

BL_GERICHTE 715 2014 204 / 274 vom 17. März 2014

BL Gerichte, 2014-03-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2014_204_274

FR: BL_GERICHTE 715 2014 204 / 274 du 17 mars 2014

IT: BL_GERICHTE 715 2014 204 / 274 del 17 marzo 2014

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 4

Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, zu tragen hat. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

E. 4.1

Der Beschwerdeführer wurde am 10. Oktober 2013 von der Arbeitgeberin schriftlich verwarnet. Diesem Schreiben kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer am 30. September 2013 gefragt habe, ob er in seine Wohnung gehen könne, um seinen Schlüssel zu holen, welchen er vergessen habe. Diese Bitte sei ihm genehmigt worden, mit der Abmachung, seine Abwesenheit auf maximal 1.5 Stunden zu beschränken. Die Abwesenheit habe schliesslich zwei Stunden betragen, wodurch der geplante Ablauf auf der Station gestört worden sei und andere Mitarbeiter auf ihre Pausen hätten verzichten müssen. Weiter sei der Beschwerdeführer am 1. Oktober 2013 45 Minuten zu spät zur Arbeit erschienen. Dies habe dazu geführt, dass die anfallende Arbeit auf die anwesenden Mitarbeiterinnen habe verteilt werden müssen. Am 4. Oktober 2013 sei der Beschwerdeführer zudem, eigenmächtig und ohne Absprache mit seinem direkten Vorgesetzten oder einer Arbeitskollegin, während der Arbeitszeit zur Post gegangen, um private Angelegenheiten zu erledigen. Schliesslich wurde der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass von ihm erwartet werde, dass er sich an Abmachungen und Regeln halte, seinen Dienst im Alterszentrum B. pünktlich aufnehme, Pausenzeiten einhalte und private Angelegenheiten in die Freizeit lege. Bei einem erneuten Verstoss gegen diese Regeln müsse er mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Das Schreiben wurde vom Beschwerdeführer unterzeichnet. Am 18. Oktober 2013 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2013. Dem Brief der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2013 kann als Kündigungsgrund entnommen werden, dass der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Gespräche zum Thema Fehlzeiten, dokumentierter Gespräche sowie einer schriftlichen Verwarnung vom 10. Oktober 2013, am 13. Oktober 2013 unentschuldig der Arbeit ferngeblieben und telefonisch nicht erreichbar gewesen sei.

E. 4.2

In der Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 25. Februar 2014 äussert der Beschwerdeführer gegenüber der Unia, dass er stets bemüht gewesen sei, die Vorgaben der

Arbeitgeberin zu erfüllen. Der Vorwurf, er habe sich nach der schriftlichen Verwarnung nicht an die Vereinbarungen gehalten, erachte er als unqualifizierte und unzutreffende Behauptung seitens der Geschäftsleitung. Das Alterszentrum B. würde mit einem sehr knapp bemessenen Mitarbeiterstand arbeiten. Beim Dienst vom 13. Oktober 2013 habe es sich um einen kurzfristigen, mündlich eingeplanten Arbeitseinsatz gehandelt. Diesen ausserplanmässigen Einsatz habe er vergessen, was er heute sehr bedaure. Die erwähnten Verwarnungen der Geschäftsführung seien Bestandteil des Arbeitsalltags im Alterszentrum B. gewesen.

E. 4.3

Die in der Verwarnung vom 10. Oktober 2013 aufgeführten Kritikpunkte betreffend die Einhaltung von Abmachungen und Regeln, Pünktlichkeit und Einhaltung von Pausen sind hinreichend klar und verständlich verfasst und werden auch vom Beschwerdeführer selbst bestätigt. Die schriftliche Verwarnung wurde sowohl von der Arbeitgeberin als auch vom Beschwerdeführer unterschrieben. Insgesamt besteht kein Grund an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln. Insbesondere ist auch kein Interesse derselben zu erkennen, den Versicherten in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Im Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2013 wird als Kündigungsgrund aufgeführt, dass der Beschwerdeführer trotz der Verwarnung am 13. Oktober 2013 unentschuldig von der Arbeit ferngeblieben und auch nicht erreichbar gewesen sei. Dieses Vorhalten wurde vom Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt in irgendeiner Weise konkret bestritten. Er führte dazu einzig aus, dass es sich um einen kurzfristig eingeplanten Arbeitseinsatz gehandelt habe und er diesen vergessen habe. In Anbetracht der klaren und unbestrittenen Kritikpunkte hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben, weshalb seine Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu bezeichnen ist.

