

BL_GERICHTE 715 20 220/37 vom 28. Januar 2020

BL Gerichte, 2020-01-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_220_37

FR: BL_GERICHTE 715 20 220/37 du 28 janvier 2020

IT: BL_GERICHTE 715 20 220/37 del 28 gennaio 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 4

Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat, indem er der Arbeitgeberin zur Kündigung Anlass gegeben oder selbst gekündigt und deshalb 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 mit zu tragen hat. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

E. 4.1

Mit Schreiben vom 7. Januar 2020 hat die Arbeitgeberin mitgeteilt, dass der Beschwerdeführer sich geweigert habe, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Er habe den Vertrag mit etlichen Korrekturvorschlägen zurückgebracht. Dieser L-GAV-konforme Arbeitsvertrag werde von ihnen seit Jahren benutzt und noch nie habe jemand eine Beanstandung vorgebracht. Der Beschwerdeführer habe sich auch sonst nicht sehr anpassungsfähig gezeigt, er habe jeder Situation etwas Negatives abringen können. Sie weise darauf hin, dass der Beschwerdeführer im besten Fall gekündigt habe. Aus ihrer Sicht sei er der Arbeit ferngeblieben ohne die Kündigungsfrist einzuhalten.

E. 4.2

Bereits am 20. Dezember 2019 hat der Beschwerdeführer der Arbeitslosenkasse seine Arbeitszeiten vom 15. bis 19. Dezember 2019 mitgeteilt und ausgeführt, eine Anstellung in diesem Geschäft sei unzumutbar, der Chef stelle sich quer, er wolle keine Zwischenverdienst-Bescheinigung ausstellen. Der Beschwerdeführer verzichte auf eine Lohnzahlung, den Rechtsweg wolle er nicht einschlagen. Im Fragebogen "Rechtliches Gehör" bzw. mit Begleitschreiben vom 20. Januar 2020 führte der Beschwerdeführer aus, er habe gar nicht gekündigt, der Chef habe am Donnerstagnachmittag, 19. Dezember 2019, gekündigt. Dieser habe ihm versprochen gehabt, nur einen Monat als Probezeit vorzusehen. Im Vertrag sei aber dennoch eine Probezeit von drei Monaten festgehalten gewesen. Der Chef sei wütend geworden und habe gesagt, er passe nicht ins Team, er müsse gar nicht mehr kommen, oder doch: Er solle noch 3 Tage kommen wegen der Kündigungsfrist. Am Abend habe er seinen Chef angerufen und gesagt: "Bitte Chef, ich möchte mit dir reden, so kann ich nicht weiterarbeiten, meine Nachbarin möchte auch mit dir reden." Dieser habe dann wieder geschrien, er wolle nicht, er habe keine Zeit, er müsse nicht wiederkommen. Am nächsten Morgen, Freitag, 20. Dezember 2019, sei er mit seiner Nachbarin um 08.45 Uhr am Arbeitsort gewesen. Sie hätten in Ruhe mit dem Chef reden wollen. Dieser sei aber wieder wütend geworden und habe geschrien, er wolle nicht, er habe keine Zeit. Der Chef

habe sie rausgeschmissen. Er habe nicht gewollt, dass die Arbeit so ende, er habe eine gute Lösung finden wollen, aber leider habe der Chef ihm keine Chance gelassen. Diese Ausführungen werden von der Nachbarin, welche die Einsprache und die vorliegende Beschwerde verfasst hat, bestätigt und einspracheweise mit dem Zusatz ergänzt, dass sie nach dem Vorfall vom 20. Dezember 2019 nach Hause gegangen seien und sie dann beim RAV angerufen und den Vorfall geschildert habe. 5.1 Aus diesen Darlegungen lässt sich der Schluss ziehen, dass der Beschwerdeführer mit dem ihm vorgelegten Vertrag nicht einverstanden war, weil darin eine dreimonatige Probezeit vorgesehen war. Dennoch hat der Beschwerdeführer angefangen zu arbeiten. Als er mit dem Chef nochmals darüber reden wollte, ist dieser wütend geworden und hat ihn fortgeschickt. Auch am folgenden Morgen hat er nicht mit sich reden lassen. Unklar ist, ob der Beschwerdeführer dann von sich aus die Arbeitsstelle verlassen hat oder ob der Chef ihn nicht hat arbeiten lassen und ihn fortgeschickt hat. Dies ist allerdings nicht von entscheidender Bedeutung. 5.2 Dem Gesagten zufolge steht fest, dass der Beschwerdeführer zumindest Anlass dazu gegeben hat, dass er seine Zwischenverdiensttätigkeit verloren hat. Die Tatsache, dass er nochmals über die im Arbeitsvertrag festgehaltene Probezeit reden wollte, stellt zwar an sich kein Kündigungsgrund dar, aber es führte dazu, dass der Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet wurde und dass er die Stelle verloren hat, nachdem er vier Tage gearbeitet hatte. Andere konkrete Verfehlungen werden ihm von Arbeitgeberseite nicht vorgeworfen. Allerdings ist auch kein Grund ersichtlich, weshalb er den gesetzeskonformen Vertrag nicht unterzeichnet hat. Damit hat er jedenfalls zum Stellenverlust beigetragen und dieses Verhalten wäre vermeidbar gewesen. Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten das Risiko, wieder arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Auch ist der Beschwerdegegnerin beizupflichten, dass er die Kündigung, die die Kündigungsfrist missachtete, akzeptiert und damit auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet hat bzw. die Kündigung nicht angefochten hat. Ein pflichtwidriges Verhalten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausgewiesen und ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach grundsätzlich als rechtmässig.

E. 6

Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von 16 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. 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. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein. Vorliegend hat die Kasse das Verhalten des Versicherten als mittelschweres Verschulden qualifiziert und eine Sanktion am untersten Rahmen des mittelschweren Verschuldens festgelegt. Ausgehend von 24 Tagen hat sie die Dauer der Einstellung in Anerkennung des problematischen Verhaltens auch der Arbeitgeberin und der daraus resultierenden Probleme am Arbeitsplatz sowie der Tatsache, dass der Beschwerdeführer eine Zwischenverdiensttätigkeit ausgeübt hat, letztlich

auf 16 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Allenfalls weitere verschuldensmindernde Gründe sind keine erkennbar. Zumal sich die Einstellungsdauer an der Grenze zu einem leichten Verschulden bewegt, besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens rechtfertigen würden, liegen jedenfalls keine vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

E. 7

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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