

BL_GERICHTE 715 19 11/283 vom 26. Juli 2018

BL Gerichte, 2018-07-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_19_11_283

FR: BL_GERICHTE 715 19 11/283 du 26 juillet 2018

IT: BL_GERICHTE 715 19 11/283 del 26 luglio 2018

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde vom 2. Januar 2019 einzutreten ist.

E. 2

Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte. Bei einem Taggeld von Fr. 167.75 liegt der Streitwert von Fr. 6'039.-- (36 Tage à Fr. 167.75) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden. 3.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Bei leichtem Verschulden dauert die Einstellung 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage (Art. 45 Abs. 2 AVIV). 3.2 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122

V 54 ff., Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b). Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (Jacqueline Chopard , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.).

3.3 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00 E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen 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 will (Urteil des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 4.1; BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, 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 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen).

3.4 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (Max Kummer , Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (Barbara Kupfer Bucher , Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 161). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung nicht in Betracht fällt (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts vom 12. Januar 2015, 8C_582/2014, E. 4, je mit weiteren Hinweisen; Thomas Nussbaumer , a.a.O., Rz. 837). Bei Differenzen zwischen der

Arbeitgeberin und der versicherten Person darf deshalb nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der versicherten Person geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (Barbara Kupfer Bucher , a.a.O., S. 161; Urteil des Kantonsgerichts vom 4. Juni 2018, 715 18 33/143, E. 3.3).

4.1 Die Beschwerdegegnerin führte im angefochtenen Einspracheentscheid aus, dass dem Einwand des Versicherten, es sei ihm aufgrund seiner finanziellen Situation nicht möglich, einen Strafregisterauszug einzureichen, nicht gefolgt werden könne. Ein Auszug koste nur Fr. 20.--, was kein hoher Betrag sei. Es sollte dem Versicherten Wert sein, diesen Betrag auszugeben, wenn er bestreiten möchte, dass er wegen Betruges verurteilt worden sei. Es seien keine Indizien vorhanden, weshalb die ehemalige Arbeitgeberin unwahre Angaben gemacht haben solle. Es sei dem Versicherten nicht aufgrund des Eintrags wegen der Geschwindigkeitsüberschreitung, sondern wegen eines Betruges gekündigt worden. Die Verurteilung wegen Betruges sei für die Anstellung als Kundenberater bei einer Versicherung relevant und es sei durchaus nachvollziehbar, dass die ehemalige Arbeitgeberin eine solche Verurteilung nicht akzeptiert habe. Zudem habe der Versicherte der Arbeitgeberin weitere Einträge in seinem Straf- und Betreibungsregister verheimlicht. Es sei auch festzuhalten, dass der Arbeitnehmer laufende Gerichtsverfahren mitzuteilen habe. Er sei von der Arbeitgeberin darüber informiert worden, dass relevante Einträge im Strafregister nicht akzeptiert würden. Somit habe er genau gewusst, dass ihm gekündigt würde, sobald die Arbeitgeberin von seiner Verurteilung wegen Betruges erfahren würde. Er habe daher mit Vorsatz gehandelt. Es sei festzuhalten, dass alle Strafregistereinträge der Arbeitgeberin unaufgefordert hätten gemeldet werden müssen. Dies gelte auch für das Gerichtsverfahren wegen Geschwindigkeitsüberschreitung. Nach einem Fahrausweisentzug wegen Geschwindigkeitsüberschreitung könne nicht mit einem Freispruch gerechnet werden. Damit seien die Einstelltage zu Recht verfügt worden. Es seien keine verschuldensmindernden Umstände ersichtlich, weshalb die Einstelldauer von 36 Tage gerechtfertigt sei.

4.2 Den Akten ist zur Frage der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit folgendes zu entnehmen: Im Kündigungsschreiben vom 1. März 2018 wies die Arbeitgeberin lediglich auf ein Gespräch hin. Der Kündigungsgrund selbst wird nicht erwähnt (act. 178). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 6. Juni 2018 gab der Beschwerdeführer als Grund für die Kündigung "Lohnpfändung" an (act. 100). Die ehemalige Arbeitgeberin vermerkte am 14. Juni 2018 als Kündigungsgrund "Eintrag im Strafregister" (act. 128). Im Formular "Arbeitgeberbescheinigung" gab sie sodann am 3. Juli 2018 als Grund der Kündigung "Einträge im Strafregister" an (act. 170). Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt der Beschwerdeführer auf dem Formular "Rechtliches Gehör/Fragebogen Kündigung durch Arbeitgeber" am 20. Juli 2018 fest, dass die Kündigung auf Einträgen im Strafregister beruhe, die aus seiner Vergangenheit stammen würden. In der Einsprachebegründung hielt der Beschwerdeführer fest, dass ihm zwei Jahre, bevor er die Stelle bei der Arbeitgeberin angetreten habe, der Führerschein aufgrund einer Geschwindigkeitsüberschreitung entzogen worden sei (act. 215). Dieser Vorfall habe leider zu einem Eintrag im Strafregister geführt. Seine Arbeitgeberin habe grossen Wert auf einen sauberen Leumund gelegt. Dieser Eintrag habe schlussendlich dazu geführt, dass er seine Arbeitsstelle verloren habe, obwohl sich einige der Vorgesetzten für ihn eingesetzt hätten, da sie die Arbeitsleistung als äusserst positiv empfunden hätten und die Zusammenarbeit mit ihm hätten fortführen wollen. Es sei eine ziemlich unglückliche Situation. Er habe damals die Geschwindigkeitsgrenze aus jugendlicher Torheit

