



SV 21 25

Entscheid vom 31. Januar 2022
Sozialversicherungsabteilung

Besetzung

Vizepräsidentin Barbara Brodmann, Vorsitz,
Verwaltungsrichterin Dr. med. Carole Bodenmüller,
Verwaltungsrichter Stephan Zimmerli,
a.o. Gerichtsschreiberin Kathrin Hensel.

Verfahrensbeteiligte

A.____,
Beschwerdeführer,

gegen

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum OW/NW,
Bahnhofstrasse 2, Postfach 246, 6052 Hergiswil NW,

Beschwerdegegner.

Gegenstand

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Beschwerde gegen den Einspracheentscheid des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums OW/NW (RAV) vom 19. August 2021 (121/2021).

Sachverhalt:**A.**

A. __ (Versicherter/Beschwerdeführer) war zuletzt vom 16. November 2020 bis 30. Juni 2021 bei der ITECH CONSULT AG als Monteur beschäftigt. Am 21. Juni 2021 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum OW/NW (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (RAV-Bel. 23). Mit Verfügung vom 21. Juli 2021 stellte ihn das RAV wegen Ablehnung einer zumutbaren Stelle ab dem 19. Juli 2021 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (RAV-Bel. 4). Die dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache (RAV-Bel. 18) wies das RAV mit Entscheid vom 19. August 2021 ab (RAV-Bel. 1).

B.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer mit undatierter Eingabe (Postaufgabe: 17. September 2021) Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte sinngemäss die Aufhebung der verfügten Einstelltage.

C.

Das RAV schloss in seiner Beschwerdeantwort vom 27. September 2021 auf Abweisung der Beschwerde.

D.

Mit Replik vom 10. Oktober 2021 und Duplik vom 15. Oktober 2021 erneuerte der Beschwerdeführer sinngemäss und das RAV explizit ihre Rechtsbegehren.

E.

Die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts Nidwalden hat die Streitsache an ihrer Sitzung vom 31. Januar 2022 beraten und beurteilt. Auf die Parteivorbringen wird, soweit für die Entscheidfindung erforderlich, im Rahmen der nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.

1.1

Die Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des RAV vom 19. August 2021. Gegen Einspracheentscheide eines Sozialversicherungsträgers kann Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden (Art. 56 und 57 ATSG [SR 830.1] i.V.m. § 10 EV AVIG [NG 744.1]). Örtlich zuständig ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem der Versicherte oder der beschwerdeführende Dritte Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG i.V.m. § 10 EV AVIG). Der Beschwerdeführer hat seinen Wohnsitz in Emmetten NW, womit das Verwaltungsgericht des Kantons Nidwalden örtlich zuständig ist. Sachlich zuständig ist die Sozialversicherungsabteilung (Art. 39 GerG [NG 261.1]). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass er im Sinne von Art. 59 ATSG beschwerdelegitimiert ist. Die Beschwerde wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 60 und 61 ATSG), womit auf die Beschwerde einzutreten ist.

1.2

Mit Beschwerde gerügt werden können Rechtsverletzungen einschliesslich der Überschreitung, Unterschreitung oder des Missbrauchs des Ermessens, die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts sowie Unangemessenheit (Art. 8 Abs. 1 SRG [Gesetz über die Sozialversicherungsrechtspflege [NG 264.1]). Das Versicherungsgericht verfügt insofern über volle bzw. freie Kognition. Die für den Entscheid erheblichen Tatsachen stellt es unter Mitwirkung der Parteien von Amtes wegen fest. Es ist nicht an die Begehren der Parteien gebunden und würdigt die Beweise frei, d.h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, umfassend und pflichtgemäss.

Das Gericht hat seinen Entscheid jedoch nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen; es darf eine Tatsache nur als bewiesen annehmen, wenn es von ihrem Bestehen überzeugt ist. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt den Beweisanforderungen nicht. Es hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die von allen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste gewürdigt wird. Der im Sozialversicherungsrecht anwendbare Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des kantonalen Versicherungsgerichts

(bzw. 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, 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). Bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person ist auf die im Sozialversicherungsrecht allgemein gültige Beweismaxime hinzuweisen, wonach die sogenannten spontanen «Aussagen der ersten Stunde» in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können. Wenn die versicherte Person ihre Darstellung im Laufe der Zeit wechselt, kommt den Angaben, die sie anfänglich gemacht hat, meistens grösseres Gewicht zu als jenen nach Kenntnis einer bevorstehenden ablehnenden oder negativen Verfügung des Sozialversicherungsträgers (BGE 121 V 45 E. 2a mit Hinweisen).

2.

