

BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2014 787 vom 23. Juli 2014

BE Verwaltungsgericht, 2014-07-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2014_787

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2014 787 du 23 juillet 2014

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2014 787 del 23 luglio 2014

Regeste

Einspracheentscheid vom 23. Juli 2014 (90563263)

Erwägungen

E. 1.1

Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft vom 11. Juni 2009 (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 31. August 1983 [AVIV; SR 837.02]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 23. Mai 1989 [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 1.2

Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 23. Juli 2014 (AB 59 ff.). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

E. 1.3

Der Streitwert liegt bei einer Einstelldauer von 31 Tagen und einer Taggeldleistung von Fr. 196.70 (AB 113) unter Fr. 20'000.--, womit die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 4

E. 1.4

Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3

VRPG).

E. 2.1

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt jedoch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51 E. 1).

E. 2.2

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Dieses Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Folglich reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und die versicherte Person trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie dem Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 5 beitragend Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Entscheidungen des Bundesgerichts [BGer] vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1, vom 3. April 2007, C 277/06, E. 2 und vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 1; ARV 2012 S. 297 E. 4.1).

E. 2.3

Eine versicherte Person kann nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung nur eingestellt werden, wenn das ihr zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht. Anders ausgedrückt darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Von zusätzlichen Abklärungen darf nicht schon deshalb abgesehen werden, weil die versicherte Person die von ihrem Arbeitgeber erhobenen Vorwürfe nicht substantiell bestritten hat (ARV 1993/94 S. 188 E. 6b bb).

E. 3.1

Zunächst ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat.

E. 3.1.1

Im Schreiben vom 16. Mai 2014 (AB 109 f.) an die Beschwerdegegnerin führte die ehemalige Arbeitgeberin hinsichtlich des Kündigungsgrundes aus, der Beschwerdeführer habe die schriftlich angeordneten Arbeitszeiten nicht eingehalten. Im Jahr 2013 habe er die Sollarbeitszeit von 41 Stunden pro Woche oftmals nicht erfüllt. Es sei kein Verlass auf ihn gewesen, ob und wann er zur Arbeit kommen würde. Dies habe aus betrieblichen Gründen nicht weiter toleriert werden können. Die Anstellung sei per 15. Juli 2013 erfolgt, am 31. Dezember 2013 habe der Minusgleitzeitaldo 89.49 Stunden betragen. Der Beschwerdeführer sei mehrmals darauf hingewiesen worden, dass er die vereinbarten Ansprechzeiten einhalten und er seine Minusgleitzeitstunden aufarbeiten müsse. Es seien insgesamt 16 mündliche Gespräche geführt worden. Am 27. Januar 2014 sei eine schriftliche Verwarnung ausgesprochen worden, nachdem er die Arbeit erst um

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 6 11.37 Uhr aufgenommen und sich wieder nicht an die mündliche Vereinbarung gehalten habe.

E. 3.1.2

Zu diesen Vorwürfen nahm der Beschwerdeführer in einem undatierten Schreiben (Eingang bei der Beschwerdegegnerin am 30. Juni 2014; AB 72 f.) Stellung. Er hielt fest, im Herbst letzten Jahres habe er private Probleme gehabt, worauf sich sein direkter Vorgesetzter damit einverstanden erklärt habe, dass er das eine oder andere Mal weniger arbeite, da im Betrieb Jahresarbeitszeit gelte. In einem Gespräch am 3. Dezember 2013 habe dieser Vorgesetzte ihn darum gebeten, die Normalarbeitszeit von 41 Stunden einzuhalten, was er bis zu seinen Ferien am 18. Dezember 2013 auch getan habe. Als er nach seinen Ferien am 27. Januar 2014 nach entsprechender Meldung an den Vorgesetzten später als normal zur Arbeit gegangen sei, habe er nach einem Gespräch eine schriftliche Verwarnung erhalten, da er die an ihn gestellten Bedingungen nicht eingehalten habe. Dieser Vorwurf sei jedoch nicht korrekt. Am Morgen des 30. Februar (richtig: Januar) 2014 habe er verschlafen, woraufhin er die Kündigung erhalten habe. Sein Fazit sei, dass sein direkter Vorgesetzter ihn habe loswerden wollen, da dieser weder etwas bewirkt noch verändert habe. Dies im Gegensatz zu ihm. Er habe seit seiner Anstellung ständig Änderungsanträge von Arbeitsprozessen gemacht, was eigentlich in den Zuständigkeitsbereich seines Vorgesetzten gefallen wäre. Dies sei auch anderen Mitarbeitern aufgefallen und habe Fragen aufgeworfen.

E. 3.1.3

Der von der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer unterzeichneten schriftlichen Verwarnung vom 27. Januar 2014 (AB 107 f.) ist zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin einerseits zur Reduktion des Minussaldos fixe Arbeitszeiten (Arbeitsbeginn spätestens um 8.15 Uhr; wöchentliche Arbeitszeit zwischen minimal 41 und maximal 45 Stunden) angeordnet hat. Andererseits wies sie den Beschwerdeführer darauf hin, sie sei aus betrieblichen Gründen nicht bereit, seinen unregelmässigen Arbeitseinsatz zu tolerieren und forderte ihn per sofort und nachhaltig auf, die angeordneten Arbeitszeiten strikt einzuhalten, sich im Falle von Abwesenheiten vor 8.00 Uhr telefonisch beim Vorgesetzten oder dessen Stellvertretern abzumelden, ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis vorzuweisen sowie sämtliche mündlichen und schriftlichen Anweisungen und

Anordnungen der Vorge-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 7 setzten einzuhalten. Da er sich nicht an die mündlichen Vereinbarungen gehalten habe, werde eine Verwarnung ausgesprochen. Ihm werde eine letzte Chance gewährt, sein Verhalten sofort und nachhaltig zu verbessern. Sollten keine unmittelbare Verbesserung oder in Zukunft Rückfälle festgestellt werden, sähe man sich gezwungen, das Arbeitsverhältnis ohne weitere Warnung aufzulösen.

