

BL_GERICHTE 715 19 293 / 29 vom 13. Februar 2020

BL Gerichte, 2020-02-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_19_293___29

FR: BL_GERICHTE 715 19 293 / 29 du 13 février 2020

IT: BL_GERICHTE 715 19 293 / 29 del 13 febbraio 2020

Regeste

Ablehnung der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Der in C.____ wohnhafte Versicherte erfüllt die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft, womit das Kantonsgericht örtlich und sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist. Auf die frist- und formgerecht erhobene Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11), in der Schweiz wohnt (Art. 12), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14), vermittlungsfähig ist (Art. 15) und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17). 3.1 Die Beitragszeit gemäss Art. 13 AVIG hat erfüllt, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (Absatz 1). Um den ungerechtfertigten gleichzeitigen Bezug von Altersleistungen der beruflichen Vorsorge und von Arbeitslosenentschädigung zu verhindern, kann der Bundesrat die Anrechnung von Beitragszeiten für diejenigen Personen abweichend regeln, die vor Erreichen des Rentenalters pensioniert wurden, jedoch weiterhin als Arbeitnehmer tätig sein wollen (Absatz 3). Gestützt auf diese Delegationsnorm hat der Bundesrat in Art. 12 AVIV unter der Marginale "Beitragszeit vorzeitig pensionierter Versicherter" die Bestimmung erlassen, dass Versicherten, die vor Erreichung des Rentenalters der AHV pensioniert worden sind, nur jene beitragspflichtige Beschäftigung als Beitragszeit angerechnet wird, die sie nach der

Pensionierung ausgeübt haben (Absatz 1). Gemäss Absatz 2 von Art. 12 AVIV gilt Absatz 1 dieser Bestimmung hingegen nicht, wenn der Versicherte entweder aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund zwingender Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert wurde (lit. a) und einen Anspruch auf Altersleistungen erwirbt, der geringer ist als die Entschädigung, die ihm nach Art. 22 AVIG zustünde (lit. b). Als Altersleistungen gelten dabei Leistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge sowie Altersleistungen einer ausländischen obligatorischen oder freiwilligen Altersversicherung, unabhängig davon, ob es sich um eine ordentliche Altersleistung oder um eine Vorruhestandsleistung handelt (Art. 12 Absatz 3 AVIV).

3.2 Gemäss der Botschaft des Bundesrats zum AVIG bietet Art. 13 Abs. 3 AVIG die Rechtsgrundlage dafür, dass auf dem Verordnungsweg für vorzeitig Pensionierte strengere Anforderungen an die vorgängige Beitragspflicht gestellt werden können. Damit soll verhindert werden, dass vorzeitig Pensionierte unmittelbar im Anschluss an ihre Pensionierung zusätzlich zur Pension noch Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen können, ohne dass sie ihre weitere Vermittlungsfähigkeit und Vermittlungswilligkeit unter Beweis stellen (BBl 1980 III S. 563). Nach dem Wortlaut und der Entstehungsgeschichte will die Bestimmung von Art. 13 Abs. 3 AVIG den gleichzeitigen Bezug von Pensionskassenleistungen und Arbeitslosenentschädigung nicht schlechthin verhindern. Die abweichende Regelung der Anrechnung von Beitragszeiten soll lediglich der Verhinderung eines ungerechtfertigten Bezugs der beiden Leistungen dienen (vgl. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bd. 1, Bern 1988, N. 41 zu Art. 13). Dementsprechend hat der Verordnungsgeber eine Anrechnung der Beschäftigung, die vor der Pensionierung ausgeübt worden ist, als Beitragszeit - und damit einen möglichen gleichzeitigen Bezug von Ersatzeinkommen (Erwerb ersatz) aus zwei verschiedenen Quellen - dann als gerechtfertigt erachtet, wenn und soweit der Versicherte unter anderem aus wirtschaftlichen Gründen vorzeitig pensioniert worden ist und kumulativ Altersleistungen bezieht, die weniger als 80% seines letzten versicherten Verdienstes ausmachen (vgl. BGE 123 V 142; Gerhards, a.a.O., N. 46 f. zu Art. 13).

