GL_GERICHTE VG.2014.00022 vom 18. Juni 2014

GL Gerichte, 2014-06-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_VG.2014.00022

FR: GL_GERICHTE VG.2014.00022 du 18 juin 2014

IT: GL_GERICHTE VG.2014.00022 del 18 giugno 2014

Regeste

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____ arbeitete vom 8. April 2013 bis am 31. Januar 2014 bei der B._____AG. Am 20. Dezember 2013 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. A._____ beantragte am 2. Februar 2014 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Februar 2014. Am 10. März 2014 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus A._____ für 36 Tage, laufend ab dem 1. Februar 2014, in ihrer Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ein. Zur Begründung führte es an, A._____ habe die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet. Gegen die Verfügung erhob A._____ am 15. März 2014 Einsprache. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit hiess die Einsprache am 24. März 2014 teilweise gut und reduzierte die Anspruchseinstellung auf acht Tage.

E. 2

Am 27. März 2014 gelangte A._____ mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht. Sinngemäss beantragte sie die Aufhebung des Einspracheentscheids und der Einstellungsverfügung. Am 6. Mai 2014 reichte A._____ dem Gericht die Kopie eines an das Amt für Wirtschaft und Arbeit gerichteten Schreibens ein. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit liess sich am 8. Mai 2014 vernehmen und schloss auf Abweisung der Beschwerde. Am 14. Mai 2014 nahm A._____ erneut Stellung und reichte zwei E-Mails ihres ehemaligen Vorgesetzten zu den Akten. II. 1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 56 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG) i.V.m. Art. 12 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 6. Mai 1984 (EG AVIG) zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 2.1

Die obligatorische Arbeitslosenversicherung will den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle wegen Arbeitslosigkeit garantieren (Art. 1a Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 [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).

E. 2.2

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, 2. A., Basel/Genf/München 2007, O. Rz. 829). Dies ist unter anderem dann der Fall, 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 Insolvenzentschädigung vom 31. August 1983 [AVIV]). Zwischen dem geltend gemachten Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der eingetretenen Arbeitslosigkeit muss ein Kausalzusammenhang bestehen (Barbara Kupfer Bucher, in Erwin Murer/Hans-Ulrich Stauffer [Hrsg.], Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenz, 4. A., Zürich/Basel/Genf 2013, S. 163).

E. 2.3

Als selbstverschuldet kann unter anderem die fristlose Entlassung oder die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten wegen unentschuldigten Absenzen, ungebührliches Verhalten am Arbeitsplatz oder ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten gelten (vgl. Kupfer Bucher, S. 167 ff.; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bd. I, Art. 1-58, Bern 1987, Art. 30 N. 10). Der Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt indessen keine (fristlose) Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht vom 30. März 1911 (OR) voraus. Es genügt, dass das allgemeine dienstliche und allenfalls auch ausserdienstliche Verhalten des Versicherten Anlass zu einer Kündigung gegeben haben. Hierzu gehören auch charakterliche Eigenschaften, welche eine Person für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Beanstandungen beruflicher Art müssen nicht vorgelegen haben (BGer-Urteil 8C_606/2010 vom 20. August 2010 E. 3.2; Nussbaumer, O. Rz. 831; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 107 ff.).

E. 2.4

In Nachachtung von 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 ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur zulässig, wenn die gekündigte Person eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt und dies in Kauf nimmt (vgl. BGer-Urteil 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1, C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2, C 95/00 vom 29. November 2000 E. 1 und 2c, mit weiteren Hinweisen; Nussbaumer, O. Rz. 831;

ARV 2003 Nr. 26 S. 248).

E. 2.5

Das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss in beweisrechtlicher Hinsicht klar feststehen (BGer-Urteil C 19/06 vom 5. Januar 2007 E. 2.5). Bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, insbesondere wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1; Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis, ALE, Januar 2014, Rz. D6; Kupfer Bucher, S. 161; Nussbaumer, O. Rz. 831; Gerhards, Art. 30 N. 11).

E. 2.6

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie dauert bei leichtem Verschulden 1-15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

E. 3.1

Der Beschwerdeführerin wird zur Last gelegt, die Kündigung selbst verschuldet zu haben. Im angefochtenen Entscheid führt der Beschwerdegegner aus, die Aussagen der Beschwerdeführerin und diejenigen der ehemaligen Arbeitgeberin widersprächen sich. Die Beschwerdeführerin habe aber eine gewisse Mitschuld an der Kündigung eingestanden. Einerseits schildere sie, dass sie aufgrund ihrer Ignorierung durch das Kader sehr wütend gewesen sei. Dadurch habe die gute Atmosphäre zwischen ihr und der Arbeitgeberin gelitten. Andererseits habe sie festgestellt, dass sie sich nicht immer teamkooperativ verhalten habe. So sei sie stets alleine in die Pause gegangen. Überdies habe sie ein Geschenk einer Kadermitarbeiterin abgelehnt, nachdem sie als einzige nicht zur Weihnachtsfeier eingeladen gewesen sei.

