

GR_GERICHTE S 2018 83 vom 12. Juli 2019

GR Gerichte, 2019-07-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2018_83

FR: GR_GERICHTE S 2018 83 du 12 juillet 2019

IT: GR_GERICHTE S 2018 83 del 12 luglio 2019

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Am 5. März 2017 beging A._____ mit seinem Privatauto eine schwere Wi- derhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz durch grobe Verkehrsre- gelverletzung. Diese führte zum Strafbefehl vom 4. Mai 2017 durch die Staatsanwaltschaft des Kantons X._____. Mit Verfügung vom 25. Juli 2017 wurde der Entzug des Führerausweises für Motorfahrzeuge durch das Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt X._____ für die Dauer von drei Mo- naten angeordnet.

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdefüh- rer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

E. 2.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsbe- rechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV konkretisiert Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auf Verord- nungsstufe und legt fest, dass die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als

- 6 - selbstverschuldet gilt, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbe- sondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

E. 2.3

Auf den vorliegenden Sachverhalt findet sodann Art. 20 lit. b des Überein- kommens Nr. 168 der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen; SR 0.822.726.8) Anwendung. Danach können Leistungen, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilar- beitslosigkeit oder Verdienstausschluss infolge einer vorübergehenden Arbeits- einstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses An- spruch gehabt hätte, in einem vorgeschriebenen Masse verweigert, entzo- gen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass der Betreffende vorsätzlich zu seiner Entlassung bei- getragen hat. Damit wird klar gestellt, dass eine durch den Versicherten verschuldete Kündigung des Arbeitgebers nur bei nachgewiesenem Vor- satz des Versicherten zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung führen darf. Dabei genügt jedoch Eventualvorsatz, welcher anzunehmen ist, wenn die betroffene Person

vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, MEYER [Hrsg.], 3. Aufl., Basel/Genf/München 2016, S. 2512 N. 831; vgl. auch AVIG-Praxis ALE [Arbeitslosenentschädigung], Januar 2018, Rz. D15 ff.). Art. 20 lit. b des Übereinkommens ist im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen für den Erlass einer Einstellverfügung vor (CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Art. 30/30a AVIG unter Berücksichtigung des Übereinkommens Nr. 168 der IAO, Diss. Zürich 1998, S. 71; vgl. auch BGE 124 V 234 E.3c betreffend Art. 20 lit. c des Übereinkommens). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objek-

- tive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt (AVIG-Praxis ALE Rz. D16). Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen (BGE 112 V 242 E.1; AVIG-Praxis ALE Rz. D20) und gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegt haben (BGE 112 V 242 E.1; AVIG-Praxis ALE Rz. D21). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts C_277/06 vom 3. April 2007 E.2 m.H. auf BGE 112 V 242).

E. 3

Am 21. September 2017 wurde A._____ schriftlich per 31. Dezember 2017 gekündigt und er wurde freigestellt.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer hatte am 18. Januar 2017 eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung von seiner Arbeitgeberin erhalten, dies weil er in den Monaten zuvor während der Tätigkeit als Buschauffeur wiederholt Schadenfälle verursacht hatte und weil er mit Abschlagszahlungen im Rückstand war. Es wurde ihm damals beschieden, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde, wenn sich der Beschwerdeführer "weitere grobe Mängel in Leistung und/oder Verhalten zuschulden lassen kommen" sollte. Der Beschwerdeführer war sich demnach seit diesem Zeitpunkt bewusst, dass er sich bei der Berufsausübung wie auch ausserberuflich wohl zu verhalten habe, um der Arbeitgeberin keinen Anlass zur angedrohten Kündigung zu geben. Am 5. März 2017 - notabene weniger als zwei Monate nach der schriftlichen Verwarnung mit Kündigungsandrohung durch die Arbeitgeberin - beging der Beschwerdeführer eine schwere Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz durch grobe Verkehrsregelverletzung.

- 8 - Dieses Vergehen führte zu einer Verurteilung durch die Strafbehörde und einem dreimonatigen Entzug des Führerausweises. Dieser Vorfall hatte für den Beschwerdeführer zur Folge, dass ihm durch die Arbeitgeberin am 21. September 2017 per 31. Dezember 2017 gekündigt wurde. Dass der Beschwerdeführer den ihm vorgeworfenen Verstoss gegen das Strassenverkehrsgesetz begangen hat, ist unbestritten. Der Beschwerdeführer

bestreitet hingegen, seine Arbeitslosigkeit damit vorsätzlich verschuldet zu haben.

E. 3.2

Nach dem Gesagten ist somit zu prüfen, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit nachweislich vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich – nicht aber bloss fahrlässig – verschuldet hat.

