

GR_GERICHTE S 2014 91 vom 3. September 2014

GR Gerichte, 2014-09-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2014 91](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2014_91)

FR: GR_GERICHTE S 2014 91 du 3 septembre 2014

IT: GR_GERICHTE S 2014 91 del 3 settembre 2014

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____ war ab dem 10. Februar 2014 für die B._____ AG (nachfolgend Personal AG) im Einsatzbetrieb C._____ AG (nachfolgend Einsatzbetrieb) in X._____ tätig. Am 3. März 2014 kündigte der Einsatzbetrieb den Verleihvertrag von A._____ mit der Personal AG fristlos. Als Grund für die fristlose Kündigung wurde angegeben, A._____ sei seit dem 20. Februar 2014 aus privaten Gründen nicht mehr zur Arbeit erschienen. Unter Hinweis auf diese fristlose Kündigung löste die Personal AG am 3. März 2014 den Vertrag mit A._____ ebenfalls fristlos auf. Am selben Tag meldete sich A._____ beim Gemeindearbeitsamt und beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab selbigem Datum.

E. 2

Auf entsprechende Aufforderung der Arbeitslosenkasse Graubünden (ALK) vom 14. März 2014 hin führte A._____ in seiner Stellungnahme vom 17. März 2014 aus, dass er seine Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet habe.

E. 3

März 2013 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 1. April 2014 Einsprache.

E. 4

Mit Einspracheentscheid vom 3. Juli 2014 bestätigte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 18 Tage aufgrund einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit und wies die Einsprache ab.

E. 5

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 15. Juli 2014 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden und verlangte sinngemäss die Aufhebung der Einstellung in der An-

- spruchsberechtigung. Zur Begründung führte er im Wesentlichen aus, der angefochtene Entscheid beruhe nur auf Vermutungen und nicht auf Fakten. Es sei zu keinem unentschuldigten Fernbleiben von der Arbeit gekommen. Seine Abwesenheit von der Arbeit sei durch die Entzündung seines Auges begründet und durch ein ärztliches Zeugnis belegt gewesen und habe nichts mit einer fehlenden Kinderbetreuung zu tun. Weiter be-

anstandete er, dass ihm die Krankheit nicht bezahlt worden sei. Leider würden ihm die finanziellen Mittel fehlen, um gegen die Kündigung vorzu- gehen.

E. 6

a) Hinsichtlich der Aktennotiz vom 26. Mai 2014 (KIGA-act. 12) ist vorweg zu prüfen, ob diese ein taugliches Beweismittel darstellt. Gemäss Rechtsprechung ist eine formlos eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene mündliche oder telefonische Auskunft nur insoweit zulässig, als damit blosser Nebenpunkte, namentlich Indizien oder Hilfstatsachen, festgestellt werden. Dagegen kommt grundsätzlich nur die Form einer schriftlichen Anfrage und Auskunft in Betracht, wenn Auskünfte zu wesentlichen Punkten des rechtserheblichen Sachverhalts einzuholen sind (vgl. BGE 117 V 282 E.4c, Urteil des Bundesgerichts C 116/04 vom 22. Dezember 2004 E.3.1.1). b) Bei der vorliegenden Aktennotiz handelt es sich um eine vom Beschwerdegegner formlos eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene telefonische Auskunft des Chefs des Einsatzbetriebs. Dieser äussert sich zu den Gründen für das Nichterscheinen zur Arbeit des Beschwerdeführers, also zu entscheidungsrelevanten Punkten des Sachverhalts. Ausserdem verletzte der Beschwerdegegner den verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [SR 101, BV], weil er es unterlassen hatte, dem Beschwerdeführer die während des Einspracheverfahrens erstellte Aktennotiz zur Stellungnahme zu unterbreiten (vgl. dazu auch Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 116/04 vom 22. Dezember 2004 E.3.1.2). c) Folglich durfte der Beschwerdegegner nicht auf die Aktennotiz vom 26. Mai 2014 abstellen, weshalb die darin festgehaltenen Ausführungen nicht zu beachten sind und nicht als nachgewiesen gelten. Schliesslich sei an dieser Stelle noch darauf hingewiesen, dass die in der Aktennotiz festgehaltene Auskunft falsch bzw. widersprüchlich ist. Gemäss den vorliegenden Akten war der Beschwerdeführer vom 10. Februar 2014 bis zum 3. März 2014 für die Personal AG im Einsatzbetrieb tätig. Der Chef des Einsatzbetriebs spricht hingegen von der angeblich nachlassenden Arbeitsmoral und angeblichen Schmerzen des Beschwerdeführers vor Weihnachten, weshalb sich diese Aussagen nicht auf die hier relevante Anstellungsperiode des Beschwerdeführers beziehen kann und somit falsch oder zumindest widersprüchlich sind.