E. 3.1.4

Unabhängig davon, ob die ehemalige Arbeitgeberin mit dem Beschwerdeführer 16 Gespräche hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit (AB 109) geführt oder lediglich ein solches Gespräch stattgefunden hatte (Beschwerde S. 3), ging der Kündigung vom 30. Januar 2014 eine schriftliche Verwarnung mit klar umschriebenen Erwartungen, Grenzen, Pflichten und Konsequenzen bei neuerlichem Fehlverhalten voraus. Der Beschwerdeführer wurde im entsprechenden Schreiben vom 27. Januar 2014 zudem explizit darauf hingewiesen, dass er eine "letzte Chance" erhalte (AB 107 f.). Aufgrund dieser Verwarnung – deren Kenntnisnahme er mittels Unterschrift betätigte – musste dem Beschwerdeführer bewusst sein, dass er bei fortgesetztem negativem Verhalten hinsichtlich der Einhaltung der angeordneten Arbeitszeiten womöglich die Kündigung bewirken würde. Bereits kurz nach der erteilten Verwarnung (am 28. Januar 2014 gemäss Beschwerde S. 2 und undatiertes Gespräch [AB 90]) bzw. am 30. Januar 2014 gemäss undatiertes Stellungnahme [AB 72]) erschien er wiederum zu spät am Arbeitsplatz und versties damit gegen die schriftlich erteilten Anordnungen. Dieses fortgesetzte und vom Beschwerdeführer im Übrigen auch nicht bestrittene Fehlverhalten ist aufgrund der gegebenen Umstände als eventualvorsätzlich zu werten. Die seitens der Arbeitgeberin daraufhin ausgesprochene Kündigung hat damit als selbstverschuldet zu gelten. Daran vermögen die in der Beschwerde enthaltenen Ausführungen nichts zu ändern. Zunächst einmal ist das sinngemässe Vorbringen des Beschwerdeführers, die Kündigung sei aus Rache erfolgt, da er auf Missstände im Unternehmen aufmerksam gemacht habe, nicht glaubhaft. Im Gegensatz dazu ist die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin, die Kündigung sei aufgrund der unregelmässigen und unzuverlässigen Einsatzzeiten erfolgt, durchaus nachvollziehbar. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass im Ar-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 8 beitsvertrag ein flexibles Arbeitszeitmodell vereinbart worden war (AB 148), muss die Arbeitgeberin einen erheblichen Minusgleitzeitsaldo, wie er auf dem Zeitkonto des Beschwerdeführers innerhalb von fünfeinhalb Monaten aufgelaufen ist (89.49 Stunden per Ende Dezember 2013 [AB 55]), nicht unbesehen hinnehmen. Die Einleitung von Massnahmen zur Reduktion des Negativsaldos und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Nichteinhaltung der diesbezüglichen Anordnungen drängten sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht geradezu auf. Offensichtlich nichts für sich ableiten kann der Beschwerdeführer im Weiteren mit dem Hinweis auf den späteren Arbeitsbeginn verschiedener Arbeitskollegen, galt die Verwarnung vom 27. Januar 2014 (AB 107 f.) doch ihm persönlich.

E. 3.2

Nach dem Gesagten ist die Beschwerdegegnerin zu Recht von einer selbstverschuldeten Kündigung ausgegangen. Die Voraussetzungen zur Einstellung in der

Anspruchsberechtigung sind entsprechend erfüllt (vgl. E. 2.1 hiervor).

E. 4

Hinsichtlich der Angemessenheit der verfügbaren Sanktion von 31 Einstellungstagen ergibt sich das Folgende.

E. 4.1

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit. a - c AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung nach pflichtgemäßem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; ARV 2006 S. 230 E. 2.1).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 9

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin qualifizierte das Verschulden des Beschwerdeführers als schwer im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV. Gemäss Praxis kann das Verschulden der versicherten Person, die infolge ihres vermeidbaren Verhaltens arbeitslos wurde, unter Berücksichtigung der gesamten Umstände durchaus im schweren Bereich angesiedelt werden (vgl. Entscheide des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [heute BGER] vom 14. Juli 2004, C 254/03, E. 2 und vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 4 sowie des BGER vom 7. Februar 2008, 8C_382/2007, E. 6). Sofern keine Schuld mindernde Gründe, beispielsweise eine familiäre Zwangslage oder irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt, bzw. ein besonders schweres Verschulden, beispielsweise ein Wiederholungsfall, vorliegt, rechtfertigt sich grundsätzlich eine Sanktion im Durchschnittsbereich der jeweiligen Verschuldenskategorie nach Art. 45 Abs. 2 AVIV. Damit ist im Bereich des schweren Verschuldens als sachgerechter Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung ein Mittelwert von 45 Tagen in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala zu wählen (vgl. BGE 123 V 153 E. 3c). Dieser Vorgabe ist die Beschwerdegegnerin gefolgt bzw. hat mit 31 Tagen sogar eine Sanktion im untersten Bereich des schweren Verschuldens verfügt. Das verfügte Sanktionsmass liegt jedenfalls im Bereich des der Verwaltung zustehenden Ermessens, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, korrigierend einzugreifen.

E. 5

Nach dem Dargelegten ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung nicht nur in grundsätzlicher, sondern auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 6.1

Es sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. April 2015, ALV/14/787, Seite 10

E. 6.2

Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG). Demnach entscheidet der Einzelrichter:

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