E. 3.2.1

Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person im Zeitpunkt ihrer Handlung zumindest für möglich hält und in Kauf nimmt, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird. Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, dass kein Eventualvorsatz gegeben sei, da er mit der von ihm begangenen Verkehrsverletzung, welche den Entzug des Führerausweises zur Folge hatte, nie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt bzw. eine solche in Kauf genommen habe. Diese Konsequenz sei ihm im Zeitpunkt seines Handelns in keiner Weise bewusst gewesen. Des Weiteren sei es nicht verhältnismässig und nicht nachvollziehbar, von ihm zu verlangen, dass er sich innert eines Bruchteils einer Sekunde sämtlicher Konsequenzen eines Verstosses gegen das Strassenverkehrsgesetz bewusst sein müsse.

E. 3.2.2

Indem der Beschwerdeführer am 5. März 2017 mit seinem Privatauto eine schwere Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz beging, nahm er – entgegen seinem Standpunkt - nicht nur den Entzug des Führerausweises, sondern zumindest indirekt auch den Verlust der Arbeitsstelle in Kauf. Aufgrund der Kündigungsandrohung vom 18. Januar 2017 war der Beschwerdeführer, welcher beruflich als Buschauffeur tätig war, über das - 9 - erhöhte Risiko einer Kündigung bei (automobilistischem) Fehlverhalten orientiert. Ihm musste deshalb im Zeitpunkt seiner schweren Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz bewusst gewesen sein, dass eine solche einen Führerausweisentzug zur Folge haben könnte und dass er mit einem Führerausweisentzug nicht mehr imstande sein würde, seine primäre arbeitsvertragliche Pflicht des Führens eines Fahrzeugs auszuüben. Allfällige Lösungsvorschläge zur Verhinderung der Kündigung werden allein vom Beschwerdeführer vorgetragen, wobei diese weder substantiiert noch belegt wurden. Dass der Führerausweisentzug aufgrund eines Vorfalls mit dem Privatauto des Beschwerdeführers geschah, ist irrelevant, da der Beschwerdeführer gehalten war, der Arbeitgeberin mit seinem allgemeinen Verhalten in- oder ausserhalb des Betriebs keinen Anlass für eine Kündigung zu geben.

E. 3.3

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer mit seinem automobilistisch groben Fehlverhalten einen Führerausweisentzug zumindest in Kauf nahm und aufgrund der vorgängig durch seine Arbeitgeberin ausgesprochene Kündigungsandrohung wusste oder hätte wissen müssen, dass sein Verhalten womöglich eine Kündigung bewirken wird. Folglich hat er diese auch in Kauf genommen und so zumindest eventualvorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen. Die Argumentation des Beschwerdeführers, wonach seine Arbeitslosigkeit ausschliesslich objektiven Faktoren zuzuschreiben sei und kein Selbstverschulden vorliege, verfährt nicht. Der Beschwerdeführer hat durch sein Verhalten der Arbeitgeberin klarerweise Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Der Einwand, dass der Beschwerdeführer

nicht um die Möglichkeit des Verlustes seiner Arbeitsstelle gewusst habe bzw. habe wissen müssen, vermag somit nicht zu überzeugen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist damit zu Recht erfolgt.

- 10 -

E. 4

Am 4. Oktober 2017 verfügte das Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt X. _____ den Aufschub des Vollzugs des Führerausweisentzugs bis 1. Dezember 2017.

E. 4.1

Damit bleibt zu prüfen, ob die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen rechters ist. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tagen bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (vgl. Art. 45 Abs. 3 AVIV). Da es sich dabei naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Entscheidungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der vorinstanzlich verfügten Einstelldauer Zurückhaltung geboten (Urteil des Bundesgerichts 8C_22/2008 vom 5. März 2008 E.3). Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E.2 mit weiteren Hinweisen).

E. 4.2

Gemäss dem in der AVIG-Praxis ALE Rz. D75 enthaltenen Einstellraster ist es möglich, eine fristgerechte Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dem Bereich des schweren Verschuldens zuzuordnen. Vorwarnungen des Arbeitgebers können zu einer Verschärfung der Sanktion führen; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren. Des Weiteren hält ALE Rz. D77 der AVIG-Praxis fest, dass zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d.h. 45 Tagen – auszugehen ist (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer war seit dem 18. Januar 2017 aufgrund einer schriftlichen Verwarnung mit Kündigungsandrohung darüber orientiert, dass er

- 11 - sich bei der Berufsausübung wie auch ausserberuflich wohl zu verhalten habe, um der Arbeitgeberin keinen Anlass zur Kündigung zu geben. Dennoch setzte er sich nur wenige Zeit später mit seinem automobilistisch groben Fehlverhalten darüber hinweg. Der Beschwerdeführer war vom 12. Oktober 2017 bis 31. Januar 2018 zu 100 % krankgeschrieben. Über Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist, insbesondere in den Monaten Februar bis März 2018, in denen er voll arbeitsfähig war (BG-act. 86), ist nichts dokumentiert und wird von beiden Parteien nichts vorgebracht. Angesichts des vorgenannten Ermessensspielraums der Beschwerdegegnerin bei der Verschuldensfeststellung sind in casu die 36 Einstelltage im unteren Rahmen des

schweren Verschuldens rechtskonform bemessen. 5. Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Entscheid sowohl in seinem Bestand als auch bezüglich der Höhe der verfügbaren Einstelldauer als gerechtfertigt, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde vollumfänglich abzuweisen ist. 6. 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 Beschwerdegegnerin steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG).

