

BL_GERICHTE 715 20 470/201 vom 22. Juni 2020

BL Gerichte, 2020-06-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_470_201

FR: BL_GERICHTE 715 20 470/201 du 22 juin 2020

IT: BL_GERICHTE 715 20 470/201 del 22 giugno 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 4

Zu prüfen ist, 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. Insbesondere ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer zu Recht ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5.1 Aufgrund der vorliegenden Unterlagen stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: 5.2 Der Beschwerdeführer war ab dem 15. Januar 2018 bei der heutigen C.____AG als Rettungssanitäter tätig. Am 13. Februar 2020 kündigte diese das Arbeitsverhältnis. Gleichentags wurde eine Aufhebungsvereinbarung getroffen, wobei sich die Arbeitgeberin verpflichtete, dem Beschwerdeführer den vollen Lohn inkl. den 13. Monatslohn pro rata temporis, Ferien und die Überstunden bis zum 31. Mai 2020 gemäss den geltenden Anstellungsbedingungen zu bezahlen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 25. März 2020 vermerkte der Versicherte, dass die Arbeitgeberin mit ihm nicht zufrieden gewesen sei. In der Bescheinigung vom 27. März 2020 äusserte sich die Arbeitgeberin nicht zum Grund der Kündigung. Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin hielt deren Geschäftsführer am 16. April 2020 fest, dass Differenzen hinsichtlich Qualität und Arbeitsweise bestanden hätten. Nachdem der Versicherte bei einem Einsatz am 6. Februar 2020 «die ärztlich delegierte Kompetenz nicht befolgt» und sich «in Bezug auf die medizinische Handlung» grob fahrlässig verhalten habe, hätten sie sich dazu entschlossen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Vorfall sei mit dem Versicherten ausführlich besprochen worden. 5.3 Am 10. Juni 2020 nahm der Versicherte Stellung. Er führte aus, am 6. Februar 2020 seien sein Kollege und er zu einem Patienten mit Verdacht auf Lungenentzündung gerufen worden. Der Hausarzt habe diesen normal eingewiesen. Beim Betreten der Wohnung sei ihnen der Patient auf dem Flur entgegengekommen. Er habe leichte Atembeschwerden gehabt. Die Erstversorgung habe eine mangelhafte Sauerstoffsättigung gezeigt, der Patient sei aber fit gewesen und habe keine Schmerzen angegeben. Da die elektrische Liege nicht funktioniert habe und der Patient nicht in der Lage gewesen sei, zu Fuss zur Ambulanz zu gehen, habe er die Notrufzentrale kontaktiert und eine Ersatzambulanz angefordert. Derweil habe der Patient ruhig und mit minimaler Atemnot auf dem Sofa gesessen. Er habe ihn darüber informiert, dass ein anderes Fahrzeug zu ihm unterwegs sei und sie sich (auf Anweisung der Notfallzentrale) in die Werkstatt begeben müssten. In den folgenden zwanzig Minuten habe sich der Zustand des Patienten verschlechtert, weshalb ein Notarzt gerufen werden musste.

