

FR_GERICHTE 605 2021 152 vom 28. Februar 2021

FR Kantonsgericht, 2021-02-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2021_152

FR: FR_GERICHTE 605 2021 152 du 28 février 2021

IT: FR_GERICHTE 605 2021 152 del 28 febbraio 2021

Regeste

Urteil des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde ist form- und fristgerecht bei der zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer ist zur Beschwerde befugt, da er vom angefochtenen Einspracheentscheid unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse hat, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob die Syna ihn zu Recht wegen selbstverschuldeter Kündigung während 22 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2.1

Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Entsprechend der Regelung von Art. 44 Abs. 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 827.02) gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Bst. b). Ein Selbstverschulden i. S. der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVIV findet das Schadenminderungsprinzip somit seine Grenzen am Zumutbarkeitsgedanken (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Eine Stelle, die der versicherten Person nicht zur Annahme zugemutet werden kann, kann ihr grundsätzlich auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Stelle wird strenger beurteilt, als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Licht von Art. 20 Bst. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen;

SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991 [AS 1991 1914]) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben der Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. Wird die versicherte Person vom Arbeitge-

Kantonsgericht KG Seite 4 von 8 ber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt oder vermag sie für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung i. S. des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil BGer 8C_629/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 2.2 mit Hinweisen). Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren (Rz. D24 der AVIG-Praxis ALE [nachfolgend: AVIG-Praxis] des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco). Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden konnte (Rz. D26 AVIG-Praxis). Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (Urteil BGer 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2 sowie Urteil BGer 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 je mit Hinweisen, namentlich auf BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

E. 2.2

Im Sozialversicherungsrecht gilt der Untersuchungsgrundsatz. Dieser schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Die Parteien tragen eine Beweislast aber insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 138 V 218 E. 6 Hinweisen). Ferner besteht im Sozialversicherungsrecht kein Rechtsgrundsatz, wonach die Verwaltung oder der Richter im Zweifelsfall zugunsten des Versicherten zu entscheiden hätte (RKUV 1999 S. 477 E. 2b mit Hinweisen).

E. 3

Es ist streitig, ob die Syna zu Recht den Beschwerdeführer während 22 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eingestellt hat.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, seit dem 1. Januar 2021 sei er bei der Arbeitgeberin tätig gewesen. Im Februar 2021 seien erneut Symptome des Burnouts aufgekommen, er habe sich zunehmend ausgelaugt gefühlt. Am 3. März 2021 habe das Probezeitgespräch stattgefunden und es sei entschieden worden mit weiteren Schulungen etwas zuzuwarten. Sein Zustand habe sich rasch verschlimmert. Anfangs März 2021 sei er zu seinem Psychiater gegangen. Ab dem 12. März 2021 sei er vom Hausarzt zu 50% krankgeschrieben worden. Am 25. März 2021 habe das Probezeitabschlussgespräch stattgefunden und im gegenseitigen Einverständnis sei aus gesundheitlichen Gründen per 1. April 2021 die Kündigung ausgesprochen worden. Auch im Arzzeugnis Seco werde von seinem behandelnden Psychiater, Dr. med. K. _____, Facharzt für Psychiatrie und Psycho-

therapie, bestätigt, die Stelle sei aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen. Dies attestiere der Facharzt in einem Attest vom 25. Mai 2021 erneut.

E. 3.2

Die Syna ihrerseits ist der Ansicht, sie dürfe sich nicht auf das "Attest" des behandelnden Psychiaters vom 25. Mai 2021 stützen. Dies seien die Vorgaben. Die beiden erhaltenen Arztzeugnisse Seco würden leider effektiv nicht ausreichen, um von einer Einstellung abzusehen.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 8

E. 3.3

Mit Schreiben vom 16. April 2021 (Syna-Akten, S. 51 f.) gewährte die Syna dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör. Aus den Unterlagen gehe hervor, er habe das Arbeitsverhältnis in der Probezeit am 25. März 2021 per 1. April 2021 gekündigt. Er erwähne gesundheitliche Gründe, welche zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten. Die 7-tägige Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit sei eingehalten worden. Die Syna müsse abklären, ob er die Arbeitslosigkeit selber verschuldet habe und ihn gegebenenfalls in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder einstellen. Er wurde dazu aufgefordert, eine Stellungnahme zum Sachverhalt zu machen sowie das Arztzeugnis Seco durch seine Ärzte ausfüllen zu lassen. In seiner Stellungnahme vom 23. April 2021 (Syna-Akten, S.38) hielt der Beschwerdeführer fest, Ende Februar, Anfang März 2021 seien erneut Symptome des Burnouts aufgekommen. Er habe sich zunehmend ausgelaugt gefühlt und habe sich nicht mehr erholen können. Am 3. März 2021 habe das Probezeitgespräch stattgefunden und es sei entschieden worden, mit weiteren Schulungen etwas zuzuwarten, damit er vorerst Praxis sammeln könne. Bald seien weitere Symptome dazu gekommen. Ärztliche Hilfe vom Psychiater (2. und 4. März 2021) und dann einen Monat Pause bis

