

1. Kammer als Versicherungsgericht

URTEIL

vom 5. April 2005

in der verwaltungsrechtlichen Streitsache

betreffend Vermittlungsfähigkeit

1. a) ..., geboren am 21. Dezember 1971, ist geschieden und gelernte Hotelfachassistentin. Sie war gemäss eigenen Angaben zuletzt im Umfang von 100% als Servicefachangestellte im Restaurant ... in ... tätig. Am 4. März 2004 meldete sie einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100% ab dem 1. April 2004 an. Das vorhergehende Arbeitsverhältnis wurde per Ende März seitens des Arbeitgebers gekündigt, wobei ihr am selbigen Ort eine Teilzeitstelle im Umfang von 75 % angeboten wurde. Dieses Angebot nahm die Versicherte an.
- b) Mit Datum vom 20. April 2004 unterbreitete die Arbeitslosenkasse des Kantons Graubünden dem Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) die Frage zum Entscheid, zu wie viel Prozent die Versicherte vermittelbar sei, resp. ob sie Anspruch auf Kompensationszahlungen habe.
- c) Mit Schreiben vom 30. April 2004 wurde die Versicherte vom KIGA aufgefordert, Angaben darüber zu machen, in welchem prozentualen Umfang sie vermittlungsfähig sei und in welchem Rahmen, d.h. an welchen Tagen und zu welchen Arbeitszeiten sie sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen könne. Zudem wurde um Auskunft gebeten, ob die Versicherte bereit sei, die jetzige Arbeitsstelle für eine 100%-Stelle aufzugeben. Mit Schreiben vom 10. Mai 2004, erklärte die Versicherte, sie habe aufgrund der schlechten Besucherfrequenz zusammen mit ihrer Arbeitskollegin eine Änderungskündigung in Kauf nehmen müssen und arbeite seit dem 1. April 2004 zu 75%. Gemäss dem Schichtmodell arbeite sie abwechslungsweise

eine Woche von Montag bis Freitag jeweils 4.5 Stunden und eine Woche von Montag bis Freitag, jeweils 8 bis 9 Stunden. Damit stehe sie dem Arbeitsmarkt jede zweite Woche täglich 3.5 Stunden zur Verfügung, wobei der Arbeitsrhythmus nur quasi als fix zu betrachten sei. Ein Ausfall der Arbeitskollegin würde zu Einsatzplanungsänderungen führen. Es sei für sie daher sehr schwierig einen Arbeitgeber für diese Ausfallstunden zu finden. Bisher sei ihre Suche erfolglos geblieben. Sie bemühe sich intensiv eine 100%-Stelle zu finden, ziehe es aber im Moment vor, diese Teilzeitstelle zu behalten, da nicht ausgeschlossen werden könne, dass ihr Pensum wieder auf 100% erhöht werde.

- d) Mit Verfügung vom 21. Juli 2004 lehnte das KIGA die Anspruchsberechtigung der Versicherte wegen fehlender Vermittlungsfähigkeit ab. Sie könne nur jede zweite Woche für täglich 3.5 Stunden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sei nicht bereit die Stelle für eine 100%-Stelle aufzugeben. Damit sei klar, dass die Versicherte für diesen beschränkten Zeitraum keinen Arbeitgeber finde werde und auch nicht bereit sei, die Teilzeitstelle für eine Vollzeitstelle aufzugeben.
2. a) Dagegen liess die Versicherte am 14. September 2004 Einsprache erheben mit dem Begehren die Verfügung aufzuheben und die Anspruchsberechtigung zu gewähren. Zudem wurde die unentgeltliche Prozessführung beantragt. Die Versicherte habe die Änderungskündigung nur akzeptiert, weil ihr Arbeitgeber ihr mitgeteilt habe, dass die Differenz zu einer 100%-Anstellung durch die Arbeitslosenversicherung bezahlt werde. Ihr sei die Stelle im Übrigen jetzt gekündigt worden, so dass sie voraussichtlich ab 1. Oktober zu 100% arbeitslos sein werde. Die Versicherte habe sich seit dem 1. März 2004 regelmässig um eine 100%-Stelle beworben. Zudem hätte sie eine Vollzeitstelle antreten könne, nachdem ihr damaliger Arbeitgeber diesbezüglich Flexibilität gezeigt habe. Der Einsprecherin könne auch nicht vorgeworfen werde, sie hätte ihre volle Verfügbarkeit bei Einreichung ihrer disponiblen Arbeitszeiten klar kommunizieren müssen, da sie anderer Muttersprache und der Sprache für amtliche Angelegenheiten nicht kundig sei. Sie habe geglaubt, dass man ihr bis zum Vorliegen einer 100%-Stelle