E. 3.2

Im Fragebogen vom 31. Januar 2014 gab die B._____AG als Grund für die Kündigung an, die Beschwerdeführerin habe sich geweigert, für einen Vorgesetzten zu kopieren. Zudem sei sie nicht kritikfähig und nehme Vorschläge zur Arbeitstechnik nicht an. In der Kündigung vom 20. Dezember 2013 wird ihr ausserdem vorgeworfen, ihr persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und vor allem Geschäftspartnern habe die Stimmung im negativen Sinne erheblich beeinflusst, wodurch es unmöglich geworden sei, sie ins Team zu integrieren. Persönliche Gespräche und mündliche Mahnungen hätten nicht zu einer Verbesserung, sondern zu einer Verschlechterung der Arbeitsergebnisse und der Stimmung innerhalb des Teams geführt. Dies sei für die Firma und das Team nicht weiter tragbar und mache eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Zukunft unmöglich.

E. 3.3

Die Beschwerdeführerin bestreitet, die Kündigung bewusst herbeigeführt oder provoziert zu haben. Von der Arbeitgeberin sei sie nie verwarnt worden. Mitarbeitergespräche hätten keine stattgefunden. Es sei zwar möglich, dass sie gegenüber einer Person einmal dominant aufgetreten sei. Zu Geschäftspartnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei sie aber nie unfreundlich gewesen. In die Mittagspausen sei sie jeweils alleine gegangen. Es treffe jedoch nicht zu, dass sie sich nicht ins Team habe integrieren wollen. Die Arbeitskollegen hätten mit ihr während Monaten kein Wort Deutsch gesprochen und nichts mit ihr zu tun

haben wollen. Sie habe sich sehr ausgeschlossen gefühlt. Darüber sei sie sehr wütend geworden und die Atmosphäre zwischen dem Team, dem Kader und ihr sei nicht mehr so gut gewesen. Als Einzige sei sie nicht an die Weihnachtsfeier eingeladen worden, woraufhin sie ihrem Vorgesetzten ein E-Mail geschrieben habe. Das Geschenk habe sie abgelehnt, weil sie in diesem Moment nicht anders habe reagieren können.

E. 4

Die Sanktionierung der Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit begründet der Beschwerdegegner ausschliesslich mit dem von ihr eingestandenen Verhalten (Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre und unkooperatives Verhalten; vgl. dazu oben E. II./3.1 und 3.3).

E. 4.1

Das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz kann für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sein. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG kann aber nur dann angenommen werden, wenn das Verhalten von der Arbeitgeberin aus sachlich gerechtfertigten Gründen missbilligt werden durfte und die Gekündete trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat (vgl. Kupfer Bucher, S. 162, mit Hinweis). Ursache der Kündigung vom 20. Dezember 2013 waren zwischenmenschliche Differenzen zwischen der Beschwerdeführerin und ihren ehemaligen Arbeitskollegen. Welche der Parteien den Grund für diese Unstimmigkeiten setzte, lässt sich nicht eruieren. Die Beschwerdeführerin gestand ein, wegen ihrer Ausgrenzung wütend geworden zu sein, wodurch die Atmosphäre im Betrieb gelitten habe. Dies lässt aber nicht darauf schliessen, dass sie ein vermeidbares Verhalten an den Tag gelegt und damit die Kündigung provoziert hat. Insbesondere ist nicht bekannt, dass sich die von ihr beschriebene Wut in einem objektiv inakzeptablen Verhalten geäussert hätte. Vielmehr bestand ein Zustand, wie er in vielen Betrieben vorkommt. Konkrete Vorkommnisse, die darauf hindeuten würden, dass die Beschwerdeführerin für die Störung des Betriebsfriedens eine Mitverantwortung trägt und ihre Entlassung zumindest in Kauf genommen hätte, sind nicht ersichtlich (vgl. auch BGer-Urteil C 38/03 vom 6. Mai 2003 E. 2). Auch wenn die Verhältnisse für die Beteiligten letzten Endes nicht mehr tragbar waren, besteht vorliegend kein Grund, der Beschwerdeführerin wegen der schlechten Stimmung im Team ein versicherungsrelevantes Fehlverhalten anzulasten. Genauso verhält es sich mit den Pausengewohnheiten der Beschwerdeführerin. Arbeitsvertraglich dürfte sie kaum dazu verpflichtet gewesen sein, die Mittagspausen im Beisein des Teams zu verbringen. Dass das Arbeitsklima darunter leidet, ist das eine, der Beschwerdeführerin hierfür eine Mitschuld zu geben und ihr vermeidbares Verhalten vorzuwerfen, das andere. Zumindest kann nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden, dass die Beschwerdeführerin bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Vorgesetzten tatsächlich einen schweren Stand hatte und aus psychohygienischen Gründen ihre Pausen alleine verbrachte. Unabhängig davon steht es der Beschwerdeführerin ohnehin frei, wo und mit wem sie Essen will. Das von der Beschwerdeführerin selbst geschilderte dienstliche Verhalten stellt deshalb keine dermassen untragbare Verfehlung oder Vertragswidrigkeit dar, dass sich eine versicherungsrechtliche Sanktionierung rechtfertigen würde. Überdies ist nicht davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin durch uneinsichtiges Verhalten die Kündigung geradezu in Kauf genommen hätte.

