

BL_GERICHTE 715 20 389/293 vom 29. Oktober 2021

BL Gerichte, 2021-10-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_389_293

FR: BL_GERICHTE 715 20 389/293 du 29 octobre 2021

IT: BL_GERICHTE 715 20 389/293 del 29 ottobre 2021

Regeste

Ablehnung der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 1 Abs. 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 nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist folglich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde ist demnach einzutreten.

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer in den Monaten Februar 2020 bis April 2020 anspruchsberechtigt war. 3.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Der Arbeitsausfall ist gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehen, ist nicht anrechenbar (Art. 11 Abs. 3 AVIG). Der Arbeitsausfall ist überdies so lange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3 Abs. 2 AVIG von Fr. 148'200.- übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIV; BGE 141 V 426 E. 3; Urteil des Bundesgerichts vom 14. Januar 2016, 8C_822/2015, E. 2.1, vgl. auch: AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco, Stand Januar 2018, [nachfolgend: AVIG-Praxis] Rz. B105 und B122 f.). 3.2 Gemäss

Art. 10h Abs. 1 AVIV wird bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen der versicherten Person während der Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht, solange kein Arbeitsausfall angerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken. Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers den Betrag des der versicherten Person bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohnes, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIV; vgl. auch: BGE 141 V 426 E. 3, Urteil des Bundesgerichts vom 14. Januar 2016, 8C_822/2015, E. 2.1, AVIG Praxis Rz. 131).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 193 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit 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; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c).

4.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht darf eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt ist. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 5. Aufl., Zürich 2019, Art. 100, S. 470). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen 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, 121 V 45 E. 2a, 121 V 204 E. 6b).

E. 5

Aufgrund der Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Der Beschwerdeführer war ab 1. August 2003 bei der B.____ AG angestellt. Danach wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 31. Oktober 2019 beendet. Als Abgangsentschädigung wurde eine Auszahlung von Fr. 83'864.-- vereinbart. Mit der folgenden Erfüllung der Aufhebungsvereinbarung erklärten sich die Parteien per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt. Der Beschwerdeführer meldete sich anschliessend am 16. Januar 2020 zum Bezug von Taggeldleistungen ab dem 1. Februar 2020 an.

6.1 Zwischen den Parteien ist vorliegend zu Recht unbestritten geblieben, dass von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist. An dieser Qualifikation der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zweifeln besteht kein Anlass. Strittig ist hingegen die Dauer der Kündigungsfrist und somit das frühestmögliche gesetzliche oder vertragliche Vertragsende.

6.2 Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, dass die Kündigungsfrist durch die Aufhebungsvereinbarung gänzlich entfalle, da die Aufhebungsvereinbarung sämtliche vorausgehenden Vereinbarungen ersetze. Daraus vermag der Beschwerdeführer allerdings nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Wie unter Erwägung 3.2 hiervor ausgeführt, führen die über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zumindest solange zu einem Ausschluss des Verdienst- und damit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen

Vertragsende entschädigt (Art. 10h Abs. 1 AVIV). Auch wenn durch die Aufhebungsvereinbarung die gesetzliche bzw. die vertragliche Kündigungsfrist wegbedungen wurde, ist die ursprüngliche Kündigungsfrist für die Ermittlung des anrechenbaren Arbeits- und somit des anrechenbaren Verdienstausfalles gemäss Art. 10h Abs. 1 und 2 AVIV in Verbindung mit Art. 11a Abs. 1 AVIG relevant. Demnach ist bei frühzeitiger Vertragsauflösung solange kein Erwerbsausfall anzurechnen, wie die vom Arbeitgeber freiwillig erbrachte Leistung den Einkommensverlust während der Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht, deckt. Somit ist auf die im vorliegenden Fall vereinbarte Kündigungsfrist abzustellen.

6.3 Die Beschwerdegegnerin stützte sich zur Berechnung des Anspruches auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung auf die Angaben der Arbeitgeberin im E-Mail vom 11. März 2020, wonach die Kündigungsfrist sechs Monate betragen hätte. Gemäss Einsprache des Beschwerdeführers vom 14. April 2020 sei jedoch - entgegen der Annahme der Beschwerdegegnerin - von einer dreimonatigen Kündigungsfrist gemäss der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Dezember 2019 auszugehen.

6.4.1 Für die Ermittlung der Kündigungsfrist stehen zunächst - nebst den dispositiven gesetzlichen Grundlagen - eine Arbeitgeberbescheinigung, eine E-Mail der B.____ AG an die Beschwerdegegnerin vom 11. März 2020 sowie ein Informationsschreiben der Arbeitgeberin an den Beschwerdeführer vom 19. April 2013 zur Verfügung. Die in der Arbeitgeberbescheinigung aufgeführte Kündigungsfrist beträgt drei Monate, was der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 335c Abs. 1 OR entspricht. Die gemäss Anfrage an die Arbeitgeberin im Rahmen der vertieften Abklärung ermittelte Kündigungsfrist beträgt gemäss E-Mail vom 11. März 2020 sechs Monate. Eine Kündigungsfrist von sechs Monaten wird auch in einem Informationsschreiben der Arbeitgeberin an den Arbeitnehmer vom 19. April 2013 bezüglich einer Restrukturierung festgehalten.

6.4.2 Mit Beschluss des Kantonsgerichts vom 8. April 2021 wurde sodann festgehalten, dass der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin einzufordern sei, um die massgebliche Kündigungsfrist zu ermitteln. Da der eingeforderte Arbeitsvertrag aufgrund archivarischer Schwierigkeiten nicht mehr auffindbar war, teilte die B.____ AG per E-Mail vom 9. Juni 2021 mit, dass sich die Kündigungsfristen für Einzelarbeitsverträge generell nach dem Gesamtarbeitsvertrag für X.____ Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (GAV) richten würden. Gemäss Art. 6.2 des GAV kann nach Ablauf der Probezeit bis zum Alter von 45 Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, ab dem Alter von 45 Jahren mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Dies lässt sich auch aus einem Auszug aus einem ähnlichen Einzelarbeitsvertrag, welcher ebenfalls am 9. Juni 2021 dem Kantonsgericht per E-Mail eingereicht wurde, entnehmen und stimmt mit den Angaben in der E-Mail vom 11. März 2020 überein.

6.5 Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung 54 Jahre alt, was gemäss Art. 6.2 GAV eine sechsmonatige Kündigungsfrist bedeutet. Des Weiteren wird sowohl in der E-Mail Bestätigung der Arbeitgeberin vom 11. März 2020, als auch im Schreiben der Arbeitgeberin an den Beschwerdeführer vom 19. März 2013 sowie in einem vergleichbaren Einzelarbeitsvertrag eine sechsmonatige Kündigungsfrist aufgeführt. Anhand der vorliegenden Aktenlage ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass es sich bei der in der Arbeitgeberbescheinigung ausgewiesenen dreimonatigen Kündigungsfrist um einen Fehler handelt. Mithin ist mit der Beschwerdegegnerin von einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auszugehen. Somit hätte das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. April 2020 geendet. Für die strittigen drei Monate (Februar bis

April 2020) sind dem Beschwerdeführer in Anwendung von Art. 10h Abs. 1 AVIV demnach die ihm als Abgangsentschädigung geleisteten Monatslöhne anzurechnen. Ein Verdienst- und Arbeitsausfall ist entsprechend für diese Zeit zu verneinen.

E. 7

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer in den Monaten Februar bis April 2020 keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten und damit erst ab 1. Mai 2020 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 8

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 deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. 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.