- 12 - Demnach erkennt das Gericht:

E. 5

Ab 12. Oktober 2017 bis 31. Januar 2018 war A._____ zu 100 % arbeitsunfähig und krankgeschrieben. Aufgrund seiner Krankschreibung während der ordentlichen Kündigungsfrist verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bei der C._____ AG bis zum 31. März 2018.

E. 6

Am 18. Januar 2018 stellte A._____ bei der B._____ den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 100 % ab 1. April 2018.

- 3 -

E. 7

Am 24. April 2018 verfügte die zuständige Arbeitslosenkasse B._____ die Einstellung der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosen-Taggelder für 36 Tage aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 14. Mai 2018 Einsprache.

E. 8

Mit dem Einspracheentscheid vom 8. Juni 2018 wurde die von A._____ erhobene Einsprache vom 14. Mai 2018 von der B._____ abgewiesen und die Verfügung vom 24. April 2018 bestätigt.

E. 9

Am 23. Juni 2018 erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des Entscheids über die 36 Einstelltage. Begründend führt er sinngemäss und mit identischem Wortlaut wie in der Einsprache an, er habe nicht eventualvorsätzlich der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Beim Vorfall, welcher zum Strafbefehl und zum Entzug des Führerausweises geführt habe, sei ihm in keiner Weise bewusst gewesen, dass dies ein schweres Vergehen darstelle und er mit einem dreimonatigen Führerausweisentzug zu rechnen habe. Seine sechsjährige Tochter habe plötzlich Nasenbluten bekommen und erbrechen müssen, was zum unerlaubten Spurwechsel geführt habe. Der Beschwerdeführer betrachtet den dreimonatigen Führerausweisentzug und die (fristlose) Kündigung als nicht verhältnismässig und in keiner Weise nachvollziehbar. Zusätzlich führt der Beschwerdeführer aus, dass er der Arbeitgeberin einen Vorschlag betreffend Ferien(vor)bezug und Überstundenbezug während des dreimonatigen Führerausweisentzugs unterbreitet habe, welcher zu Beginn als gute Idee deklariert, dann jedoch Ende September 2017 kurzfristig abgelehnt worden

sei. Die Arbeitgeberin habe ihm nicht kündigen müssen, sondern kündigen wollen, dies sei ein Unterschied. Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit sei ausschliesslich objektiven Faktoren zuzuschreiben. Es liege somit kein Selbstverschulden vor.

- 4 -

E. 10

Am 27. Juni 2018 verzichtete die B._____ (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) in der Beschwerdeantwort auf eine Stellungnahme und verwies auf den Einspracheentscheid vom 8. Juni 2018 und die eingereichten Akten. Die Beschwerdegegnerin hält somit an der Ansicht fest, dass die Voraussetzungen für eine weitere Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und der C._____ AG nicht mehr gegeben gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe insbesondere aufgrund des dreimonatigen Führerausweisentzugs die gemäss Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. Es wurde ihm am 21. September 2017 auf den 31. Dezember 2017 gekündigt, anschliessend wurde die Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit während der ordentlichen Kündigungsfrist bis 31. März 2018 verlängert (Art. 336c OR). Die Beschwerdegegnerin sanktionierte die aus ihrer Sicht selbstverschuldete Arbeitslosigkeit mit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 36 Tage. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liege nicht nur bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vor, sondern auch, wenn die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten in oder ausserhalb des Betriebes dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gebe. Es werde ein (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung vorausgesetzt, damit von einem Selbstverschulden gesprochen werden könne. Eventualvorsatz liege vor, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Handlungen zumindest für möglich halte und in Kauf nehme, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben werde. Die Beschwerdegegnerin sah den Eventualvorsatz als erfüllt. Der Beschwerdeführer habe der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Das Verschulden stufte sie als schwer ein und verfügte deswegen 36 Einstelltage (Art. 45 Abs. 4 AVIV). Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Entscheid wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

- 5 - Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens ist der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 8. Juni 2018. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einspracheentscheid wurde von der B._____ im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist. Dessen sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein

schutzwürdiges Interesse an dessen Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Auf die von ihm zudem frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten.

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