Infolge dieses Einsatzes und anderer Dinge - die aber im Vorfeld nie mit ihm besprochen worden seien - sei die Kündigung erfolgt. Die Unterredung habe fünf Minuten gedauert. 5.4 Im Rahmen des Einspracheverfahrens führte die Beschwerdegegnerin bei der ehemaligen Arbeitgeberin eine amtliche Erkundigung durch. Am 14. Oktober 2020 hielt deren Geschäftsführer fest, die Kündigung sei wegen einer groben Fahrlässigkeit des Versicherten als verantwortlicher Rettungssanitäter anlässlich des Notfalleinsatzes vom 6. Februar 2020 erfolgt. Das technische Problem mit der Patiententrage habe keine Auswirkung auf die pflichtbewusste Ausübung der notfallmedizinischen Patientenversorgung gehabt. Weitere Einzelheiten zum Einsatz würden keine besseren Erkenntnisse bringen. Im Sinne der Patientensicherheit hätten sie keine andere Möglichkeit gesehen, als sich vom Versicherten zu trennen. Hierzu nahm der Versicherte am 26. Oktober 2020 Stellung, wobei er im Wesentlichen festhielt, aufgrund der Unterlagen sei unklar, ob sein Verhalten tatsächlich grob- oder nur leichtfahrlässig gewesen sei. Ein (Eventual)Vorsatz liege aber nicht vor. 5.5 Am 1. Februar 2021 holte das Kantonsgericht bei der ehemaligen Arbeitgeberin ausgewählte Unterlagen und am 1. März 2021 das vollständige Personaldossier des Beschwerdeführers ein. Darin befindet sich eine Aktennotiz zum Notfalleinsatz vom 6. Februar 2020, woraus hervorgeht, dass der Versicherte um 12:39 Uhr für den Einsatz aufgeboden worden und um 12:56 Uhr vor Ort gewesen sei. Um 13:09 Uhr habe er (telefonisch) mitgeteilt, dass der Patient immobil sei und wegen technischer Probleme nicht transportiert werden könne. Beim Eintreffen der Ersatzambulanz um 13:37 Uhr sei der Versicherte nicht mehr vor Ort gewesen. Auf Nachfrage habe er angegeben, für den Tausch des Rettungswagens zurück zur Wache gefahren zu sein. Aus der Aktennotiz ergibt sich weiter, dass das Ersatzteam beim Patienten eine Ateminsuffizienz, Erschöpfungszeichen, eine schweissig-blasse Haut und eine Körpertemperatur von 35,4°C festgestellt habe, weshalb es ihn rasch ins Krankenhaus transportiert habe. Schliesslich wurde vermerkt, dass der Vorfall ein enorm hohes Risiko für die Patientensicherheit bedeute und nicht akzeptabel sei. Die Leitung der C. ____AG werde gebeten, dies präventiv für die Zukunft zu regeln. Aus dem Personaldossier des Versicherten ergibt sich weiter, dass am 19. Februar 2020 eine Besprechung mit dem damaligen Teamkollegen des Versicherten, dem ärztlichen Leiter und dem Leiter Rettungsdienst stattfand, wobei der Vorfall vom 6. Februar 2020 und eine angeblich nachweisliche Fälschung des Notfallprotokolls thematisiert wurden. Der damalige Teamkollege gab an, dass der Versicherte initial kein medizinisches Equipment zum Patienten habe mitnehmen wollen und ihn - ohne zunächst den Zustand des Patienten zu prüfen - angewiesen habe, die Trage bereit zu stellen. Da der Transport unmöglich gewesen sei, habe der Versicherte eine Ersatzambulanz bestellt und gegen seinen Rat beschlossen, den Ort vor dem Eintreffen derselben zu verlassen. 5.6 Am 10. März 2021 nahm der Beschwerdeführer Stellung. Er hielt fest, beim Einsatz am 6. Februar 2020 hätten sie auf ein Ersatzfahrzeug wechseln müssen, da das ursprünglich überprüfte Fahrzeug defekt gewesen sei. Sie hätten den Ersatzwagen nicht kontrollieren können. Tatsächlich hätten er und sein Teamkollege vor Ort zunächst den Befund des Patienten aufgenommen. Hernach habe er die Vitalwerte (Blutdruck, Puls, Sauerstoffsättigung) erfasst. Diese seien aber - wie sich später herausstellte - im Gerät nicht aufgezeichnet worden. Aus diesem Grund sei die Arbeitgeberin davon ausgegangen, dass er die Vitalwerte nicht erhoben habe. Weder sein Teamkollege noch der Rettungsdienstleiter hätten ihm geraten oder befohlen, bis zum Eintreffen der Ersatzambulanz vor Ort zu bleiben. Sie seien zu diesem Einsatz vom Hausarzt ohne Sondersignal aufgeboden worden. Der Patient habe ihnen die Tür geöffnet und die Koffer bereits gepackt gehabt. Er sei wegen eines Verdachts auf eine beginnende

Lungenentzündung eingewiesen worden. Dem Patienten sei es nicht sonderlich gut gegangen und er habe leichte Atemnot angegeben. Die Vitalwerte seien vermindert, aber noch im kompensierten Rahmen gewesen. Er habe den Zustand des Patienten nicht als kritisch eingestuft und ihn aufgefordert, bis zum Eintreffen der Ersatzambulanz auf dem Sofa sitzen zu bleiben. Gegen den Entscheid, den Patienten alleine zu lassen, habe auch sein Teamkollege, der ebenfalls langjähriger Rettungssanitäter und Einsatzleiter sei, nicht interveniert. Die Angaben des ehemaligen Teamkollegen im Gesprächsprotokoll vom 19. Februar 2020 seien deshalb nicht korrekt. Sie würden zuerst immer mit dem Equipment und zu zweit die Lage der Patienten prüfen. Es mache keinen Sinn, sofort einen Transport zu richten, da die Patienten manchmal in der Lage seien, zu Fuss zur Ambulanz zu gehen. Das konkrete Vorgehen hätten er und sein Teamkollege gemeinsam beschlossen.