überschritten und habe aus diesem Fehler gelernt. Er empfinde eine Einstellung von 36 Tagen als ungerechtfertigt, da er schon genügend Busse tragen müsse, weil er die Arbeit verloren habe, die er sehr gerne ausgeübt habe. Im Rahmen des Einspracheverfahrens wandte sich die Beschwerdegegnerin an die ehemalige Arbeitgeberin und stellte ihr einige Fragen im Zusammenhang mit der Kündigung (Schreiben vom 8. Oktober 2019, act. 238). Die Arbeitgeberin hielt daraufhin mit Schreiben vom 19. Oktober 2018 (act. 242) fest, dass sie Kenntnis von den einzelnen Delikten im Strafregister gehabt habe. Bei der Einstellung seien nicht alle Einträge bekannt gewesen. Ein zusätzlicher Betrugsfall und die danach kompletten Auszüge (Strafregister und Betreibungsregister) hätten sie zur Kündigung bewogen. Die Straf- und Betreibungsregisterauszüge seien mit dem Versicherten vor der Anstellung geklärt worden. Es habe bereits vor der Anstellung Einträge darin gehabt. Er habe gewusst, dass er zur Ausführung der Tätigkeit keinen relevanten Strafregistereintrag haben dürfe. Der Beschwerdeführer selbst nahm dazu wie folgt Stellung (Schreiben vom 26. Oktober 2018, act. 247): Von der Arbeitgeberin sei vor seiner Anstellung ein Auszug aus dem Betreibungs- und Strafregister eingefordert worden. Vor seiner Anstellung habe er nur einen Eintrag im Betreibungsregister gehabt, diese Forderung sei bereits bezahlt worden. Die Arbeitgeberin habe ihn gebeten, beim Gläubiger vor Stellenantritt eine Löschung zu beantragen, damit auch das Betreibungsregister leer sei. Dies habe er gemacht. Vor der Anstellung habe er einen sauberen Leumund gehabt. Auch sei er von der Arbeitgeberin vor der Anstellung nicht gefragt worden, ob er sich vor oder in einem Gerichtsverfahren befinde. Zu dieser Zeit habe er nicht wissen können, in welchem Ausmass und ob überhaupt er verurteilt werde. Des Weiteren würden diverse Delikte je nach Unternehmen unterschiedlich betrachtet und gewertet. Er sei aufgrund der 36-tägigen Einstellung in eine finanzielle Notlage geraten, weshalb er über kein Geld verfüge, um einen Auszug aus dem Strafregister zu bestellen. Im vorliegenden Verfahren reichte der Beschwerdeführer schliesslich ein Schreiben der Arbeitgeberin zu den Akten. Diese hielt am 3. April 2019 fest: "Ich kann ihnen bestätigen, dass während der Anstellung von Herrn A.____ keine Strafverfahren bzgl. Betrugsfällen gegen ihn eingeleitet wurden und die B.____ AG auch keine Anzeige wegen Betruges gegen ihn eingeleitet hat". 4.3.1 Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gab und in diesem Zusammenhang die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat. Vorliegend ist unbestritten, dass die Arbeitgeberin vor der Anstellung die Straf- und Betreibungsregisterauszüge einsehen konnte und die Einträge mit dem Beschwerdeführer auch besprochen hatte. In der Folge stellte sie den Beschwerdeführer an. Während des Arbeitsverhältnisses ist es offensichtlich zu weiteren Einträgen gekommen, wobei gestützt auf die vorliegenden Unterlagen unklar ist, um was für Einträge es sich genau handelt und wann sich die Sachverhalte verwirklicht haben, die zu den Einträgen führten. Erwiesen ist aber aufgrund der Auskunft der Arbeitgeberin vom 19. Oktober 2018, dass der bzw. die Einträge im Strafregister zur Kündigung führte bzw. führten. Gestützt auf die Auskunft der Arbeitgeberin vom 3. April 2019 ist zudem erstellt, dass während der Anstellungsdauer keine Strafverfahren bezüglich eines Betruges gegen den Beschwerdeführer eingeleitet wurden und die Arbeitgeberin auch keine Anzeige wegen Betruges gegen den Beschwerdeführer erstattete. 4.3.2 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein Fehlverhalten zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Vorliegend liegt jedoch kein für die Arbeitslosenversicherung relevantes

