

AG_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.236 vom 21. August 2024

Ag Versicherungsgericht, 2024-08-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_versicherungsgericht_VBE.2024.236

FR: AG_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.236 du 21 août 2024

IT: AG_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.236 del 21 agosto 2024

Erwägungen

E. 2

Kammer VBE.2024.236 / KB / bs Art. 110 Urteil vom 21. August 2024 Besetzung Oberrichterin Peterhans, Präsidentin Oberrichterin Fischer Oberrichterin Hausherr Gerichtsschreiberin Biehler Beschwerde- A. _____ führer Beschwerde- Syna Arbeitslosenkasse, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten gegnerin Gegenstand Beschwerdeverfahren betreffend AVIG (Einspracheentscheid vom 15. April 2024)

- 2 - Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten: 1. Der 1990 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 22. Januar 2024 zur Arbeitsvermittlung an, woraufhin er sich am 30. Januar 2024 zufolge Antritts einer neuen Arbeitsstelle am 5. Februar 2024 wieder von der Arbeitsvermittlung abmeldete. Am 6. Februar 2024 meldete sich der Beschwerdeführer erneut zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 9. Februar 2024 Arbeitslosenentschädigung ab dem 6. Februar 2024. Mit Verfügung vom 19. März 2024 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem

E. 2.1

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. e AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus auflöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

E. 2.2

Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen [publ. in ARV 2012 Nr. 13 S. 294]). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

E. 2.3

Anzumerken ist, dass der vom Beschwerdeführer angeführte, nur im Strafverfahren geltende Grundsatz, wonach das Gericht bei erheblichen Zweifeln von dem für die beschuldigte Person günstigeren Sachverhalt auszugehen hat (Art. 10 Abs. 3 StPO), im

Sozialversicherungsrecht nicht zur Anwendung gelangt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung hat denn gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, der Gefahr missbräuchlicher Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu begegnen (BGE 123 V 150 E. 1c). 3. 3.1. Mit E-Mail vom 30. Januar 2024 teilte der Beschwerdeführer dem RAV und der Beschwerdegegnerin mit, dass er per 5. Februar 2024 eine 100%- Stelle als "Sachbearbeiter Administration" antreten dürfe, weshalb er sich von der Arbeitsvermittlung abmelde (VB 60). Bei seiner erneuten Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 6. Februar 2024 gab er daraufhin die "B._____" in Q._____ als letzte Arbeitgeberin an (VB 52 S. 2). Der E-Mail des Beschwerdeführers an die Beschwerdegegnerin vom 15. März 2024 ist

- 4 - sodann zu entnehmen, dass er ein Gespräch sowie einen Probetag bei der B._____ GmbH absolviert habe. Zudem führte er in seiner E-Mail Folgendes aus: "Nach diesem Probetag haben wir mündlich vereinbart, dass wir am 5. Februar 2024 beginnen können theoretisch, aber ich zuvor einen schriftlichen Arbeitsvertrag möchte [...]". Zudem gab der Beschwerdeführer in seiner E-Mail an, dass "Herr D._____" ihm zugesichert habe, dass er einen Vertrag im Voraus erhalten werde. Am 5. Februar 2024 sei er pünktlich um 7.45 Uhr in Q._____ erschienen, habe einen "strengen Tag" gehabt und die Firma um 18.41 Uhr verlassen (VB 27 S. 1). Bereits aus den eigenen Angaben des Beschwerdeführers ergibt sich somit ohne weiteres und ist folglich nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429 mit Hinweisen) erstellt, dass er nach dem absolvierten Probetag zwar zuerst einen schriftlichen Arbeitsvertrag von der B._____ GmbH verlangt hatte, daraufhin aber ohne einen solchen (vgl. Beschwerde S. 2) am 5. Februar 2024 einen weiteren Tag für dieselbe arbeitete und damit – mündlich oder zumindest durch sein (konkludentes) Verhalten – ein Arbeitsverhältnis mit der B._____ GmbH begründete (vgl. Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 319 Abs. 1 und Art. 320 Abs. 1 OR; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage 2012, N. 2 zu Art. 320 OR), wofür es keines schriftlichen Arbeitsvertrags bedurfte (vgl. Art. 320 Abs. 1 OR). Eine (schriftliche oder mündliche) Vereinbarung bezüglich der Arbeitszeit bzw. des Arbeitspensums sowie der Ferien (vgl. Beschwerde S. 2) war für den Abschluss dieses Arbeitsvertrags nicht erforderlich. Ohnehin erscheint die Angabe des Beschwerdeführers, dass keine Vereinbarung bezüglich des Arbeitspensums erfolgt sei, widersprüchlich, da er gegenüber dem RAV und der Beschwerdegegnerin angegeben hatte, dass er eine 100%- Stelle antreten werde (vgl. E-Mail des Beschwerdeführers vom 30. Januar 2024 [VB 60]). Aufgrund der Angaben der B._____ GmbH, wonach der Beschwerdeführer (nach dem ersten Arbeitstag am 5. Februar 2024) nicht mehr erschienen sei (vgl. VB 29 S. 1; 31 S. 1), was auch der Beschwerdeführer nicht in Abrede gestellt hat (vgl. Beschwerde S. 1 f.), ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis von sich aus auflöste. 3.2. Die Fortführung eines mündlich vereinbarten oder durch konkludentes Verhalten zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses nach dem ersten Arbeitstag ohne das Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrags (oder zumindest von schriftlichen Informationen seitens der Arbeitgeberin bezüglich des Vertragsverhältnisses; vgl. Art. 330b Abs. 1 OR) – wie dies vorliegend der Fall war (vgl. E. 3.1) – erfüllt keinen Ausnahmetatbestand gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG, gemäss welchem das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zumutbar wäre. Die weiteren vom Beschwerdeführer beschriebenen Arbeitsumstände ("strenger" erster Arbeitstag mit "Überzeit", Verfassen einer Kündigung, wobei Herr D._____ sich nach