E. 6

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 20. November 2020 begründete die Beschwerdegegnerin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass der Beschwerdeführer als ausgebildeter Rettungssanitäter umfassende Kenntnisse über die pflichtbewusste Ausübung seiner Tätigkeit gehabt habe und nicht von fehlender Qualifikation auszugehen sei. Daher könne nicht sein, dass er als verantwortlicher Rettungssanitäter einen auf Hilfe angewiesenen Patienten alleine zurücklasse. Für sein Verhalten gebe es keine entschuldbaren Gründe. Er hätte den Patienten auch ohne funktionstüchtige Trage versorgen können. Eine Rückkehr in die Werkstatt wäre jedenfalls nicht angezeigt gewesen. Sodann wäre es ihm zumutbar gewesen, die Ambulanz vor dem Einsatz auf ihre Funktionstüchtigkeit zu kontrollieren. Alles in allem habe er damit rechnen müssen, dass sein pflichtwidriges Verhalten zur Kündigung führe. Damit habe er die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zumindest eventualvorsätzlich herbeigeführt, was eine Einstelldauer von 36 Tagen rechtfertige. Demgegenüber stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, selbst wenn er beim besagten Einsatz ex ante betrachtet nicht lege artis gehandelt habe, habe er dennoch nicht wissentlich und willentlich gegen medizinische Standards oder eine Dienstvorschrift verstossen. Zudem habe das technische Problem mit der Trage nach den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin keine Auswirkung auf die pflichtbewusste Ausübung der notfallmässigen Patientenversorgung gehabt. Die Umstände des Rettungseinsatzes würden in keiner Art und Weise auf vorsätzliches pflichtwidriges Handeln schliessen lassen. Schlimmstenfalls handle es sich um ein grobfahrlässiges Verhalten resp. um Inkompetenz, weshalb arbeitslosenversicherungsrechtlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung entfalle.

7.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein solches zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie bereits ausgeführt, kommt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Kündigung nur in Betracht, wenn das vorwerfbare Verhalten klar feststeht und vorsätzlich erfolgt ist, wobei Eventualvorsatz genügt. Ein solcher ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt. Demgegenüber darf bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen. Ein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten im vorstehend umschriebenen Sinn, das dem Beschwerdeführer in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, ist nicht ersichtlich. So legte der Beschwerdeführer glaubhaft dar, bei seinem Einsatz am 2. Februar 2020 zwar erkannt zu haben, dass es dem Patienten nicht sonderlich gut ging. Er kam aber aufgrund der Vitalwerte, der (im

