

GL_GERICHTE VG.2017.00089 vom 14. Dezember 2017

GL Gerichte, 2017-12-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_VG.2017.00089

FR: GL_GERICHTE VG.2017.00089 du 14 décembre 2017

IT: GL_GERICHTE VG.2017.00089 del 14 dicembre 2017

Regeste

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

Volltext

Glarus Verwaltungsgericht 14.12.2017 VG.2017.00089 (VG.2017.602) Glaris

Verwaltungsgericht 14.12.2017 VG.2017.00089 (VG.2017.602) Glarona

Verwaltungsgericht 14.12.2017 VG.2017.00089 (VG.2017.602)

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS GLARUS Urteil vom 14. Dezember 2017
II. Kammer in Sachen VG.2017.00089 A._____ Beschwerdeführer gegen Unia
Arbeitslosenkasse Beschwerdegegnerin betreffend Einstellung in der
Anspruchsberechtigung Die Kammer zieht in Erwägung: I. 1. 1.1 A._____ 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. 1.2 Die 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. 2. 2.1 Dagegen erhob A._____ am 2.
Oktober 2017 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte die Aufhebung des
Einspracheentscheids. Es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung
abzusehen; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Unia
Arbeitslosenkasse. 2.2 Die Unia Arbeitslosenkasse beantragte am 18. Oktober 2017 die
Abweisung der Beschwerde; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten von
A._____. 2.3 A._____ reichte am 23. Oktober 2017 unaufgefordert eine Stellungnahme
zur Beschwerdeantwort der Unia Arbeitslosenkasse ein. Letztere verzichtete am
31. Oktober 2017 auf eine weitere Stellungnahme. II. 1. 1.1 Nach Art. 1 Abs. 1 des
Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die
Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 (AVIG) i.V.m. Art. 58 Abs. 1 des
Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober
2000 (ATSG) ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons für die Behandlung einer
Beschwerde zuständig, in dem die versicherte Person oder der Beschwerde führende Dritte
zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Demgemäss wäre das
Versicherungsgericht des Kantons [...] zuständig, da der Beschwerdeführer im Zeitpunkt
der Beschwerdeerhebung in [...] wohnte. Indessen kann der Bundesrat gemäss Art. 100

Abs. 3 AVIG die örtliche Zuständigkeit in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 und 2 ATSG regeln. Von dieser Kompetenz hat er Gebrauch gemacht. Nach Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. Oktober 1983 (AVIV) richtet sich die Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen sinngemäss nach Art. 119 AVIV. Diese Bestimmung wiederum hält in Abs. 1 lit. a fest, dass sich die örtliche Zuständigkeit der kantonalen Amtsstelle für die Arbeitslosenentschädigung nach dem Ort richtet, wo der Versicherte die Kontrollpflicht erfüllt. Massgebend ist dabei der Zeitpunkt der Verfügung (Art. 119 Abs. 2 AVIV). Demzufolge richtet sich auch die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Streitigkeiten über die Arbeitslosenentschädigung nach dem Ort, an welchem der Versicherte beim Erlass der streitigen Verfügung die Kontrollpflicht erfüllt (BGer-Urteil C 245/03 vom 15. April 2004 E. 1). Dies war vorliegend im Kanton Glarus, weshalb das hiesige Verwaltungsgericht (vgl. Art. 12 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 6. Mai 1984 [EG AVIG]) zur Behandlung der Beschwerde zuständig ist. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Der Sachverhalt ergibt sich rechtsgenügend aus den Akten, weshalb auf die beantragte Befragung der Leiterin der kantonalen Anlauf- und Meldestelle sowie der ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers verzichtet werden kann.

2. 2.1 Der 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.

2.2 Die 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.

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 muss der Versicherte alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu verhindern (Art. 17 Abs. 1 AVIG). 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 8C_751/2015 vom 9. Februar 2016 E. 5, 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Thomas Nussbaumer, in Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Bd. XIV, 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). 3.3 Im 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). 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.

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 pflichtgemäsem 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 AVIV 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. Demgemäss erkennt die Kammer : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Gerichtskosten werden auf die Staatskasse genommen. 3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 4. Schriftliche Eröffnung und Mitteilung an: [...]

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