vielleicht eine Teilzeitstelle anbieten, mit der sie die Arbeitslücke hätte füllen können. Es gebe Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitnehmenden die Arbeitszeiten selber einteilen können. Eine Vermittlungsfähigkeit für 25% sei daher gegeben. Zudem wurde in der Einsprache auf eine Arbeitskollegin verwiesen, die ebenfalls eine Änderungskündigung erhalten habe und Arbeitslosenunterstützung beziehe.

- b) Am 15. November 2004 hiess das KIGA die Einsprache teilweise gut, wobei die Begründung dem angefochtenen Entscheid folgt. Zusätzlich wurde ergänzend ausgeführt, dass in Bezug auf die Arbeitskollegin kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht bestehe, da vorliegend das Interesse an der korrekten Rechtsanwendung überwiege. Die Versicherte habe neu angegeben, dass ihre Stelle nun vollständig gekündigt worden sei. Deswegen sei sie ab dem Datum der Einsprache (14. September 2004) im Umfang von 100% vermittlungsfähig. Die unentgeltliche Rechtsverteidigung wurde gewährt.
3. a) Gegen diesen Entscheid liess die Versicherte am 6. Dezember 2004 frist- und formgerecht Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben mit dem Begehren, es sei die angefochtene Verfügung aufzuheben und Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 25 % auszurichten für den Zeitraum vom 1. April bis 30. September 2004. Eventualiter sei wenigstens der Lohn ab 21. Juli 2004 zu entschädigen. Es wurde um unentgeltliche Rechtspflege ersucht. Die Begründung folgt grundsätzlich der Einsprache. Zusätzlich wurde aufgeführt, dass nicht klar sei, weswegen für die Zuerkennung einer 100%-igen Vermittlungsfähigkeit der 14. September 2004 als Stichtag gewählt worden sei. Dazu werde lediglich ausgeführt, dass die Versicherte nun bereit sei, eine 100%-Stelle anzunehmen. Damit verstosse die Vorinstanz gegen Treu und Glauben und entscheide aktenwidrig. Die Versicherte habe sich bereits vorher um eine 100%-Stelle bemüht. Dies gehe klar aus ihren Arbeitsbemühungen hervor. Sie habe sich in der Zwischenzeit zu 75 % beschäftigen lassen, was im Interesse der Arbeitslosenversicherung liege. Die Versicherte verfüge zur Zeit über ein Einkommen in Höhe von Fr.

2'900.00. Damit sei es ihr nicht möglich, das vorliegende Verfahren zu finanzieren.