E. 7

Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 337 N. 2). Insbesondere bei Pflichtverletzungen bedarf es oft einer vorgängigen Verwarnung. Eine derart grobe Verletzung der Arbeitspflicht, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt, liegt z.B. vor bei regelmässigem Zuspätkommen oder Nichterscheinen am Arbeitsplatz trotz Verwarnung, bei wiederholtem "Blaumachen", d.h. unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz und wiederholten längeren unerlaubten Arbeitsunterbrüchen, wiederholtem unentschuldigtem Verlassen der Arbeitsstelle, bei längerem unentschuldigtem Fernbleiben (eine Woche) vom Arbeitsplatz auch ohne Verwarnung oder bei simulierter Arbeitsunfähigkeit (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 5). Kein genügender Grund für eine fristlose Auflösung ist bspw. Gleichgültigkeit oder mangelnde Einsatzbereitschaft selbst nach Verwarnung, verminderte Produktivität oder einmaliges Fernbleiben vom Arbeitsplatz (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 7). Fehlt bei unverschuldeter

- 17 - Verminderung an der Arbeitsleistung ein Arztzeugnis, so ist zuerst Frist zu dessen Beibringung oder zur Aufnahme der Arbeit anzusetzen und die fristlose Entlassung anzudrohen. Gerechtfertigt war eine fristlose Entlassung angesichts vorhergehender Verwarnungen und Absenzen in einem Fall, in welchem ein Arbeitgeber nicht über die Verlängerung der Krankheit informiert worden war (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 7; Urteil des Bundesgerichts 4C.57/2007 vom 15. Mai 2007 E.3). Angesichts dieser Ausführungen kann im vorliegenden Fall – aufgrund der im Recht liegenden Akten – nicht von einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung ausgegangen werden, was wiederum dafür spricht, dass der Beschwerdeführer nicht mit der ausgesprochenen fristlosen Kündigung rechnen musste. d) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Verhalten des Beschwerdeführers bzw. die Gründe für das Fernbleiben von der Arbeitsstelle vorliegend aufgrund der unvollständigen und teilweise widersprüchlichen Aktenlage beweismässig nicht rechtsgenügend erstellt ist. Aus diesem Grund kann auch nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe mit der Kündigung rechnen müssen und diese eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

E. 8

a) Im sozialversicherungsrechtlichen Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von sich aus und ohne Bindung an die Parteibegehren für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG; BGE 125 V 193 E.2, 122 V 157 E.1a). Sie erheben dazu die notwendigen Beweise. Wenn das kantonale Gericht den Sachverhalt als ungenügend abgeklärt erachtet, hat es die Wahl, die Sache zur weiteren Beweiserhebung an die Verwaltung zurückzuweisen

- 18 - oder selber die nötigen Instruktionen vorzunehmen (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 116/04 vom 22. Dezember 2004 E.2.2). Weiter ist es grundsätzlich Sache der Verwaltung, den Nachweis dafür zu erbringen, dass ein gesetzlicher Einstellungsgrund gegeben ist (wie vorstehend in Erwägung 3c gezeigt muss ein Selbstverschulden beweismässig klar feststehen). Im Streit um Einstellungsverfügungen der Arbeitslosenversicherung darf sich das Sozialversicherungsgericht somit nicht mit der Feststellung begnügen, der geltend gemachte Einstellungsgrund sei unbewiesen geblieben, solange Aussicht besteht, den rechtserheblichen Sachverhalt näher festzustellen. Erst wenn es bei unbewiesenem Einstellungsgrund nach den gesamten Umständen als ausgeschlossen erscheint, den Sachverhalt nachträglich noch zuverlässig abzuklären, darf es die gegen die Einstellungsverfügung erhobene Beschwerde ohne Weiterungen gutheissen (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 116/04 vom 22. Dezember 2004 E.2.3). b) Im vorliegenden Fall wurde ein Selbstverschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vom Beschwerdegegner - wie gezeigt - nicht genügend nachgewiesen, weshalb die Sache zur weiteren Abklärung an diesen zurückzuweisen ist. Solange das Verhalten des Beschwerdeführers bzw. die Gründe für das Fernbleiben von der Arbeitsstelle am 3. März 2014 beweismässig nicht rechtsgenügend erstellt ist, kann nicht gefolgert werden, der Beschwerdeführer habe mit der Kündigung rechnen müssen oder diese eventualvorsätzlich in Kauf genommen, womit es solange auch nicht gerechtfertigt ist, den Beschwerdeführer aus diesem Grund in der Anspruchsberechtigung für die Arbeitslosenentschädigung einzustellen.

E. 9

Die vom Beschwerdeführer gerügte Verweigerung der Auszahlung des Lohnes durch die Arbeitgeberin während seiner ausgewiesenen Krankheit

- 19 - ist eine zivilrechtliche Angelegenheit, weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht weiter darauf eingegangen werden kann.

E. 10

Somit ergibt sich zusammenfassend, dass die Einstellung der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG für 18 Tage ab dem 3. März 2013 mangels rechtsgenügend bewiesener selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu Unrecht erfolgt ist. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 3. Juli 2014 aufzuheben und die Sache ist zur weiteren Abklärung des Sachverhaltes und zu neuem Entscheid an den Beschwerdegegner zurückzuweisen.

E. 11

Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen – ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung – kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden. Der obsiegende Beschwerdeführer ist nicht anwaltlich vertreten, weshalb ihm keine aussergerichtliche Entschädigung zuzusprechen ist (Art. 61 lit. g ATSG).

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