Fehlverhalten vor. Der Beschwerdeführer verlor seine Arbeitsstelle, weil er einen oder mehrere Einträge im Strafregister zu verzeichnen hatte und nicht, weil er sich in Bezug auf das Arbeitsverhältnis fehlerhaft verhalten hätte. Allein die Tatsache, dass es Einträge im Strafregister gab, war für die Arbeitgeberin so relevant, dass ein Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses bei ihr nicht in Frage kam. Es handelt sich somit um eine Negativqualifikation des Beschwerdeführers für diese konkrete Arbeitsstelle als Kundenberater im Versicherungswesen. Der Mangel einer Qualifikation für eine Stelle ist jedoch kein vorwerfbares Verhalten. Für eine fehlende Qualifikation kann eine versicherte Person nicht sanktioniert werden (Urteil des Sozialversicherungsgerichts des Kantons Zürich vom 30. Juni 2016, AL.2015.00079, E. 3.3). Ein vorwerfbares Verhalten liegt im Besonderen auch nicht darin, dass der Beschwerdeführer von sich aus hätte darüber aufklären müssen, dass er aufgrund der Geschwindigkeitsübertretung oder eines allfälligen Betrugsdelikts möglicherweise einen Eintrag erhalten werde. Hätte er dies gesagt, hätte er womöglich die Stelle gar nicht erhalten, weil eben nicht das Verhalten des Beschwerdeführers bei oder nach der Anstellung für die Arbeitgeberin der Kündigungsgrund war, sondern einzig die Tatsache des bzw. der vorhandenen Strafregistereinträge. Dafür spricht auch das ausserordentlich wohlwollende Arbeitszeugnis vom 21. März 2018, das die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer ausstellte (act. 26). Die Arbeitgeberin selbst wirft dem Beschwerdeführer denn auch keine Verletzung von arbeitsvertraglichen Treue-, Offenbarungs- oder Sorgfaltspflichten vor, sondern stellt lediglich fest, dass zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit kein relevanter Strafregistereintrag vorhanden sein dürfe. Eine Zerstörung der Vertrauensbasis wird von der Arbeitgeberin ebenfalls nicht geltend gemacht. Soweit die Beschwerdegegnerin die Auffassung vertritt, dass der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin bei der Anstellung einen Strafregistereintrag verschwiegen habe, weshalb er die Arbeitslosigkeit selber verursacht habe, kann ihr daher nicht gefolgt werden. 4.3.3 Damit unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von demjenigen, den das Kantonsgericht mit Entscheid vom 4. Juni 2018, 715 18 33/143, zu beurteilen hatte (vom Bundesgericht bestätigt mit Urteil vom 31. Oktober 2018, 8C_674/2018). In diesem Fall wurde der versicherten Person, die als Berufsbeiständin bei der KESB gearbeitet hatte, aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht vorgeworfen, sie habe es in Missachtung der arbeitsrechtlichen Offenbarungspflicht unterlassen, die Arbeitgeberin über ihren Privatkonkurs zu informieren. Sie habe sich geweigert, Näheres über die Umstände, die zu dieser Privatinsolvenz geführt hätten, mitzuteilen. Sie habe der Arbeitgeberin weder einen Betreibungsregisterauszug zukommen lassen noch über die Höhe der Schulden Auskunft geben wollen. Es sei ihr vorzuwerfen, dass sie für ein klärendes Gespräch mit der Arbeitgeberin nicht Hand geboten habe. Damit habe sie die Kooperation verweigert und eine ausserordentliche Weiterbeschäftigung trotz Privatkonkurs verhindert, da eine solche massgeblich davon abhängig gewesen sei, ob und wie sie sich gegenüber der Arbeitgeberin erkläre. Im Unterschied dazu wird dem Beschwerdeführer, wie bereits dargelegt, von der ehemaligen Arbeitgeberin keine Verletzung der Offenbarungs- oder Kooperationspflicht vorgeworfen und als Kündigungsgrund genannt, weshalb sich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht rechtfertigt.

E. 5

Bei dieser Ausgangslage erübrigen sich weitere Abklärungen betreffend allfälliger Einträge im Straf- oder Betreibungsregister. Dem Beschwerdeführer kann im Zusammenhang mit dem Verlust der Arbeitsstelle keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art.

30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zum Vorwurf gemacht werden. Die Beschwerde ist gutzuheissen und von der Einstellung von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ist abzusehen.

E. 6

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. Demgemäss wird erkannt: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. November 2018 aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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