- b) Das KIGA beantragte in seiner Stellungnahme vom 31. Januar 2005 die Abweisung der Beschwerde. Es sei nicht zutreffend, dass sich die Versicherte seit März 2004 regelmässig um eine 100%-Stelle beworben habe. Sie habe sich regelmässig zwar auch auf Vollzeitstellen beworben. Im Formular "Angaben der versicherten Person" für den Monat März habe sie aber angegeben, sie suche Arbeit im Umfang von 25%. Die weitere Angabe auf dem Formular, wonach sie auch Arbeit zu 100% suche, werde dadurch relativiert, dass sie auf demselben Formular für die Monate April bis September 2004 jeweils klar angegeben habe, sie sei lediglich im Umfang von 25% arbeitslos und suche auch in diesem Umfang Arbeit. Mit Schreiben vom 10. Mai 2004 habe die Versicherte klar festgehalten, dass sie im Moment die 75%-Stelle im Restaurant ... behalten wolle. Damit sei sie nicht bereit gewesen, diese Stelle für eine Vollzeitstelle aufzugeben. Zudem sei das Schreiben vom 10. Mai 2004 sehr ausführlich und in gutem Deutsch verfasst, demzufolge sei nicht ersichtlich, dass die Versicherte nicht verstanden haben solle, um was es hier gehe. Die Versicherte habe sich aufgrund ihrer Arbeitssituation nur jede zweite Woche für 3.5 Stunden täglich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen können. Es bedürfe keiner weiteren Ausführungen, dass es keinen Arbeitgeber gebe, der diese Arbeitszeiten akzeptieren könne. Zudem habe die Versicherte selber die gesuchte Tätigkeit lediglich auf Servicefachangestellte eingeschränkt, so dass der Vorwurf, die Kasse habe beim Potenzial des Arbeitsmarkts keine Branchen ausserhalb des Gastgewerbes in Erwägung gezogen, jeder Grundlage entbehre. Ob eine Reduktion der Arbeitszeit durch eine Änderungskündigung eine Arbeitslosenunterstützung auslöse, hänge davon ab, ob die Versicherte bereit sei, ihre Teilzeitstelle für eine 100%-Stelle aufzugeben. Genau dies habe die Versicherte nicht gewollt. Der Anspruch der Versicherten sei erst ab dem 14. September 2004 bejaht worden, weil ab dem Zeitpunkt infolge Kündigung klar gewesen sei, dass die Versicherte ab diesem Zeitpunkt eine Vollzeitstelle annehmen könne. Ab diesem Zeitpunkt seien die Voraussetzungen für die Annahme eines Zwischenverdienstes erfüllt gewesen. Es treffe somit nicht zu,

dass die Versicherte besser eine vollständige Kündigung gegen sich hätte verlangen sollen, um Anspruch auf einen Zwischenverdienst zu haben. Sie hätte einzig mitteilen müssen, dass sie ihre Tätigkeit im ... zugunsten einer 100%-Stelle aufgeben würde.

- c) In ihrer Replik vom 11. Februar 2005 liess die Versicherte nochmals ihren Standpunkt bekräftigen. Die RAV-Betreuerin habe gewusst, dass sie eine Vollzeitstelle suche. Dies lasse sich auch mit den Bewerbungen belegen. Sie habe auf den Formularen "Angaben zur versicherten Person" immer angegeben, sowohl eine 25%- als auch 100%-Stelle zu suchen. Zudem habe die Beschwerdeführerin für ihr Schreiben vom 10. Mai 2004 fremde Hilfe in Anspruch genommen. Es gehe nicht an, erst ein halbes Jahr nach Beginn des Stempelns festzustellen, dass eigentlich gar kein Anspruch bestehe, weil keine Vermittlungsfähigkeit vorliege. Dies verstosse gegen Treu und Glauben.
- d) Mit Duplik vom 25. Februar 2005 hielt das KIGA grundsätzlich an seinen Ausführungen fest. Der Entscheid, ob die Versicherte anspruchsberechtigt sei, liege im Zuständigkeitsbereich des KIGA. Die dazugehörenden Umstände hätten zunächst geprüft werden müssen. Dies dauere eine gewisse Zeit. Im Übrigen sei die Versicherte von ihrer RAV-Betreuerin über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt worden.
- Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in der Rechtsschriften wird soweit erforderlich in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Anfechtungsobjekt im vorliegenden Beschwerdeverfahren bildet der Einspracheentscheid vom 15. November 2004 und die zugrundeliegende Verfügung vom 21. Juli 2004. Nachfolgend gilt es zu prüfen, ob der Versicherten zu Recht die Vermittlungsfähigkeit abgesprochen wurde und sie in Folge in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2. a) Eine der gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG). Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die Arbeitslose vermittlungsfähig, wenn sie bereit und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 115 V 436 Erw. 2a mit Hinweisen; ARV 1993/1994 Nr. 8 S. 54 Erw. 1).
- b) Vermittlungsunfähigkeit liegt unter anderem vor, wenn eine Versicherte aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt. Versicherte, die im Hinblick auf anderweitige Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden sich erwerblich betätigen wollen, können nur sehr bedingt als vermittlungsfähig anerkannt werden. Denn sind einer Versicherten bei der Auswahl des Arbeitsplatzes so enge Grenzen gesetzt, dass das Finden einer Stelle sehr ungewiss ist, muss Vermittlungsunfähigkeit angenommen werden. Der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle (BGE 115 V 436 Erw. 2a mit Hinweisen; ARV 1992 Nr. 10 S. 123 Erw. 1). Einschränkungen in der Bereitschaft, eine neue Stelle anzunehmen, z.B. Arbeit nur in den Gegenschichten zur Arbeit des Ehegatten und ausschliesslich in einem Erwerbszweig, führen zur Vermittlungsunfähigkeit (vgl. Kreisschreiben des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco) vom 1.1. 2003, B 16). Diese Rechtsprechung galt grundsätzlich bereits unter der Herrschaft des alten bis 31. Dezember 1983 gültig gewesenen Rechts (Art. 13 Abs. 1 lit. c AIVG sowie Art. 24 Abs. 2 lit. c in Verbindung mit Art. 26 Abs. 1 AVIG; BGE 115 V 433 Er. 2c/bb, 112 V 137 f. Er. 3a; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, N. 8 zu Art. 15).
- c) Mittels ALV-Praxis 96/3, Blatt 5 ff, erteilte das seco betreffend Vermittlungsfähigkeit von Versicherten, die auf einen bestimmten Termin anderweitig disponiert haben, Weisungen. Versicherte, die auf einen