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, er habe dem B.____ AG («Personalvermittler») einen Einsatz zugesagt und sich in deren Büro zur genauen Abklärung der Arbeitsbedingungen und Salär getroffen. Er habe die Stelle nicht abgelehnt, sondern sei aus dem Büro geworfen worden. Der Personalvermittler habe sich nicht zu den Arbeitsbedingungen äussern wollen. Im Einspracheverfahren hatte er noch seine gesundheitliche Situation sowie den offerierten Stundenlohn für das Ablehnen der Stelle angeführt.

3.

3.1

Den Akten ist folgender entscheidrelevanter Sachverhalt zu entnehmen: Im Zuge seiner Anmeldung zur Arbeitsvermittlung berechnete der Beschwerdeführer mit Formular vom 12. Juli 2021 das RAV zur Freigabe seiner Berufs- und Kontaktdaten an potentielle Arbeitgeber (RAV-Bel. 20). Mit Mail vom Freitag, 16. Juli 2021, teilte der Personalvermittler dem RAV mit, der Beschwerdeführer habe am 14. Juli 2021 telefonisch einen Temporäreinsatz als Sanitärmoniteur ab 19. Juli 2021 zugesagt. Es sei ein Stundenlohn von Fr. 35.– brutto plus Mittagessen gemäss GAV vereinbart worden. Am Freitag sei der Beschwerdeführer zwar zur

Vertragsunterzeichnung erschienen, habe aber neu einen Stundenlohn von Fr. 40.– brutto zuzüglich Spesen von Fr. 30.– pro Tag verlangt. Der vorgeschlagene Stundenlohn von Fr. 38.– brutto habe der Beschwerdeführer abgelehnt und den Vertrag nicht unterschrieben (RAV-Bel. 11).

3.2

Mit Schreiben vom 16. Juli 2021 informierte das RAV den Beschwerdeführer über die Meldung des Personalvermittlers und gewährte das rechtliche Gehör (RAV-Bel. 10).

3.3

Mit Mail vom 18. Juli 2021 meinte der Beschwerdeführer (zusammengefasst), er habe keineswegs einem Einsatz zugestimmt. Aus den [übermittelten] Mails könne herausgelesen werden, dass er vom Personalvermittler Informationen über die Anstellungsbedingungen erbeten habe. Mit einer Art und Weise, die durch die Öffentlichkeit zu stoppen sei, habe die Firma das Gespräch abgebrochen. Er sei verantwortlich für das Einkommen seiner Familie und seine Gesundheit, damit er dies weiterhin tun könne. Nach den Richtlinien zu Punkt 5 sei nicht nur der Lohn entscheidend, sondern auch die Anstellungsbedingungen, gerade in Hinsicht auf langjährige Bauarbeiter, die das Recht hätten, ihre Gesundheit zu schützen. Er habe den Eindruck, es sei um eine schnelle Unterschrift gegangen (RAV-Bel. 9, S. 12).

3.4

Der zur Stellungnahme eingeladenen Personalvermittler teilte dem RAV mit Mail vom 19. Juli 2021 (zusammengefasst) mit, die Art und Weise der Rekrutierung sei seit Jahr und Tag identisch. Man finde einen Kandidaten bei Job Room und kontaktiere ihn. Seit der Corona-Pandemie würden die Gespräche meistens telefonisch oder per Teams geführt. Bei Einigung werde das Dossier an die Einsatzfirma geschickt und bei deren Zusage der Kandidat informiert und zur Vertragsunterzeichnung eingeladen. Daraufhin komme der Kandidat vorbei, unterzeichne den Vertrag und erhalte alle nötigen Angaben zum Einsatzstart. Im Falle des Beschwerdeführers sei es genauso abgelaufen. Man habe sich beim Stundenlohn auf Fr. 35.– brutto zuzüglich Fr. 15.– für Mittagessen gemäss GAV Gebäudetechnik geeinigt. Als der Bewerber am Tisch gesessen sei, habe er davon nichts mehr wissen wollen, sondern von freier Marktwirtschaft geschwafelt und einen Bruttostundenlohn von Fr. 40.– zuzüglich Spesen von Fr. 30.– pro Tag verlangt (RAV-act. 9 S. 1).

3.5

Mit Verfügung vom 21. Juli 2021 stellte ihn das RAV wegen Ablehnung einer zumutbaren Stelle ab dem 19. Juli 2021 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (RAV-Bel. 4).

3.6

Mit undatiertem Schreiben (Posteingang: 29. Juli 2021), das vom RAV als Einsprache entgegengenommen wurde, machte der Beschwerdeführer geltend, aufgrund seiner gesundheitlichen Situation müsse er vor Antritt einer Arbeitsstelle die Verhältnisse auf der Baustelle abklären. Bei seinem letzten Einsatz sei er gezwungen worden, jene Arbeiten auszuführen, welche die festangestellten Kollegen nicht machen wollten. Er habe mehrere Rückenschäden, Knieprobleme, einen abgerissenen Bizeps usw. Deshalb habe er über die Anstellungsbedingungen reden wollen. Er habe gesagt, dass er Fr. 40.– pro Stunde wolle, da dieser Lohn mit mindestens Fr. 100.– an den Bauherrn verrechnet werde. Mit den letztlich vorgeschlagenen Fr. 38.– sei er unter der Bedingung eines täglichen Spesenansatzes von Fr. 30.– einverstanden gewesen. Daraufhin sei der Mitarbeiter des Personalvermittlers wutentbrannt aufgestanden und habe ihn gebeten, das Büro zu verlassen (RAV-Bel. 19).