E. 5

In einem nächsten Schritt zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden kann.

E. 5.1

Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder vorhersehen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt und sie eine solche in Kauf nimmt (vgl. Urteil des EVG vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 2b, Urteil des Bundesgerichts vom 19. Februar 2010, 8C_804/2009, E. 3.2.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. Chopard, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b). Diese Rechtsprechung ist gemäss Urteil vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar. Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2 (unter Hinweis auf Guido Jenny, Basler Kommentar Strafrecht I, Niggli / Wiprächtiger [Hrsg.], Basel 2007, S. 295) die Frage beantwortet, wann ein Verhalten (eventual)vorsätzlich und wann ein solches (bewusst)fahrlässig ist. Es führte aus, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen würden; beide Male sei der handelnden Person die Möglichkeit und das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst. Die entscheidende Differenz liege auf der Willensseite. Auch wer jene Möglichkeit erkenne, könne sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln,

dass schon nichts passieren werde. Das sei der Fall der bewussten Fahrlässigkeit. Demgegenüber erfordere der Eventualvorsatz, dass die handelnde Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheide, sie in Kauf nehme und ernstlich in Rechnung stelle. Eventualvorsatz liegt also vor, wenn die handelnde Person den Eintritt des tatbestandlichen Erfolgs zwar nicht mit Gewissheit voraussieht, aber doch ernsthaft für möglich hält und ihn für den Fall des Eintritts in Kauf nimmt. (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.3.2 mit Hinweis).

E. 5.2

Aufgrund der glaubhaften Schilderungen der Arbeitgeberin steht fest, dass es beim Beschwerdeführer seit dem 30. September 2013 mehrmals zu Fehlzeiten kam. Neben der Fehlzeit wurde dem Beschwerdeführer auch die Missachtung von Regeln und Abmachungen sowie mangelnde Pünktlichkeit vorgeworfen. Diese Tatsachen führten zur schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung ergänzt wurde. Diese ganzen Kritikpunkte wurden vom Beschwerdeführer – wie bereits erwähnt – nicht bestritten. Trotz dieser Verwarnung blieb der Beschwerdeführer am 13. Oktober 2013 –und damit nur drei Tage nach der schriftlichen Verwarnung – unentschuldig der Arbeit fern. Mit dieser Absenz verletzte der Beschwerdeführer gerade jene arbeitsvertraglichen Pflichten, für deren Missachtung er nur drei Tage zuvor ausdrücklich verwarnt worden war. Er legte daher ein Verhalten an den Tag, bei dem eine vernünftig handelnde Person damit rechnen musste, dass es die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses gefährden könnte. Die Tatsache, dass es sich bei diesem Arbeitseinsatz wie vom Beschwerdeführer vorgebracht, um einen kurzfristigen und mündlich mitgeteilten Einsatz gehandelt habe, vermag daran nichts zu ändern. Unter diesen Umständen ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachvollziehbar und es steht fest, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat.

E. 5.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein pflichtwidriges Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen ist. Unter diesen Umständen hat die Unia die Anspruchsberechtigung zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend eingestellt. 6.1 Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung von 26 Tagen. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. bei Präsidialentscheiden deren präsidierende Person die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein. 6.2 Die Unia stellte den Beschwerdeführer in der Verfügung vom 17. März 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein und ging damit von einem mittelschweren Verschulden aus. Im Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 hielt sie an der Anzahl Einstelltage fest. 6.3 Das Verschulden des Beschwerdeführers ist unter Berücksichtigung aller objektiven und

subjektiven Gegebenheiten zu würdigen. Aufgrund der in den Erwägungen 4 und 5 gemachten Ausführungen steht fest, dass der Versicherte durch sein Verhalten die Mitverantwortung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trägt. Zu Gunsten des Beschwerdeführers ist zu berücksichtigen, dass er die ihm übertragenen Arbeiten offensichtlich während mehr als acht Jahren zufriedenstellend erfüllt hat. In Anbetracht, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten eine Arbeitslosigkeit zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hatte, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im mittelschweren Bereich von 26 Tagen jedoch nicht zu beanstanden. Die Unia hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände somit pflichtgemäss ausgeübt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

E. 7

Es bleibt über die Kosten zu befinden. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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