

GL_GERICHTE GL-885 vom 14. Dezember 2017

GL Gerichte, 2017-12-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-885

FR: GL_GERICHTE GL-885 du 14 décembre 2017

IT: GL_GERICHTE GL-885 del 14 dicembre 2017

Erwägungen

E. 1

1.1A. _____ war durch den Kanton Glarus als Kantonspolizist angestellt. Am 29. August 2016 kündigte er das Arbeitsverhältnis auf Ende Februar 2017. Am 27. Februar 2017 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Glarus an. Gleichentags beantragte er Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. März 2017. Am 1. April 2017 trat er eine neue Stelle bei der B. _____-Versicherungsgesellschaft in [] an.

1.2Die Unia Arbeitslosenkasse stellte A. _____ am 21. März 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob A. _____ am 12. April 2017 vorsorglich Einsprache, welche er am 17. Mai 2017 begründete. Die Unia Arbeitslosenkasse hiess die Einsprache am 7. September 2017 teilweise gut, indem sie die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 20 Tage reduzierte.

E. 2

2.1Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, er sei während seines Arbeitsverhältnisses Mobbing ausgesetzt gewesen. Seine Vorgesetzten hätten enormen Druck auf ihn ausgeübt. Ihm sei grundlos Fehlverhalten vorgeworfen worden. Unter diesen Umständen sei es für ihn nicht mehr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzuführen.

2.2Die Beschwerdegegnerin vertritt die Auffassung, ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten würden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch nicht unzumutbar machen. Erst bei einem im ausgeprägten Masse belasteten Betriebs- und Arbeitsklima könne aus medizinischen Gründen ein sofortiges Ausscheiden aus dem Betrieb angezeigt sein. Dafür bestünden jedoch vorliegend keine Anhaltspunkte. Dem belasteten Arbeitsklima sei schliesslich durch eine angemessene Reduktion der Einstelltage genügend Rechnung getragen worden.

E. 3

A., Basel 2016, N. Rz. 835). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze im Zumutbarkeitsgedanken. Die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist dabei im Lichte von Art. 20 lit. c 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

auszulegen. Demnach ist eine versicherte Person nur dann zu sanktionieren, wenn sie eine Arbeitsstelle freiwillig ohne triftige Gründe aufgibt (BGE 124 V 234 E. 4b/aa).

3.4 Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, es sei denn es ist einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände erfüllt. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz ist dabei strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten begründen jedenfalls noch keine Unzumutbarkeit. Sodann muss eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen begnügen darf (BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

E. 4

4.1 Der Beschwerdeführer begründet die Unzumutbarkeit zum Verbleiben an seiner Arbeitsstelle damit, dass er Mobbing ausgesetzt gewesen sei. Die Vorfälle, welche zu seinem Mobbingvorwurf führten, listete er zuhanden der kantonalen Anlauf- und Meldestelle am 19. Januar 2016 detailliert auf.

Als Ausgangspunkt seines Mobbingverdachts sah er die zweite Mitarbeitendenbeurteilung vom 29. September 2015. In dieser wurde er durchgängig mit der Note C bewertet (gut; erfüllte die Anforderungen; die Ziele wurden erreicht). Der Beschwerdeführer akzeptierte diese Beurteilung nicht, da er sich gemäss seiner Sichtweise deutlich besser sah (zwischen sehr gut und vorzüglich). Gemäss seiner Darlegung wurden trotz eines Gesprächs mit dem Personalamt keine Massnahmen eingeleitet.

In der Folge wurde ihm durch die Vorgesetzten vorgeworfen, dass er anlässlich einer Verkehrskontrolle dienstleistungsorientierter hätte auftreten können. Sein Verhalten wurde durch den Polizeikommandanten anscheinend als schlechten Service bezeichnet. Diese Auffassung teilte der Beschwerdeführer nicht.

Sodann führte der Beschwerdeführer aus, dass ihn der Polizeikommandant mindestens dreimal zickig genannt habe, dass ihm durch den Polizeikommandanten Uneinsichtigkeit vorgeworfen worden sei und dass er durch den Polizeikommandanten mehrmals mit dem Finger gestupst worden sei. Dies führte zu seiner Haltung, dass er künftig nicht mehr für die Kantonspolizei arbeiten möchte.

Schliesslich kam es auch zu Auseinandersetzungen hinsichtlich seines Zwischenzeugnisses und auf Wunsch des Beschwerdeführers zu einem Gespräch mit dem zuständigen Regierungsrat.

