

GL_GERICHTE GL-1258 vom 12. Februar 2020

GL Gerichte, 2020-02-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1258

FR: GL_GERICHTE GL-1258 du 12 février 2020

IT: GL_GERICHTE GL-1258 del 12 febbraio 2020

Erwägungen

E. 1

1.1A. _____ war seit dem 1. Januar 2013 bei der B. _____ in [] als Chauffeur Kategorie C angestellt. Am 24. Oktober 2019 kündigte die B. _____ das Arbeitsverhältnis mit A. _____ auf den 31. Dezember 2019.

1.2Hierauf stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit A. _____ am 12. Februar 2020 aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage auf der Basis von vollen Taggeldern in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Januar 2020 ein. Darüber hinaus stellte es diesen am 24. Februar 2020 aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit für die Dauer von weiteren sieben Tagen auf der Basis von vollen Taggeldern in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Januar 2020 ein.

1.3Am 14. Februar 2020 erhob A. _____ gegen die Verfügung vom 12. Februar 2020 Einsprache, welche das Amt für Wirtschaft und Arbeit am 11. März 2020 teilweise guthiess und ihn in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage einstellte. Die Verfügung vom 24. Februar 2020 erwuchs indessen unangefochten in Rechtskraft.

E. 2

2.1Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei zu Unrecht in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden. Der Beschwerdegegner sei in unzutreffender Weise davon ausgegangen, dass er, der Beschwerdeführer, das Arbeitsverhältnis gekündigt habe. Die Gründe, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin geführt hätten, seien allerdings vielmehr darauf zurückzuführen, dass diese ihn entgegen des Anstellungsvertrags und ohne begründeten Anlass aufgefordert habe, künftige Warentransporte mit einem Lieferwagen mit Anhänger auszuführen, was er indes verweigert habe, da die Schutzbestimmungen der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen vom 19. Juni 1995 (Chauffeurverordnung, ARV 1) aufgrund des Gesamtgewichts des Lieferwagens keine Anwendung finde. Darüber hinaus habe er infolge interner Weisungen mehrmals gegen gesetzliche Bestimmungen, wie insbesondere das Überschreiten der gesetzlich erlaubten maximalen Lenkzeit gemäss ARV 1, verstossen müssen. Hierauf habe er das Gespräch mit seiner Arbeitgeberin gesucht, welche anstelle ihn auf die Konsequenzen seines Handelns hinzuweisen, ihn umgehend unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist entlassen habe. Folglich könne ihm kein Selbstverschulden zur Last gelegt werden, weshalb auch kein Grund für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bestehe.

2.2Der Beschwerdegegner führt in seiner Einspracheentscheid aus, dass der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin durch sein Verhalten dazu bewogen habe, ihn zu entlassen. Von einem Angestellten mit der Führerausweiskategorie C könne aus betriebswirtschaftlichen Gründen erwiesenermassen erwartet werden, dass er das Frachtgut

auch mit einem Lieferwagen spediert. Indessen trage die Arbeitgeberin aufgrund der Verletzung von arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen wohl eine gewisse Mitverantwortung an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dem sei durch die angemessene Reduktion der Einstelltage genügend Rechnung getragen worden. Damit sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung insgesamt rechtmässig erfolgt.

E. 3

3.1 Die obligatorische Arbeitslosenversicherung will den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle wegen Arbeitslosigkeit garantieren (Art. 1a Abs. 1 lit. a AVIG). Gemäss der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) muss der Versicherte jedoch alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu verhindern (BGer-Urteil 8C_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2). Ist er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden, ist er in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung des Versicherten am Schaden, den er durch sein pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 122 V 34 E. 4c/aa, mit Hinweis).

3.2 Ein Selbstverschulden des Versicherten liegt vor, wenn oder soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (BGer-Urteil C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 1a; ARV 1998 Nr. 9 S. 44; Thomas Nussbaumer, in Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Bd. XIV, 3. A., Basel 2016, Rz. 835). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. August 1983 [AVIV]). Eine in gegenseitigem Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist als solche nur dann durch den Versicherten zu werten, sofern dieser nicht gezwungen war, sein Einverständnis zu geben, um beispielsweise einer drohenden Kündigung zuvorzukommen. Gleichermassen fällt unter den Tatbestand des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die versicherte Person zumutbar war (Nussbaumer, Rz. 837; AVIG-Praxis, ALE, Oktober 2011, Rz. D25).