damaligen Zeitpunkt) nur leichten Atemnot und Schmerzfreiheit des Patienten, dessen Verhalten (Entgegenkommen im Flur, bereits gepackte Koffer), sowie der weiteren Umstände (Einweisung wegen eines Verdachts auf eine beginnende Lungenentzündung, Einsatz ohne Sondersignal) zur Auffassung, dass dessen Zustand nicht kritisch war und er aus medizinischer Sicht alleine auf die Ersatzambulanz warten konnte. Unter diesen Umständen kann - entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin - nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe in grober Verletzung seiner Dienstpflicht einen ihm anvertrauten und auf medizinische Hilfe angewiesenen Patienten bewusst im Stich gelassen und damit vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen. Auch wenn der Beschwerdeführer - wie sich später herausstellte - die gesundheitliche Lage des Patienten nicht richtig einschätzte, ist vor diesem Hintergrund nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass ihm in jenem Zeitpunkt bewusst war, mit seinem Verhalten eine Arbeitgeberkündigung zu riskieren, erachtete er doch sein Vorgehen aufgrund der Umstände für vertretbar. Im Lichte der von ihm wahrgenommenen Umstände erscheint der Schluss auf Eventualvorsatz nicht berechtigt. Indem der Beschwerdeführer die Möglichkeit einer bedrohlichen Lage für den Patienten und die Notwendigkeit einer ununterbrochenen Überwachung/Betreuung nicht in Betracht zog, ist ihm allenfalls der Vorwurf grobfahrlässigen Verhaltens zu machen, was ihm einstellrechtlich in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit aber nicht zur Last gelegt werden kann. 7.2 Daran vermögen die Vorbringen der Beschwerdegegnerin nichts zu ändern. Wenn sie geltend macht, der Beschwerdeführer habe mit seinem Verhalten gegen medizinische Standards, Dienstvorschriften oder die Berufsethik verstossen, kann ihr nicht beigespflichtet werden. Zunächst benennt sie nicht, welche konkreten (übergeordneten) Vorschriften oder arbeitsvertragliche Pflichten der Beschwerdeführer vorsätzlich verletzt haben soll. Solche sind auch nicht ersichtlich. Soweit sie sich auf die Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 16. April 2020 beruft, wonach der Beschwerdeführer «die ärztlich delegierte Kompetenz nicht befolgt» habe, und daraus schliesst, dass er wegen eines weisungswidrigen Verhaltens gekündigt worden sei, ist ihr entgegenzuhalten, dass die unklare Formulierung in der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin keine gesicherten Schlüsse zulässt. Zwar trifft zu, dass Rettungsanwärtinnen und -anwärter verpflichtet sind, ihre Arbeit lege artis zu erledigen und ärztliche Anweisungen zu befolgen. Vorliegend spricht aber die Tatsache, dass in jenem Zeitpunkt kein (anweisender) Arzt vor Ort war, gegen eine konkrete ärztliche Weisung und die Tatsache, dass die Leitung der C.____AG in der Aktennotiz vom 6. Februar 2020 angewiesen wurde, das Vorgehen präventiv für die Zukunft zu regeln, gegen eine entsprechende Dienstanweisung. Vor diesem Hintergrund erscheint die Aussage des Beschwerdeführers glaubwürdig, wonach ihm weder sein damaliger Teamkollege noch der Rettungsdienstleiter geraten oder befohlen hätten, den Einsatzort nicht zu verlassen. Gegenteiliges ist nicht erstellt. Ein Mitarbeitergespräch oder gar eine Verwarnung wegen eines früheren Fehlverhaltens des Beschwerdeführers mit einer entsprechenden Weisung liegt ebenfalls nicht vor. Demnach kann nicht geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer wissentlich und willentlich eine ärztliche Anordnung oder eine Dienstvorschrift verletzt und damit die Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen habe. Dass er - wie ihm die Beschwerdegegnerin unterstellt - mit seinem Verhalten gegen die Berufsethik verstossen hätte, ist nicht ersichtlich. Soweit die Beschwerdegegnerin, aufgrund der Tatsache, dass der Rettungswagen nicht funktionstüchtig war, eine Verletzung der Dienstpflicht des Beschwerdeführers zu erkennen glaubt, ist ihr entgegenzuhalten, dass die ehemalige

Arbeitgeberin die Kündigung nicht explizit damit begründete. In ihrer Stellungnahme vom 14. Oktober 2020 hielt sie vielmehr fest, dass das technische Problem mit der Trage auf die pflichtbewusste Ausübung der notfallmässigen Patientenversorgung keine Auswirkung gehabt habe, weshalb sich auch aus diesem Grund keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigt.

E. 8

Liegt nach dem Gesagten kein eventualvorsätzliches Verhalten vor, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV abzusehen. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 20. November 2020 aufzuheben.

E. 9

Bei diesem Ausgang des Verfahrens kann auf die Durchführung einer Parteiverhandlung verzichtet werden. Zwar besteht bei Vorliegen eines klaren und unmissverständlichen Parteiantrags grundsätzlich Anspruch auf eine öffentliche Parteiverhandlung. Das kantonale Gericht kann aber davon absehen, wenn es - wie hier - auch ohne eine solche aufgrund der Akten zum Schluss gelangt, dass dem materiellen Rechtsbegehren der bezüglich der Verhandlung Antrag stellenden Partei zu entsprechen ist (vgl. BGE 136 I 279 E. 1 mit Hinweis auf BGE 122 V 47 E. 3b/ee und 3b/ff.; vgl. zum Ganzen: SVR 2017 UV Nr. 30 S. 99, Urteil des Bundesgerichts vom 30. März 2017, 8C_723/2016 E. 2.3 mit Hinweisen).

10.1 Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

10.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in seiner Honorarnote vom 6. Mai 2021 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 13 Stunden und 25 Minuten geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie des zweiten Schriftenwechsels angemessen ist. Der Aufwand des Rechtsvertreters wird mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- vergütet (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Nicht zu beanstanden sind die ausgewiesenen Auslagen im Betrag von Fr. 96.50. Dem Rechtsvertreter ist demnach ein Honorar von Fr. 3'716.35 (13,41 Stunden à Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 96.50 inkl. 7,7% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 20. November 2020 aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'716.35 (inkl. Auslagen und 7,7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.