bestimmten Termin anderweitig disponiert haben und deshalb für eine neue Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nur noch während relativ kurzer Zeit zur Verfügung stehen, gelten in der Regel nicht als vermittlungsfähig, da in einem solchen Fall die Aussichten, angestellt zu werden, verhältnismässig gering sind. Entscheidend für die Beurteilung des Einzelfalles ist dabei, ob mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass ein Arbeitgeber die versicherte Person für die konkret zur Verfügung stehende Zeit noch einstellen würde. Zu prüfen sind jeweils die konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die Stellensuchenden in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnisse so wie aller anderen Umstände. In diesen Weisungen wurde auch auf die EVG-Rechtsprechung verwiesen und einige Entscheide zitiert (vgl. ALV-Praxis 96/3, Blatt 5/2 und 5/3). Massgebend ist dabei einzig der Zeitraum ab Anmeldung der Arbeitsvermittlung bis zum Zeitpunkt der zur Diskussion stehenden Disposition, d.h. der Zeitraum vor der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung kann nicht berücksichtigt werden (vgl. EVG C 235/97 Erw. 2c. betr. VGE 171/97).

- d) Die Vermittlungsunfähigkeit einer teilweise arbeitslosen Person ist damit anzunehmen, wenn die Bedingungen, die hinsichtlich der Arbeitszeit an die gesuchte Teilzeitstelle gestellt werden, eine neue Beschäftigung verunmöglichen oder erheblich erschweren (ARV 1992 N 2 S. 74 E. 2). Zudem setzt die Vermittlungsfähigkeit voraus, dass die betroffene Person bereit und in der Lage ist, eine nur vorübergehend ausgeübte Tätigkeit (Art. 17 AVIG in Verbindung mit Art. 24 AVIG) jederzeit wieder abbrechen zu können, um eine feste beziehungsweise lukrativere Stelle antreten zu können (BGE 126 V 126 E. 2, 122 V 265).
3. a) Im vorliegenden Fall ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben neben ihrer Teilzeittätigkeit als Servicefachangestellte im ... zum Zeitpunkt der Anmeldung zu 75% erwerbstätig war. Gemäss eigenen Angaben war sie jede zweite Woche während täglich 3.5 Stunden vermittlungsfähig. Wobei sie mit Schreiben vom 10. Mai 2004 betont, dass diese Zeit nur quasi fix sei, da sie Stellvertretungen für die Kollegin im