3.7

Erstellt und unbestritten ist einerseits, dass der Beschwerdeführer dem Personalvermittler am 14. Juli 2021 telefonisch für einen Einsatz als Sanitärmoniteur mit Einsatzbeginn ab 19. Juli 2021 zusagte (amtl. Bel. 1; amtl. Bel. 5; RAV-act. 9, S. 1, 4 f., 7, 8 und 10; RAV-act. 16, S. 4; ferner RAV-act. 11 und 12) andererseits, dass der Vertrag letztlich nicht zustande kam. Der Beschwerdeführer hatte, wie er einspracheweise darlegte (vgl. E. 3.6), andere Lohnvorstellungen, sodass der Personalvermittler das Gespräch abbrach. Zu prüfen ist, ob die vom Beschwerdeführer angeführten Gründe den Beschwerdeführer berechtigten, die im Raume stehende Anstellung wegen Unzumutbarkeit auszuschlagen.

4.

4.1

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie ist insbesondere verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und sie muss ihre

Bemühungen nachweisen können. Im Weiteren muss die versicherte Person eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen (Art. 17 Abs. 3 AVIG). Mit der Formel, der Versicherte habe alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, statuiert sie die Pflicht zur Schadenminderung, aus welcher sich verschiedene Einzelpflichten ergeben. (BGE 139 V 524 E. 2.1.1; Urteil BGer 8C_768/2014 vom 23. Februar 2015 E. 2.2.1).

4.2

Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt und Dauer der Leistungspflicht auswirken, Sanktionen vor. Mittel dazu ist die in Art. 30 AVIG geregelte Einstellung der Anspruchsberechtigung (Urteil BGer 8C_40/2016 vom 21. April 2016 E. 2.2, THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, 2016, Rz. 828). So ist die versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschrift oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherten für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 828).

4.3

Der Einstellungstatbestand der Nichtanhandnahme einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG liegt nicht nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Stelle ausdrücklich zurückweist, sondern beinhaltet grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt (Urteil BGer 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 4.2). Nach der Rechtsprechung hat sich die arbeitslose versicherte Person – in Erfüllung ihrer Schadenminderungspflicht – bei einem künftigen Arbeitgeber unverzüglich zu melden und bei den Verhandlungen mit diesem klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 850).

4.4

Die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeit beurteilt sich nach Art. 16 AVIG, der in Abs. 2 lit. a-i abschliessend eine Reihe von Voraussetzungen nennt, bei deren Vorliegen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist.

5.

5.1

Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht.

Vorliegend unterstand das Einsatzverhältnis den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) «Personalverleih» und «Gebäudetechnik» (RAV-Bel. 9, S. 8) und damit den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen. Der offerierte Stundenlohn von Fr. 35.– (brutto) liegt gar über dem im GAV festgehaltenen Mindestlohn, womit die Arbeitsstelle hinsichtlich des Lohnes zumutbar war.

5.2

Laut Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG ist eine Arbeit sodann unzumutbar, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt.

Laut den vorliegenden Akten war der Beschwerdeführer nicht nur in ähnlichen Tätigkeiten beschäftigt, sondern hat sich im Rahmen der Arbeitsbemühungen auf gleichartige Stellen beworben (RAV-Bel. 17) und letztlich einen (unbefristeten) Arbeitsvertrag als Servicemonteur Sanitär bei der Firma C.____ unterzeichnet (RAV-act. 6). Es ist deshalb nicht ersichtlich, weshalb die Tätigkeit als Monteur Haustechnik nicht zumutbar sein sollte.

5.3

Eine Arbeit ist laut Art. 16 Abs. 2 lit. c unzumutbar, wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist.

Der Beschwerdeführer hat weder gegenüber der Personalvermittlerin noch dem RAV je gesundheitliche Beschwerden geltend gemacht, die ihn daran hindern würden, auf bestimmte Stellenangebote einzugehen. Im Lebenslauf und den aktenkundigen Bewerbungen wird gar eine gute Körperkondition und Belastbarkeit angegeben (RAV-Bel. 24). Erst im Rahmen seiner Einsprache machte der Beschwerdeführer (erstmalig) geltend, gesundheitliche Einschränkungen hätten ihn zur Ablehnung der Stelle gezwungen. Im vorliegenden

Beschwerdeverfahren wurden keine gesundheitlichen Probleme erwähnt. Es ist deshalb überwiegend wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer die Stelle nicht aufgrund körperlicher Beschwerden ablehnte, sondern aus anderen Gründen nicht bereit war, sich um die Arbeitsstelle zu bemühen.