3.4 Das vorwerfbare Verhalten der versicherten Person muss nach Art. 20 lit. b des am 17. Oktober 1991 für die Schweiz in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht oder zumindest nicht mehr toleriert wird und zu einer Kündigung führt, sie aber die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengungen zu einer Änderung des vom Arbeitgeber beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt. Gleichwohl ist für die Tatbestandserfüllung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR)

vorausgesetzt. Es genügt, dass das allgemeine dienstliche oder ausserdienstliche Verhalten der versicherte Person Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat, wobei Beanstandungen in beruflicher Hinsicht nicht vorgelegen haben müssen. Hat hingegen eine versicherte Person nur grobfahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b IAO nicht zulässig (BGer-Urteil 8C_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.4, mit Hinweisen; Nussbaumer, Rz. 837).

E. 4

Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern es muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1; Nussbaumer, Rz. 835).

E. 5

5.1 Die Arbeitgeberin führte in ihren Stellungnahmen vom 22. Januar 2020 sowie vom 6. Februar 2020 aus, aufgrund interner Umstrukturierungen sei der Beschwerdeführer angewiesen worden, künftige Transportaufträge nicht ■ wie vertraglich vereinbart ■ mit einem Lastwagen, sondern mit einem Lieferwagen bzw. Lieferwagen mit Anhänger oder abwechslungsweise mit einem Liefer- und Lastwagen auszuführen. Dabei seien diese veränderten Bedingungen dem Beschwerdeführer nicht mitgeteilt worden. Die für den Beschwerdeführer unerwarteten veränderten Umstände hätten ihn frustriert, weshalb er seine Arbeitgeberin um ein Gespräch ersucht habe. Anstelle ihn allerdings über die vorgenommene interne Umstrukturierung zu instruieren und ihn auf das beanstandete Verhalten aufmerksam zu machen, habe sie umgehend die ordentliche Kündigung ausgesprochen. Zudem gab sie dem Beschwerdegegner an, dass der Beschwerdeführer weder arbeitsvertragliche Pflichten noch interne Weisungen verletzt habe.

5.2 Es lässt sich aus den Akten nicht entnehmen, dass der Beschwerdeführer durch die Arbeitgeberin vor die Wahl gestellt wurde, entweder künftig mit dem Lieferwagen zu fahren oder aber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Kauf zu nehmen. Vielmehr erfolgte die Kündigung bereits, als der Beschwerdeführer seine Arbeitgeberin um ein Gespräch über die veränderten Arbeitsbedingungen ersuchte. Auch wenn er am Gespräch zeigte, dass er mit der neuen Situation nicht einverstanden war, kam die ohne Androhung erfolgte Kündigung für ihn offenkundig unerwartet. Berücksichtigt man, dass die Umstrukturierung nicht kommuniziert wurde, der Beschwerdeführer seit dem Jahr 2013 für die Arbeitgeberin tätig war und sein Verhalten nie Anlass zu Beanstandungen gab, musste er auch nicht damit rechnen, dass das Arbeitsverhältnis ohne Androhung gekündigt wird. Zu erwarten wäre vielmehr gewesen, dass ihm die Arbeitgeberin die Wahl zwischen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und dem Fahren mit dem Lieferwagen lässt und ihm hierfür eine gewisse Bedenkzeit einräumt.

Unter diesen Umständen kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer seine Kündigung zumindest eventualvorsätzlich herbeigeführt hat. Damit ist nicht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 AVIV auszugehen. Daraus folgt, dass die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung nicht rechtmässig war. Dies führt zur

Gutheissung der Beschwerde. Der Einspracheentscheid vom 11. März 2020 ist aufzuheben.

III.

Die Gerichtskosten sind von Gesetzes wegen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG) auf die Staatskasse zu nehmen.

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