Krankheitsfall und während deren Ferienabwesenheit übernehmen müsse. Des Weiteren geht aus dem Anmeldeformular aber auch aus den nachgewiesenen Bewerbungen hervor, dass sie nur im Bereich Servicefachangestellte Arbeit sucht. Damit stand sie dem Arbeitsmarkt lediglich während eines sehr beschränkten und unregelmässigen Zeitraums zur Verfügung. Die Wahrscheinlichkeit für diese kurze Dauer auf dem Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, muss als äusserst gering eingestuft werden. Sie stuft den selber ihre Chancen eine Anstellung neben dieser Erwerbstätigkeit zu erhalten zu Recht als sehr gering ein. Damit muss ihr die Vermittlungsfähigkeit in Bezug auf eine zusätzliche 25%-Anstellung aufgrund der eingeschränkten Arbeitszeiten, denen sie einem neuen Arbeitgeber zur Verfügung steht, abgesprochen werden.

- b) Zu prüfen ist weiter, ob die Beschwerdeführerin bereit gewesen wäre, ihre Teilzeitanstellung für eine neue Vollzeitstellung aufzugeben, und die ausgeübte Tätigkeit demzufolge als Zwischenverdienst hätte gewertet werden können. Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich geltend, dass sie sich seit März 2004 regelmässig auch um eine 100%-Stelle beworben habe. Im Formular "Angaben zur versicherten Person" vom März 2004 gibt die Versicherte an, sie suche eine Arbeit im Umfang von 25%. Weiter hat sie vermerkt, sie suche auch eine 100%-Stelle. Auf denselben Formularen für die Monate April, Mai, Juni, Juli und August 2004 hat die Versicherte lediglich vermerkt, dass sie zu 25% arbeitslos sei und eine Stelle in diesem Umfang suche. Auf die Abfrage des KIGA, ob sie bereit wäre die Teilzeitstelle für eine Vollzeitstelle aufzugeben, hat die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 10. Mai 2004 angegeben, sie bemühe sich zur Zeit intensiv um eine 100%-Stelle, ziehe es im Moment jedoch vor, die Arbeitsstelle im Restaurant ... zu behalten. Es sei nicht auszuschliessen, dass die Besucherfrequenz während der Tageszeit wieder zunehme und das Pensum entsprechend auf 100% erhöht werden könnte. Damit hat die Beschwerdeführer ganz klar bekundet, dass sie zurzeit nicht geneigt ist, die Stelle, die vielleicht wieder aufgestockt wird, für eine neuen Vollzeitstelle aufzugeben. Ist die Arbeitslose aber nicht bereit eine ausgeübte Tätigkeit (Art. 17 AVIG in Verbindung mit Art. 24 AVIG) jederzeit wieder abbrechen zu können, um eine feste beziehungsweise

lukrativere Stelle antreten zu können, so ist sie nicht vermittlungsfähig. Daran vermögen auch die unbestrittenermassen nachgewiesenen Arbeitsbemühungen für eine 100%-Stelle nichts zu ändern, fehlte es doch an der subjektiven Bereitschaft der Versicherten, eine solche anzunehmen. Daran vermag der Einwand der Beschwerdeführerin, dass sie da nicht deutscher Muttersprache der Amtssprache nicht mächtig sei und damit den Sachverhalt nicht verstanden habe, nichts zu ändern. Das Schreiben der Versicherten vom 10. Mai 2004 ist in sehr gutem Deutsch abgefasst und aufgrund der klaren Aussagen findet sich kein Hinweis darauf, die Beschwerdeführerin habe den Sachverhalt nicht verstanden.