5.4

Eine Arbeitsstelle ist sodann gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG unzumutbar, wenn sie dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationszahlungen nach Art. 24 AVIG.

Der versicherte Verdienst (vgl. Art. 23 Abs. 1 AVIG) des Beschwerdeführers beträgt Fr. 6'411.– (Fr. 36.93 [ohne Ferienanteil] x 8 Std. x 21.7 Tage). Mit dem laut Einsatzvertrag angebotenen initialen Stundenlohn von Fr. 35.– und einem monatlichen Arbeits-Soll von 165 Stunden hätte er damit einen Brutto-Lohn von Fr. 5'775.– (bzw. Fr. 6'270.– bei einem Stundenlohn von Fr. 38.–) erwirtschaften können. Beide Löhne liegen somit weit über der Zumutbarkeitsgrenze von 70 %, womit die Stelle im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG zumutbar ist.

5.5

Die Tätigkeit als Monteur Haustechnik ist nicht berufsfremd, womit eine erschwerte Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf (Art. 16 Abs. 2 lit. d AVIG) als Unzumutbarkeitsgrund entfällt. Ebenso wenig ist ein Ausschlussgrund im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. f-h (Arbeitsweg, Abrufbereitschaft, Neu- und Wiedereinstellung zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen) ersichtlich.

5.6

Nach dem Ausgeführten steht fest, dass der Beschwerdeführer seine Schadenminderungspflicht, namentlich die Pflicht, die eigene Arbeitslosigkeit soweit als möglich zu verkürzen, durch die Ablehnung der seitens des Personalvermittlers offerierten Stelle verletzte. Das RAV stellte den Beschwerdeführer deshalb zu Recht in der Anspruchsberechtigung ein.

6.

6.1

Zu prüfen bleibt, ob der Beschwerdegegner das Verschulden des Beschwerdeführers zu Recht als schwer qualifizierte und die Einstelldauer auf 31 Tage festsetzte.

6.2

Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grade des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV dauert die Einstellung bei leichtem Verschulden 1-15 (lit. a) Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16-31 (lit. b) Tage und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (lit. c).

6.3

Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit ohne entschuldbaren Grund ablehnt. Unter einem entschuldbaren Grund ist jener Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwerer erscheinen lässt. Ein solcher im konkreten Fall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person (z.B. gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 mit Hinweisen).

6.4

Nach dem in den Verwaltungsweisungen als Richtlinie bestehenden Einstellraster des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) ist die versicherte Person bei erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Stelle bzw. eines Zwischenverdienstes für 31 bis 45 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder einzustellen (vgl. Einstellraster KAST/RAV, AVIG-Praxis ALE vom 1. Januar 2022, D79, Ziff. 2.B 1).

Bei der Ablehnung einer zumutbaren auf 3 Monate befristeten Stelle bzw. eines Zwischenverdienstes liegt nach dem Einstellraster ein mittleres Verschulden vor und die versicherte Person ist für 23 bis 30 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder einzustellen (vgl. Einstellraster KAST/RAV, AVIG-Praxis ALE vom 1. Januar 2022, D79, Ziff. 2.A 6).

6.5

Der vom Beschwerdeführer abgelehnte Temporäreinsatzvertrag war auf maximal 3 Monate befristet (RAV-Bel. 8, S. 8). Insofern ist das RAV zu Unrecht von einem schweren Verschulden ausgegangen. Vor dem Hintergrund der konkreten Umstände ist das Verschulden des Beschwerdeführers im unteren Bereich anzusiedeln, sodass eine Einstelldauer von 23 Tagen als angemessen erscheint.

7.

Gemäss diesen Ausführungen erweisen sich die im angefochtenen Entscheid bestätigten 31 Einstelltage als nicht rechtmässig, weshalb die Beschwerde gutzuheissen ist.

8.

Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

Demgemäss erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird insofern gutgeheissen, als in Abänderung des Einspracheentscheids des RAV vom 19. August 2021 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 23 Tage herabgesetzt wird.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Es wird keine Parteientschädigung gesprochen.
4. [Zustellung].

Stans, 31. Januar 2022

VERWALTUNGSGERICHT NIDWALDEN

Sozialversicherungsabteilung

Die Vizepräsidentin

lic. iur. Barbara Brodmann

Die a.o. Gerichtsschreiberin

MLaw Kathrin Hensel

Versand: _____

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Art. 82 ff. i.V.m. Art. 90 ff. BGG; SR 173.110). Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat (Art. 42 BGG). Für den Fristenlauf gelten die Art. 44 ff. BGG.