3.3 Rechtsprechungsgemäss besteht der Sinn der Bestimmung von Art. 12 AVIV darin, Personen in einem festen Arbeitsverhältnis davon abzuhalten, ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen, um neben der Altersleistung der beruflichen Vorsorge zusätzlich Arbeitslosenentschädigung zu erhalten (vgl. BGE 126 V 393 E. 3). Ein solches Vorhaben wird dadurch erschwert, dass die bisherige Beitragszeit nicht angerechnet wird, sondern die Beitragszeit nach der Pensionierung erneut zu laufen beginnt. Der gleichzeitige Bezug von Altersleistungen der beruflichen Vorsorge und von Arbeitslosenentschädigung wird damit nur jenen Personen ermöglicht, die vermittlungsfähig sind und damit bereit und auch in der Lage sind, eine zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Personen, welche diese Voraussetzung nicht erfüllen, sollen von einer solchen Kündigung abgehalten werden.

3.4 Unter die Ausnahmeregel von Art. 12 Abs. 2 AVIV fallen somit einerseits Personen, die an ihrer Arbeitsstelle bleiben möchten, aber aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden. Andererseits berücksichtigt diese Bestimmungen auch Versicherte, die beispielsweise die ordentliche reglementarische Altersgrenze, die in etlichen Berufen niedriger ausfällt als das Rentenalter in der AHV, erreichen und deshalb aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Unter die Regel von Art. 12 Abs. 1 AVIV fallen demgegenüber jene Personen, die ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen und damit aus der Vorsorgeeinrichtung ausscheiden. Diese Versicherten werden nicht im Sinne von Art. 12 Abs. 2 lit. a AVIV aufgrund von zwingenden Regelungen pensioniert. Gleiches gilt für

Personen, deren Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers weder aus wirtschaftlichen Gründen noch aufgrund von zwingenden Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge gekündigt wird; diese fallen ebenfalls nicht unter Absatz 2 von Art. 12 AVIV. Art. 12 AVIV ist gesetz- und verfassungsmässig, soweit darin von Personen, die sich durch die Wahl einer Alters- statt einer Austrittsleistung der beruflichen Vorsorge freiwillig vorzeitig pensionieren lassen, die Erfüllung der Beitragszeit durch eine nach der Pensionierung ausgeübte beitragspflichtige Beschäftigung verlangt wird (vgl. BGE 129 V 333 E. 4.6).

4.1 Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 138 V 218 E. 6 mit Hinweis auf BGE 126 V 353 E. 5b; BGE 125 V 193 E. 2).

4.2 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin 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 wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6, 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 27. April 2010, 8C_663/2009, E. 2.2).

5.1 Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass der 1958 geborene Beschwerdeführer vor der Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters gemäss Art. 21 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 am 1. März 2019 vorzeitig pensioniert worden ist (vgl. Leistungsentscheid der D.____ vom 15. Februar 2019; act. 43). Im Zeitpunkt seiner Anspruchserhebung bei der Beschwerdegegnerin ab 1. März 2019 vermochte er deshalb noch keine Beitragszeit nach Art. 12 Abs. 1 AVIV nachzuweisen. Er kann ab diesem Datum demnach nur Arbeitslosenentschädigung beanspruchen, wenn er die Voraussetzungen von Art. 12 Abs. 2 lit. a AVIV erfüllt und aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund zwingender Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert wurde. Fest steht in diesem Zusammenhang, dass der Beschwerdeführer nicht aufgrund zwingender Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert worden ist. Eine solche Regelung läge beispielsweise dann vor, wenn das Erreichen des statutarischen ordentlichen Rentenalters zur vorzeitigen Pensionierung führen würde (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 5. März 2009, 8C_708/2008, E. 3.3 mit Hinweis). Vorliegend basieren die vorzeitige Pensionierung und der Bezug der Altersleistungen auf dem Entschluss des Beschwerdeführers zum vorzeitigen Altersrücktritt (vgl. act. 100.) und nicht auf vorsorgerechtlichen Bestimmungen. Ein Ausnahmetatbestand von Art. 12 Abs. 2 lit. a zweiter Halbsatz AVIV liegt somit nicht vor.