E. 3.4

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle aufgegeben hat, ohne dass ihm eine andere zugesichert gewesen wäre. Zu prüfen ist daher, ob es ihm aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zugemutet werden konnte, bis zum Antritt einer neuen Stelle bei der Arbeitgeberin zu bleiben. Zwar hat der behandelnde Psychiater im Arztzeugnis Seco seine Ansicht, wonach dem Beschwerdeführer die Weiterführung seiner Tätigkeit bei der Arbeitgeberin nicht mehr zugemutet werden können, nicht weiter begründet, sondern hat die diesbezügliche Frage einzig bejaht. Jedoch erklärte er in seinem Attest vom Mai 2021, er bestätige erneut, dem Beschwerdeführer sei die Weiterführung der Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Syna angibt, sie dürfe sich nicht auf dieses Attest stützen. So ist der Rechtsprechung nicht zu entnehmen, einzig die Angaben im Arztbericht Seco könnten berücksichtigt werden, wie es offenbar die Meinung der Syna ist. Wie gesehen, hält die Rechtsprechung einzig fest, die Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen müsse durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Ferner ergeben sich auch aus den übrigen Unterlagen, dass beim Beschwerdeführer eine gesundheitliche Problematik besteht. Bereits in seinem ursprünglichen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 1. Juli 2020 (Syna-Akten, S. 239 ff.) notierte er, die Kündigung durch die damalige Arbeitgeberin sei wegen eines Burnouts erfolgt. Im Dossier finden sich denn auch diverse Arztzeugnisse betreffend die komplette Arbeitsunfähigkeit vom 6. Juli 2018 bis 31. Juli 2020, namentlich von seinem

behandelnden Psychiater (Syna-Akten, S. 213 ff.). Ferner hatte sich der Beschwerdeführer bei der IV-Stelle für den Leistungsbezug angemeldet (Syna-Akten, S. 171). Diese sprach diverse Massnahmen beim E. _____ zu: Frühinterventionsmassnahmen vom 6. Mai bis 30. Juli 2019 (Syna-Akten, S. 186 f.), Belastbarkeitstraining vom 12. August bis 31. Dezember 2019 (Syna-Akten, S. 188 ff. u. S. 196 ff.) sowie Aufbaustraining vom 1. Januar bis 30. Juni 2020 (Syna-Akten, S. 193 ff. u. S. 201 ff.). Ab dem 6. Juli 2020 attestierte der behandelnde Psychiater eine Arbeitsfähigkeit von 50% in einer angepassten Tätigkeit ohne Schichtbetrieb (Zeugnis vom 25. Juni 2020; Syna-Akten, S. 167 f.). Am 13. Oktober 2020 (Syna-Akten, S. 124) bescheinigte der Facharzt, aus medizinischer Sicht bestehe vom 1. Oktober 31. November 2020 bei therapeutischem Arbeitsbeginn eine Arbeitsunfähigkeit von 50%. Am 19. November 2020 (Syna-Akten, S. 114) bescheinigte er dies auch für den Monat Dezember 2020. Weiter wurde in der Kündigungsvereinbarung (Syna-Akten, S. 33 f.) explizit festgehalten, wie im Gespräch am 25. März 2021 mit (...) vereinbart, werde das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aus gesundheitlichen Gründen auf den 1. April 2021 im gegenseitigen Einverständnis aufgehoben. Dies bestätigte die Arbeitgeberin in ihrer Arbeitgeberbescheinigung vom 1. April 2021 (Syna-Akten, S. 63 f.). Zudem ist darauf hinzuweisen, dass sich der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 29. März 2021 (Syna-Akten, S. 76) an die Syna wandte und festhielt, voller Optimismus habe er bei der Arbeitgeberin die Arbeit begonnen, aber die Überforderung sei zu viel und er habe erneut ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen müssen. Ferner liess er der Syna einen Entwurf der Kündigungsvereinbarung zukommen und bat diesbezüglich um Rat. Ob er die Vereinbarung so unterschreiben könne und