4. Zu prüfen ist im Folgenden die Argumentation der Beschwerdeführerin, wonach sie sich sinngemäss auf den Vertrauensschutz beruft.
 - a) Der Grundsatz von Treu und Glauben schützt die Rechtsunterworfenen in ihrem berechtigten Vertrauen auf behördliches Verhalten. Werden von einer Verwaltungsbehörde in einer konkreten Situation und mit Bezug auf bestimmte Personen falsche Auskünfte erteilt, kann diese darauf behaftet werden, wenn sie zuständig war resp. sie zu Recht von der Rechtsunterworfenen als zuständig betrachtet wurde, die Rechtsunterworfenen die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte und im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft, Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil wieder rückgängig gemacht werden können. Als weiteres kumulatives Element wird vorausgesetzt, dass die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat.
 - b) Die Beschwerdeführerin führt aus, dass sich ihr Arbeitgeber beim Arbeitsamt erkundigt und erfahren habe, dass bei einer Änderungskündigung wie im vorliegenden Fall die Differenz des Lohnes durch die Arbeitslosenversicherung gedeckt werde. Weitere Angaben wurden seitens der Beschwerdeführerin nicht gemacht. So dass diesem Vorwurf - insbesondere auch aufgrund des Umstands, dass diese Auskunft nicht gegenüber der Versicherten persönlich gemacht wurde - nicht weiter

nachgegangen werden muss. Zudem ist im Einzelfall abzuklären, ob die Versicherte unter Berücksichtigung der jeweils konkreten Aussichten auf eine Anstellung auf dem für die Stellensuchende in Betracht fallenden allgemeinen Arbeitsmarkt und unter Berücksichtigung der herrschenden konjunkturellen Verhältnissen sowie aller anderen Umstände vermittlungsfähig ist. So dass eine solche Auskunft nicht als falsch gewertet werden kann. Die Voraussetzungen einen Antrag auf Arbeitslosentaggelder einzureichen waren zweifellos erfüllt, ob die angemeldete Versicherte aber neben diesen Grundvoraussetzungen ein Anrecht auf Arbeitslosentaggelder hat, wird seitens des KIGA, nicht des Arbeitsamtes, geprüft. Die Auskünfte seitens des Arbeitsamtes gegenüber dem Arbeitgeber vermögen damit keinen Gutgläubensschutz auszulösen.

- c) Weiter bemängelt die Beschwerdeführerin, ihre RAV-Beraterin habe sehr wohl gewusst, dass sie eine 100%-Stelle suche und auch annehmen wolle. Dieser Aussage widerspricht die Versicherte mit ihren Angaben im Formular "Angaben der versicherten Person" jedoch selber, indem sie seit April konsequent angeführt hat, sie suche nur eine 25%-Stelle und sei auch in diesem Umfang arbeitslos. Auf diese Angaben ist sie zu behaften. Eine Verletzung von Treu und Glauben ist damit auch in diesem Punkt nicht ersichtlich.
5. Die Beschwerdeführerin lässt weiter anbringen, die aufgrund der Einsprache ab 14. September 2004 bejahte Vermittlungsfähigkeit entbehre jeder Grundlage. Die Kasse wurde mit der Einsprache vom 14. September 2004 davon in Kenntnis gesetzt, dass die Beschwerdeführerin nun aufgrund der am 26. August 2004 von der Beschwerdeführerin entgegengenommenen Kündigung ab 30. September 2004 zu 100% arbeitslos werde. Dies wurde seitens der Beschwerdeführerin im Formular "Angaben zur versicherten Person" vom September, eingegangen am 30. September, durch die neue Angabe, sie suche eine 100%-Stelle, später auch bestätigt. Obwohl sie bei Abgabe des Formulars für August 2004, unterzeichnet am 27. August 2004, bereits von ihrer Kündigung wusste, gab sie an, im gleichen Umfang Arbeit wie im Vormonat zu suchen. Angesichts der Pflicht der Versicherten

Änderungen in der Vermittlungsfähigkeit der Kasse umgehend zu melden, hat die Vorinstanz zu Recht ab dem Datum der Kenntnisnahme, somit ab dem 14. September 2005, Vermittlungsfähigkeit angenommen. Nicht nachvollzogen kann der Eventualantrag der Beschwerdeführerin, die Vermittlungsfähigkeit bereits ab dem Datum der ersten ablehnenden Verfügung am 21. Juli 2004 zu gewähren. Der Grund für die Feststellung der Vermittlungsfähigkeit gründet auf der Kündigung des Arbeitgebers vom 26. August 2004 und der nun offensichtliche Tatsache, dass die Beschwerdeführerin künftig für eine Vollzeitstelle zur Verfügung steht. Damit wäre höchstens eine Vermittlungsfähigkeit ab dem Zeitpunkt der Kündigung möglich gewesen. Dass diese neue Ausgangslage nicht umgehend der Kasse gemeldet wurde, rechtfertigt die Ansetzung der Vermittlungsfähigkeit ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Vorinstanz.