5.2 Zu prüfen ist jedoch, ob das

Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 12 Abs. 2 lit. a erster Halbsatz AVIV aus wirtschaftlichen Gründen aufgelöst worden ist. Die Arbeitslosenkasse stellt sich in ihrer Verfügung Nr. 862/2019 vom 11. April 2019, im angefochtenen Einspracheentscheid vom 22. Juli 2019 und in der Vernehmlassung vom 25. November 2019 auf den Standpunkt, dem Beschwerdeführer sei nicht aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden. Der Beschwerdeführer bestreitet dies. Er macht insbesondere geltend, er sei unfreiwillig frühzeitig in Pension gegangen und er habe seine Stelle beim B. ____ aus wirtschaftlichen Gründen verloren.

5.3 Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer ab dem 1. Mai 2012 beim B. ____ in einem 100% Pensum als Leiter des Bereichs Finanzen und Controlling angestellt war. Gleichzeitig war er in dieser Funktion auch Mitglied der Geschäftsleitung. Gemäss Stellenbeschrieb (Stand 26. Januar 2017; vgl. act. 91 ff.) war der Beschwerdeführer in seinem Bereich zuständig für die fachliche, organisatorische und personelle Führung mit Ergebnis- und Finanzverantwortung für das Finanzmanagement, den Empfang und das Management der Infrastruktur des B. _____. Zudem vertrat er alle diese Bereichsthemen gegenüber dem Generalsekretär, der Geschäftsleitung und den strategischen Gremien. Seine Geschäftsleitungsaufgaben umfassten die Unterstützung des Generalsekretärs in der operativen Gesamtleitung des B. _____. Das Arbeitsverhältnis wurde gemäss Kündigungsschreiben vom 5. November 2018 von der Arbeitgeberin per Ende Februar 2019 mit sofortiger Freistellung aufgelöst (vgl. act. 5). Dem Kündigungsschreiben ist zu entnehmen, dass eine konstruktive, zielführende und vor allem auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer nicht mehr möglich sei. Am 18. Dezember 2018 (vgl. act. 99) begründete der B. ____ gegenüber dem Beschwerdeführer die Kündigung und hielt fest, dass der Vorstand im Dezember 2017 eine Änderung der Organisation beschlossen und den bisherigen Bereich Human Resources per 1. Januar 2018 neu als Abteilung Personal in den vom Beschwerdeführer geführten Bereich FZD integriert habe. In der Folge habe sich der Beschwerdeführer ausdrücklich und konsequent geweigert, die damit verbundenen Aufgaben wahrzunehmen. Auf einen veränderten Stellenbeschrieb sei er seit April 2018 nicht eingetreten. Ebenso wenig habe er Hand geboten, einen Vorschlag zur Regelung der konkreten Aufgabenerfüllung umzusetzen. In der Folge habe er es auch wiederholt und ausdrücklich abgelehnt, gemäss seiner Zuständigkeit Arbeitsverträge mitzuunterzeichnen, was bei künftigen Mitarbeitenden zu Verunsicherung und Unmut geführt habe und für das Ansehen des B. ____ als Arbeitgeber nachteilig gewesen sei. Gegenüber der Leiterin der neu unterstellten Abteilung Personal habe er verschiedentlich geäussert, sie nicht unterstützen zu wollen. Anlässlich der Retraite der Geschäftsleitung habe er zudem klargestellt, dass er als Geschäftsleitungsmitglied nicht mehr bereit sei, sich für den B. ____ über die laufenden Geschäfte hinaus zu engagieren. Insgesamt habe er mit seinem Verhalten seit Jahresbeginn in massiver Weise gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstossen, indem er systematisch und offenkundig erteilte Weisungen ignoriert, die Führungsverantwortung nicht wahrgenommen und die Erfüllung der Aufgaben ausdrücklich verweigert habe.