Kantonsgericht KG Seite 7 von 8 welche Konsequenzen bezüglich der Arbeitslosenversicherung und der IV resultieren würden. In ihrer Antwort vom Folgetag (Syna-Akten, S. 75) bezog sich die Syna auf ein gleichentags geführtes Telefongespräch und hielt fest, nach Erhalt der Wiederanmeldung würden von ihm erneut Unterlagen verlangt werden und ihm das rechtliche Gehör mittels dem Arzzeugnis Seco gewährt, da scheinbar das Arbeitsverhältnis von ihm aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst worden sei. Jedoch wies ihn die Syna nicht darauf hin, dass ihm allenfalls eine Einstellung drohe und sie nur bereit sei, die Angaben auf dem Arzzeugnis Seco zu berücksichtigen. Überdies stellt die Syna die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers nicht in Frage, weshalb dies nicht weiter geprüft werden muss. Insgesamt ist damit erstellt, dass die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen erfolgte. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Syna, wenn sie das Arzzeugnis Seco des behandelnden Psychiaters als ungenügend betrachtet hatte, weitere Abklärungen hätte tätigen können, was sie indessen unterlassen hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit erfolgte somit zu Unrecht (vgl. in diesem Sinne Urteil BGer 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 3.4). 4. Zusammenfassend erfolgte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung zu Unrecht. Der Einspracheentscheid vom 2. Juni 2021 ist aufzuheben und die Beschwerde gutzuheissen. Das AVIG sieht keine Kostenpflicht bei Streitigkeiten über Leistungen vor (vgl. Art. 61 Bst. f bis des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1], welches hier aufgrund von Art. 1 Abs. 1 AVIG zur Anwendung kommt, in seiner Fassung seit dem 1. Januar 2021), weshalb vorliegend das Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens weiter zur Anwendung kommt und damit keine Gerichtskosten erhoben werden. Der nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung. (Dispositiv auf der

nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 8 von 8 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 2. Juni 2021 wird aufgehoben. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 28. Februar 2022/bsc
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber-Berichterstatter:

E. 6

April 2021 und wöchentliche Psychotherapien ab dem 9. März 2021, so habe er gedacht, hätten gerade rechtzeitig reaktiviert werden können, um das Thema Burnout/Depression wieder aufzugreifen. Jedoch sei ihm alles zu viel geworden. Nach der Konsultation bei seinem Hausarzt am 12. März 2021 sei er zu 50% arbeitsunfähig geschrieben worden. Als dann noch akute Rückenschmerzen und Hautausschläge zu den bereits vorhandenen Symptomen hinzugekommen seien, sei es ihm bewusst geworden, dass er bald handeln müsse, um nicht unterzugehen. Am 25. März 2021 habe das Probezeitabschlussgespräch bei der Arbeitgeberin stattgefunden. Im gegenseitigen Einverständnis und aus gesundheitlichen Gründen sei die Kündigung per 1. April 2021 ausgesprochen worden, welche beide Seiten sehr bedauern würden. Zu jenem Zeitpunkt sei er völlig überfordert und verzweifelt mit der Situation gewesen. Dr. med. L. _____, Facharzt für Pneumologie und Allgemeine Innere Medizin, verneinte am 26. April 2021 (Syna-Akten, S. 42 f.) im Arzteugnis Seco die Frage, ob ihm der Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin entstanden seien oder die ihn bei der Arbeit beeinträchtigt hätten. Auf die Frage, ob er aufgrund seiner eigenen Untersuchungen und seiner medizinischen Einschätzung zum Schluss komme, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, antwortete der Facharzt, aus rein pneumologischer Sicht nein. In einem Zeugnis vom 12. März 2021 (Syna-Akten, S. 79) bestätigte der Pneumologe, wegen Krankheit bestehe vom 12. März bis 9. April 2021 eine Arbeitsunfähigkeit von 50%. Der behandelnde Psychiater seinerseits verneinte am 26. April 2021 (Syna-Akten, S. 36) im Arzteugnis Seco ebenfalls die Frage, ob ihm der Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin entstanden seien oder die ihn bei der Arbeit beeinträchtigt hätten, hielt aber fest, die Ursachen seien multifaktoriell. Demgegenüber bejahte er die Frage, ob er aufgrund seiner eigenen Untersuchungen und seiner medizinischen Einschätzung zum Schluss komme, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Er begründete seine Sicht aber nicht weiter. Er bestätigte eine um 50% reduzierte Arbeitsfähigkeit vom 12. März bis 9. April 2020 (sic!). Auf die Frage, welche Tätigkeiten der Beschwerdeführer noch ausüben könne, erwiderte der Facharzt, dies hänge von der gesundheitlichen Entwicklung ab. Seiner Einsprache per E-Mail vom 26. April 2021 (Syna-Akten, S. 21) gegen die Verfügung

der Syna vom 4. Mai 2021 (Syna-Akten, S. 25 ff.) legte der Beschwerdeführer ein ärztliches Attest vom

Kantonsgericht KG Seite 6 von 8 25. Mai 2021 (Syna-Akten, S. 22) seines behandelnden Psychiaters bei, in welchem dieser angab, er bescheinige erneut, der Beschwerdeführer habe die Stelle als Servicetechniker bei der Arbeitgeberin aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen. Die Stelle sei unter diesen Umständen unzumutbar gewesen.

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