Einschätzung des

- 5 - Beschwerdeführers nicht mit Verträgen oder Kündigungen ausgekannt habe), werden von ihm zu Recht nicht oder zumindest nicht ausdrücklich als Gründe für ein unzumutbares Arbeitsverhältnis angeführt. Es wäre dem Beschwerdeführer insgesamt nach einem einzigen Arbeitstag ohne Weiteres zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und über allfällige Mängel (bspw. Fehlen des schriftlichen Arbeitsvertrags, Regelung der offenen Vertragsinhalte, insb. auch Regelung der Überstunden und Regelung der Aufgabenbereiche) mit der Arbeitgeberin zu sprechen, um diese zu beheben. Weitere Gründe, aufgrund welchen dem Beschwerdeführer die Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der B._____ GmbH nicht zumutbar gewesen sein sollte, bringt dieser nicht vor und solche ergeben sich auch nicht aus den Akten. Der Beschwerdeführer hat somit ein ihm zumutbares Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, womit die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet zu gelten hat (vgl. E. 2.1 und 2.2).

4. 4.1. Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Diese bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist nach Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und demnach mit einer Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen zu sanktionieren (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Ausgangspunkt für die Bemessung der Einstelltdage ist der Mittelwert der jeweiligen Verschuldenskategorie (vgl. statt vieler Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.5.2 mit Verweis auf BGE 123 V 150 E. 3c S. 153). Bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügten Einstellungsdauer ist der Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf. Das Gericht muss sich auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts 8C_331/2011 vom 19. Juli 2011 E. 3.1 mit Hinweisen).

4.2. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls und ausgehend von einem schweren Verschulden des Beschwerdeführers erscheint die Festsetzung der Anzahl Einstelltdage durch die Beschwerdeführerin auf deren 36 als angemessen.

5. 5.1. Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

- 6 - 5.2. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). 5.3. Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und der Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Stellung als Sozialversicherungsträgerin (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) kein Anspruch auf Parteientschädigung zu. Das Versicherungsgericht erkennt: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG). Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen. Die Beschwerdeschrift 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 angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Hän-

den hat (Art. 42 BGG).

- 7 - Aarau, 21. August 2024 Versicherungsgericht des Kantons Aargau 2. Kammer Die Präsidentin: Die Gerichtsschreiberin: Peterhans Biehler

E. 6

Februar 2024 für 36 Tage in dessen Anspruchsberechtigung einzustellen sei (Vernehmlassungsbeilage [VB] 20; vgl. auch VB 26). Der Beschwerdeführer stellt sich demgegenüber im Wesentlichen auf den Standpunkt, dass er mit der B._____ GmbH keinen mündlichen oder schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen habe und damit am 5. Februar 2024 kein Arbeitsverhältnis mit der B._____ GmbH bestanden habe (vgl. Beschwerde S. 1 f.).

- 3 - Damit ist streitig und nachfolgend zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in dessen Anspruchsberechtigung einstellte. 2.

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