5.4 Diese Ausführungen machen deutlich, dass zwischen dem Beschwerdeführer und der ehemaligen Arbeitgeberin ein Konflikt bestand, der durch die im Dezember 2017 beschlossenen Änderung der Organisation seinen Anfang genommen hat. Dabei ist mit dem Beschwerdeführer davon auszugehen, dass der B. ____ als gemeinnützige, nicht gewinnorientierte Organisation finanzielle Probleme hatte und Sparmassnahmen beschloss. Dies lässt sich den durch den Beschwerdeführer eingereichten Betriebsrechnungen der Jahre 2015 bis 2018 (vgl. Beilage 2) entnehmen. Die finanzielle Situation und der damit im Zusammenhang stehende Spardruck des ehemaligen

Arbeitgebers waren aber mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht ausschlaggebend bei der Frage, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer gekündigt wurde. Dabei fällt ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer aufgrund der vorstehend beschriebenen Schwierigkeiten in den Monaten vor der Kündigung anscheinend seinen Pflichten als Arbeitnehmer insofern nicht nachkam, als er die ihm aufgrund des neuen Konzept übertragenen Arbeiten nicht erledigte. Vor diesem Zeitpunkt war das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinem Arbeitgeber jedoch durchwegs einwandfrei. So lassen das Zwischenzeugnis vom 5. Mai 2014 und auch die Protokolle der Mitarbeitergespräche der Jahre 2014 - 2016 (vgl. Beilagen 11 und 12) auf eine vorbildliche Arbeitseinstellung schliessen. Selbst im Juni 2018 - also knapp vier Monate vor der Kündigung - sprach der B.____ als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung eine Prämie von Fr. 3'000.-- (für das Jahr 2017; vgl. act. 124) zu, obwohl in diesem Zeitpunkt das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Arbeitgeber bereits angespannt war. Dies kommt auch deutlich zum Ausdruck, wenn man bedenkt, dass der Beschwerdeführer die Annahme dieser Prämie (zunächst) mit E-Mail vom 19. Juli 2018 verweigerte (vgl. act. 122). Erst nachdem ihm die Stelle gekündigt worden war, forderte er den B.____ mit Schreiben vom 21. Dezember 2018 auf, es sei ihm die im Juni 2018 zugesprochene Prämie auszurichten (act. 121), was in der Folge am 9. Januar 2019 veranlasst wurde. Weiter bestreitet der Beschwerdeführer die im Schreiben des ehemaligen Arbeitgebers vom 18. Dezember 2018 genannten Kündigungsgründe und die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten in Form der Arbeitsverweigerung nicht. Er führte in seinem Schreiben zuhanden der Beschwerdegegnerin am 6. März 2019 (vgl. act. 97) diesbezüglich nämlich aus, dass der Kündigungsgrund der Arbeitsverweigerung sich nur auf die Übertragung zusätzlicher weitergehender Aufgaben (betreffend den Bereich Personal/Human Resources) bezogen habe. Dies gehe auch aus den Angaben im Schreiben des B.____ vom 18. Dezember 2018 hervor. Am 29. März 2019 konkretisierte er (vgl. act. 148 ff), es treffe nicht zu, dass er nicht auf eine neue Stellenbeschreibung Bereichsleiter FZD eingegangen sei. Er habe trotz mehrfacher Nachfragen seit April 2018 erst am 6. August 2018 einen Entwurf ohne Unterschrift für eine neue Stellenbeschreibung Bereichsleiter FZD (inklusive Zuständigkeit für den Bereich Personal/HR) erhalten. Anschliessend habe er am 24. August 2018 die von ihm ergänzte Stellenbeschreibung Bereichsleiter FZD seinem Vorgesetzten zurückgesendet. Dieser sei nicht mit allen Ergänzungen einverstanden gewesen. Im Anschluss an eine Besprechung vom 17. Oktober 2018 habe er die von seinem Vorgesetzten explizit beanstandeten Punkte entfernt oder entsprechend neu formuliert. Trotzdem habe er keine neue Stellenbeschreibung mit klarer Regelung der zusätzlichen Aufgaben und Kompetenzen mit Unterschrift des ehemaligen Vorgesetzten erhalten. Unter Berücksichtigung der durch den Beschwerdeführer eingereichten Organigramme fällt auf (vgl. Beilagen 5, 6 und 8), dass der nunmehr ihm unterstellte Bereich Human Resources bzw. Personal ab dem 1. Januar 2017 nicht mehr separat aufgeführt wurde. Ob diese Abteilung aus Spargründen aufgelöst wurde oder die Kündigung der zuständigen Mitarbeiterin die Ursache dafür war (vgl. Beilage 12, Formular MAG 2016 Ziffer 4.3.3 ff Seite 7/9), ist nicht ersichtlich. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers macht das Organigramm vom 1. April 2018 aber deutlich, dass er den Bereich Human Resources nicht alleine, sondern als Bereichsleiter FZD zusammen mit einer Mitarbeiterin hätte bewältigen müssen. Insgesamt steht mit Blick auf die Stellungnahmen des Beschwerdeführers aber fest, dass auch er in Bezug auf seine Kündigung den Konflikt um die im Dezember 2017 geänderte Organisation und die ihm

