzt und sich unkorrekt gegenüber A._____ verhalten habe. Davon abgesehen sei die Anzahl der angeordneten Einstelltage aufgrund der geschilderten Umstände unverhältnismässig.

E. 7.1

Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von 30 Tagen angemessen ist. 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 dauert bei leichtem Verschulden 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage (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 Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz

- 19 - 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 Verfügungen. Das 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_332/2019 vom

E. 7.2

Lehnt eine versicherte Person eine zumutbare Stelle ohne entschuldbaren Grund ab, so stellt dies grundsätzlich ein schweres Verschulden dar (Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung der Stelle) beschlagen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E.3.2.1).

E. 7.3

Vorliegend hat der Beschwerdegegner auf eine Einstellung von 30 Tagen erkannt. Die Einstellung liegt damit im Rahmen des mittelschweren Verschuldens. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin hat das Restaurant B._____ eine Vollzeitstelle und keine Teilzeitstelle gemeldet (vgl. Bg-act. 5). Das Gericht kann deshalb hier keine Verletzung des Ermessensspielraums des Beschwerdegegners erkennen, umso mehr, als die unentschuldbare Ablehnung einer zumutbaren Stelle gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV eigentlich ein schweres Verschulden darstellt.

- 20 - 8. Insgesamt ist somit festzuhalten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld der Beschwerdeführerin für die Dauer von 30 Tagen rechtmässig und angemessen ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 5. Juni 2023 ist somit nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

E. 8

In der Folge forderte das KIGA A._____ mit Schreiben vom 3. Mai 2023 auf, ihre Religionszugehörigkeit und die Unvereinbarkeit zwischen Religion und der vorliegend im Raum stehenden Stelle nachzuweisen. Daraufhin reichte A._____ mit Schreiben vom 8. Mai 2023 eine Bestätigung der Seventh-day Adventist Church ein, gemäss welcher A._____ seit dem 9. April 2022 Mitglied sei. Aus religiösen Gründen

- 4 - würden die Mitglieder dieser Glaubensgemeinschaft am Samstag nicht arbeiten.

E. 9

Auf entsprechende Nachfrage des KIGA vom 16. Mai 2023 erklärte das Restaurant B._____, dass A._____ regelmässig an Samstagen hätte frei haben können.

E. 9.1

Auf der Grundlage von Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen nur dann kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Ebenfalls kann das Gericht im Falle von Mutwilligkeit oder Leichtsinnigkeit eine Kostenpflicht vorsehen. Vorliegend besteht weder eine Kostenpflicht gemäss AVIG, noch liegt ein Fall von Mutwilligkeit oder Leichtsinnigkeit vor. Der Beschwerdeführerin sind demzufolge keine Kosten aufzuerlegen.

E. 9.2

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Parteikostenersatz zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). III. Die Einzelrichterin erkennt:

E. 10

Mit Einspracheentscheid vom 5. Juni 2023 wies das KIGA die Einsprache ab. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 3. Juli 2023 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie die Aufhebung der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 30 Tage. Eventualiter ersuchte sie um angemessene Reduktion der Anzahl der Einstelltage. Zudem beantragte sie die Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels. Zur Begründung brachte A._____ im Wesentlichen vor, bereits im früheren Arbeitsverhältnis habe sie sehr schlechte Erfahrungen mit diesem Arbeitgeber gemacht. Insbesondere habe der Arbeitgeber die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten und es sei zu rassistischen Äusserungen ihr gegenüber gekommen. Bereits aus diesem Gründen sei ihr die Annahme dieses Arbeitsvertrages nicht zumutbar. Hinzu komme, dass der Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht falsche Angaben gegenüber dem KIGA gemacht habe. So habe dieser sie per E-Mail kontaktiert und sie angefragt, ob sie am Wochenende als «Casserolier (vor allem am Wochenende)» arbeiten könne. Es habe sich dabei nicht um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch gehandelt. Eine solche sei nie Thema gewesen. Ausserdem habe sie nie gesagt, dass sie keine Lust habe zu arbeiten. Das Angebot des Restaurants B._____ sei sodann nur für das Wochenende gewesen. Es habe sich nicht um eine 100%-Stelle gehandelt, sondern lediglich um einen Zwischenverdienst am Wochenende. Auf ihren Hinweis, wonach sie am Samstag wegen des Sabbats nicht arbeiten könne, habe der Arbeitgeber mitgeteilt, dass ein