E. 4.2

Weiter wird der Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberseite vorgeworfen, sich im Betrieb und insbesondere auch gegenüber Geschäftspartnern unfreundlich verhalten zu haben. Die Beschwerdeführerin selbst bestreitet dies. Gerade in einer Situation wie der vorliegenden, wo zwischen der versicherten Person und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin über längere Zeit Differenzen bestanden, kann nicht unbesehen auf die Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin abgestellt werden (vgl. BGer-Urteil C 260/06 vom 29. März 2007 E. 4). Abgesehen von der durchaus nachvollziehbaren Verweigerung einer Geschenkannahme als Reaktion auf die Nichteinladung zum Weihnachtsessen werden von der ehemaligen Arbeitgeberin keine konkreten Vorkommnisse angeführt, die unfreundliches und nicht mehr tragbares Verhalten seitens der Beschwerdeführerin erkennen lassen. Schriftliche Abmahnungen an die Adresse der Beschwerdeführerin sind keine bekannt. Dies lässt Zweifel an den allgemein gehaltenen Ausführungen der B._____AG aufkommen. Es steht daher beweismässig nicht mit hinreichender Deutlichkeit fest, dass sich die Beschwerdeführerin gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorgesetzten oder Geschäftspartnern unfreundlich verhalten, geschweige denn dadurch eine Kündigung in Kauf genommen hat. Das angebliche einmalige Verweigern eines Kopierauftrages, mangelnde Kritikfähigkeit oder die Nichtberücksichtigung von Vorschlägen zur Arbeitstechnik reichen für die Annahme eines Fehlverhaltens aus versicherungsrechtlicher Sicht ebenfalls nicht aus. Es mag sich dabei um Gesichtspunkte handeln, die für die berufliche Qualifikation zu berücksichtigen sind. Darin aber gerade ein derart schweres Fehlverhalten zu erblicken, dass von einer eventualvorsätzlich verursachten Kündigung ausgegangen werden müsste, würde den Bogen überspannen. Damit sind auch ausserhalb des von der Beschwerdeführerin eingestandenen Verhaltens keine hinreichend nachgewiesenen Gegebenheiten auszumachen, die nach einer Sanktionierung verlangen.

E. 5.1

Zusammenfassend ergibt sich, dass sofern objektive Gründe für das Missfallen des von der Beschwerdeführerin eingestandenen Verhaltens überhaupt auszumachen sind, diese nicht derart schwer wiegen, dass ein vermeidbares Verhalten angenommen werden könnte. So oder anders legte es die Beschwerdeführerin nicht mit Eventualvorsatz darauf an, dass ihr das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Darüber hinaus ist ein schwerwiegendes Fehlverhalten im Sinne eines nicht mehr tragbaren Umgangs mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorgesetzten oder Geschäftspartner beweisrechtlich ebenso wenig nachgewiesen, wie allfällige Ermahnungen vor Aussprache der Kündigung. Zu Recht stellte der Beschwerdegegner im angefochtenen Entscheid denn auch nicht darauf ab.

E. 5.2

Bei dieser Ausgangslage steht nicht fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldete. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist daher nicht zulässig. Folglich ist die Beschwerde gutzuheissen. Der Einspracheentscheid vom 24. März 2014 und die Verfügung des Beschwerdegegners vom 10. März 2014 sind aufzuheben. III. Die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens sind von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG) .

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