4.2 Der Beschwerdeführer sieht den Beginn seines Mobbingverdachts in einer Mitarbeitendenbeurteilung, in welcher sein Verhalten und seine Leistung als "gut" anstatt wie von ihm erwartet als "sehr gut" oder gar "vorzüglich" beurteilt wurden. Bei seiner Argumentation verkennt er indessen, dass Abweichungen in der Bewertung zwischen der beurteilenden und der beurteilten Person in der Natur der Sache liegen. Sodann beruht sein Mobbingvorwurf im Wesentlichen auf einem Vorfall, bei welchem ihm ein Fehlverhalten vorgeworfen wurde. Selbst wenn man seine Auffassung teilen sollte, dass er anlässlich der Kontrolle nicht vorausschauender hätte handeln müssen, führt die Beurteilung des Vorgehens des Beschwerdeführers als verbesserungsfähig, nicht dazu, dass das Verbleiben

am Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Vielmehr darf und muss von einem Arbeitnehmer gefordert werden, dass er in einem Einzelfall eine ihm unrichtig erscheinende Beurteilung durch den Vorgesetzten akzeptiert. Daran ändert auch nichts, dass er offenbar als uneinsichtig oder zickig betitelt wurde und durch den Polizeikommandanten mehrmals gestupst wurde, musste ihm doch bewusst sein, dass bei der Polizei mitunter etwas rauere Umgangstöne und -formen vorkommen können als in anderen beruflichen Bereichen. Ferner gehören auch Differenzen über Arbeitszeugnisse zum beruflichen Alltag, weshalb sich aus den vom Beschwerdeführer beanstandeten Zwischenzeugnissen nicht auf eine Unzumutbarkeit zum Verbleib am Arbeitsplatz ableiten lässt. Schliesslich bringt der Beschwerdeführer weder vor noch ist anderweitig ersichtlich, dass die Situation am Arbeitsplatz nachteilige Folgen für seine psychische Gesundheit zeitigte.

4.3 Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild: Der Beschwerdeführer erlebte sein Arbeitsverhältnis zunehmend als konfliktbeladen und belastend. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass seine Vorgesetzten sein Verhalten und seine Leistung als weniger gut einschätzten als er selbst. Sodann bereiteten die hierarchischen Strukturen und die Umgangsformen im Polizeikorps dem Beschwerdeführer offensichtlich Mühe. Letztlich wusste der Beschwerdeführer bereits am 19. Januar 2016 ■ also noch vor Erstellung der beanstandeten Zwischenzeugnisse ■, dass er sein Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen möchte, weshalb er dieses auf den frühestmöglichen Zeitpunkt kündigte.

Selbst wenn man vollumfänglich auf die Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdeführers abstellt, kann von Mobbing nicht die Rede sein, versteht man darunter gemäss Duden doch ein ständiges Schikanieren von Arbeitskollegen mit der Absicht, sie von ihrem Arbeitsplatz zu vertreiben, was der Beschwerdeführer offensichtlich nicht erlitten hat. Daran ändert auch nichts, dass er sich an die kantonale Anlauf- und Meldestelle wandte. Würdigt man die gesamten Umstände und berücksichtigt man, dass medizinische Gründe, die gegen den Verbleib am Arbeitsplatz sprechen, weder geltend gemacht wurden noch anderweitig ersichtlich sind, lässt sich einzig der Schluss ziehen, dass es für den Beschwerdeführer nicht unzumutbar war, am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis er eine neue Stelle gefunden hat. Dies gilt umso mehr als bei der Beurteilung ein strenger Massstab anzulegen ist.

Demgemäss hat die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu gelten, weshalb der Beschwerdeführer zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

E. 5

Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstelldauer von 20 Tagen angemessen ist.

5.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je nach Einstellgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen, in welches das Gericht nur zurückhaltend eingreift.

5.2 Grundsätzlich liegt ein schweres Verschulden vor, wenn eine versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Dies entbindet die Beschwerdegegnerin aber nicht von einer Prüfung des Einzelfalls. So ist

bei der Bemessung der Einstelldauer bei einem Einstellgrund von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG nicht zwingend ein schweres Verschulden zugrunde zu legen. Für eine Unterschreitung des für schweres Verschulden vorgesehenen Sanktionsrahmens werden aber besondere Umstände verlangt (BGE 130 V 125 E. 3.2). Solche können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person (beispielweise gesundheitliche Probleme, familiäre Situation oder Religionszugehörigkeit) oder auf eine objektive Gegebenheit (etwa Befristung einer Arbeitsstelle) beziehen. Liegt ein solcher Grund vor, ist Art. 45 Abs. 3 AVIG nicht anwendbar und die Einstelldauer bemisst sich nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (Nussbaumer, Rz. 864).

5.3 Vorliegend trug die Beschwerdegegnerin in ihrem Einspracheentscheid dem Umstand Rechnung, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz vorlagen, und reduzierte die Einstelldauer von 32 Tagen auf 20 Tage. Die Annahme eines lediglich mittelschweren Verschuldens und die Festsetzung der Einstelldauer im unteren Bereich des für mittleres Verschulden geltenden Rahmens, sind nicht zu beanstanden und erscheinen unter Berücksichtigung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalls als eher wohlwollend.

Demgemäss ist die Beschwerde abzuweisen.

III.

Die Gerichtskosten sind von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen. Da lediglich die obsiegende Beschwerde führende Partei Anspruch auf Ersatz der Parteikosten hat (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG), ist eine Parteientschädigung weder dem unterliegenden Beschwerdeführer noch der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

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