- 5 - Einsatz nur am Sonntag nicht möglich sei. Im Weiteren rügte die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, da ihr ein Nachweis der Aussage des Arbeitgebers auf die Anfrage des KIGA vom 16. Mai 2023 sowie die Anfrage selbst nicht zugestellt worden sei und sie auch keine Möglichkeit gehabt habe, dazu Stellung zu nehmen. Überdies machte die Beschwerdeführerin eine Verletzung von Art. 43 Abs. 1 ATSG geltend, da das KIGA ohne weitere Abklärungen auf die Auskunft des Arbeitgebers abstelle und dieser ein höheres Gewicht beimesse als ihrer Auskunft. Ferner brachte sie vor, dass die angeordneten 30 Einstelltage unangemessen seien, da es sich vorliegend um einen Zwischenverdienst gehandelt habe.

E. 11

Mit Stellungnahme vom 4. August 2023 verlangte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlichen Kostenfolgen. Zur Begründung führte der Beschwerdegegner aus, aufgrund der Akten sei erstellt, dass das Restaurant B._____ eine Vollzeitstelle für eine Officemitarbeiterin / Reinigungskraft gemeldet gehabt habe. Im gleichen Zeitraum habe das Restaurant B._____ weitere Mitarbeiter gesucht für die kommende Saison. Bei der von der Beschwerdeführerin eingereichten Beilage 4 sei ohne Schwärzung ersichtlich, dass dieses Angebot des Restaurants B._____ vom 28. Dezember 2022 an eine andere Person gerichtet gewesen sei als die Beschwerdeführerin. Aus Datenschutzgründen sei es dem Beschwerdegegner verwehrt, das Dokument ungeschwärzt einzureichen. Angesichts der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin schon im Restaurant B._____ – ausser an Samstagen – gearbeitet habe, erscheine es glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin auch in dieser Saison hätte ihre Religionszugehörigkeit ausleben können. Weitere Unzumutbarkeitsgründe seien weder hinreichend substantiiert geltend gemacht noch bewiesen worden.

- 6 -

E. 12

Mit Replik vom 21. August 2023 brachte die Beschwerdeführerin hauptsächlich vor, dass sie nicht perfekt Deutsch spreche. Unter diesem Gesichtspunkt sei ihre Aussage, wonach sie keine «Motivation oder Interesse habe, mit diesen Leuten zu arbeiten und zusammenzuarbeiten» zu würdigen. Sie reichte eine Kopie der Arbeitszeugnisse ein, woraus hervorgehe, dass sie einwandfreie Arbeit geleistet habe. Weiter führte sie aus, es bestehe der Verdacht, dass der Arbeitgeber auf dem Dokument «Rückmeldung zum Kandidatenvorschlag» angegeben habe, dass ein Vorstellungsgespräch/eine Eignungsabklärung stattgefunden habe, was aber bestritten werde, um keine Busse zu riskieren. Bei der Arbeitgeberabklärung vom 16. Mai 2023 handle es sich um eine Telefonnotiz. Offenbar sei der Arbeitgeber nicht damit konfrontiert worden, dass gemäss ihr kein Vorstellungsgespräch stattgefunden habe und dass es sich gemäss ihr um eine Stelle für das Wochenende gehandelt habe. Sie habe nie behauptet, dass die mit der Beschwerde eingereichte E-Mail an sie gerichtet gewesen sei, sie habe jedoch die genau gleiche E-Mail erhalten.

E. 13

Juni 2022 E.3.1 und E.3.2). Art. 16 Abs. 2 lit. a–i AVIG bestimmt, unter

- 12 - welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe. Diese müssen kumulativ ausgeschlossen werden können, damit eine zumutbare Arbeit angenommen werden kann (BGE 124 V 62 E.3b).

E. 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).

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