6. Die Beschwerdeführerin verlangt im Hinblick auf ihre ehemalige Arbeitskollegin, deren Vermittlungsfähigkeit nicht abgesprochen worden ist, eine Gleichbehandlung im Unrecht. Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht wird nach der bundesgerichtliche Rechtsprechung ausnahmsweise anerkannt, nämlich wenn eine ständige gesetzwidrige Praxis einer rechtsanwendenden Behörde vorliegt und die Behörde zu erkennen gibt, dass sie auch in Zukunft nicht von dieser Praxis abzuweichen gedenke (BGE 122 II 446 E. 4a, mit Hinweisen). Die Versicherte meint diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Als Begründung wird die ehemalige Arbeitskollegin der Beschwerdeführerin angeführt, die die gleichen Arbeitszeiten hat und von der Arbeitslosenkasse nicht als vermittlungsunfähig eingestuft wurde. Abgesehen davon, dass die Beschwerdeführerin ihre diesbezügliche Vorbringen durch nichts belegt und insbesondere nicht dartun kann, ob die Situation der anderen Arbeitslosen überhaupt mit der ihrigen vergleichbar ist, was vorauszusetzen wäre, besteht kein Grund zur Annahme, die Arbeitslosenkasse verfüge gegenüber anderen Leistungsansprechern unter denselben Voraussetzungen in ständiger Praxis keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung, sie verhalte sich mit anderen Worten konstant gesetzwidrig und sei nicht gewillt, in Zukunft anders zu entscheiden (ARV

1998 Nr. 44 S. 254 E. 3). Damit ist die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen.

7. Die Vorinstanz hat die Beschwerdeführerin im Rahmen der geltenden Praxis damit vom 1. April 2004 bis 13. September 2004 zu Recht als nicht vermittlungsfähig im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. f und Art. 15 Abs. 1 AVIG eingestuft. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.
8. Die Beschwerdeführerin beantragt die unentgeltliche Rechtspflege und die Beigabe eines Rechtsbeistandes für dieses Verfahren. Gestützt auf Art. 25 Abs. 1 des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG) kann für Personen, die neben dem notwendigen Lebensunterhalt für die Verfahrenskosten nicht aufkommen können, die unentgeltliche Prozessführung bewilligt werden, wenn der Rechtsstreit nicht offenbar mutwillig oder grundlos ist. Wo die Verhältnisse es rechtfertigen, bestellt der Gerichtspräsident auf Kosten des Staates eine anwaltliche Vertretung (Abs. 4). Die Beschwerdeführerin verfügt heute über brutto Fr. 3'400.00 und hat ihre Bedürftigkeit anhand von Unterlagen über die Einkommens- und Vermögenssituation nachgewiesen. Die unentgeltliche Prozessführung wird ihr daher gewährt.
9. Gemäss Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) und Art. 11 der kantonalen Verordnung über das Verfahren in Sozialversicherungsstreitsachen (VVS) ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Sozialversicherungsstreitigkeiten – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung - kostenlos.

Demnach erkennt das Gericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.

3. a) ... wird die unentgeltliche Rechtsverteidigung in der Person von Rechtsanwalt lic. iur. ... als unentgeltlicher Rechtsbeistand gewährt.
- b) Der Rechtsbeistand hat nach Abschluss des vorliegenden Verfahrens dem Verwaltungsgericht seine Kostennote zur Prüfung und Zahlungsanweisung einzureichen (Tarif: 75% der Empfehlung gemäss den geltenden Honoraransätzen des Bündnerischen Anwaltsverbandes).
- c) Falls sich die Einkommens- und Vermögensverhältnisse ... verbessern, hat diese dem Kanton Graubünden die entsprechenden Kosten zurückzuerstatten (Art. 26 VGG).