neu übertragenen Aufgaben in den Vordergrund stellte und die nunmehr behauptete Umstrukturierung des Betriebs und die Sparmassnahmen nicht als Ursache nannte. Wirtschaftliche Gründe, welche zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben könnten, lassen sich auch nicht aus der zwischen dem Beschwerdeführer und dem ehemaligen Arbeitgeber vor der Schlichtungsstelle X.____ am 24. Juli 2019 getroffenen Vereinbarung entnehmen. Der B.____ verpflichtet sich darin unpräjudiziell und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von Fr. 12'000.-- auszurichten, was wohl gegen das Vorliegen einer Kündigung aus Spargründen spricht. Zudem wurde der B.____ verpflichtet, ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen. Dem Vergleich und der Abschrift des Arbeitszeugnisses sind jedoch keine Hinweise zu entnehmen, dass der B.____ die Stelle des Beschwerdeführers aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen den Sparmassnahmen aufgelöst hat. Die Formulierungen lassen eher den Schluss zu, dass der ehemalige Arbeitgeber den Beschwerdeführer trotz finanzieller Probleme behalten wollte. Allein aus der Tatsache, dass seine Stelle nicht neu besetzt wurde, um die Lohnkosten zu senken, kann - entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers - jedenfalls keine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen begründet werden. Letztlich kann auch offenbleiben, ob den Beschwerdeführer ein Verschulden an der Kündigung trifft, denn im vorliegenden Verfahren ist einzig zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen aufgelöst wurde, was jedoch aufgrund der vorstehenden Ausführungen zu verneinen ist. 5.5 Zusammenfassend steht damit fest, dass sich im vorliegenden Fall im Rahmen der Beweiswürdigung kein Sachverhalt ermitteln lässt, gemäss welchem mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit tatsächlich erstellt wäre, dass der Beschwerdeführer aus wirtschaftlichen Gründen entlassen worden ist. Diese Beweislosigkeit geht jedoch zu seinen Lasten (vgl. oben E. 4.2). Da damit die Voraussetzungen von Art. 12 Abs. 2 lit. a AVIV nicht erfüllt sind, liegt ein Anwendungsfall von Art. 12 Abs. 1 AVIV vor (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts vom 15. Februar 2005, C 186/04, E. 3.2). Es kann dem Beschwerdeführer daher nur jene beitragspflichtige Beschäftigung als Beitragszeit angerechnet werden, die er nach der Pensionierung ab 1. März 2019 ausgeübt hat (Art. 12 Abs. 1 AVIV). Da er keinen einzigen Beitragsmonat nach seiner Pensionierung ausweisen kann, ist die für die Anspruchsberechtigung erforderliche Beitragszeit von 12 Monaten gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. e in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 AVIG nicht erfüllt.

E. 6

Die Beschwerde ist gestützt auf die vorstehenden Erwägungen abzuweisen und der Einspracheentscheid vom 22. Juli 2019 zu bestätigen.

E. 7

Art. 61 lit. a ATSG bestimmt, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Gemäss dem Ausgang des Verfahrens sind die ausserordentlichen Kosten wettzuschlagen (Art. 61 lit. g ATSG). Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet. Gegen diesen Entscheid wurde vom Beschwerdeführer am 5.6.2020 Beschwerde beim Bundesgericht (siehe nach Vorliegen des Urteils: Verfahren-Nr. 8C_366/2020) erhoben.

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