

GR_GERICHTE S 2019 135 vom 18. Mai 2020

GR Gerichte, 2020-05-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2019 135](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2019_135)

FR: GR_GERICHTE S 2019 135 du 18 mai 2020

IT: GR_GERICHTE S 2019 135 del 18 maggio 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 2

Mit Verfügung vom 26. März 2018 stellte die UNIA Arbeitslosenkasse den Anspruch von A._____ auf Arbeitslosenentschädigung zufolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 25 Tagen ab dem 16. Januar 2018 ein.

E. 3

Hiergegen erhob A._____ am 23. April 2018 Einsprache. Begründend führte er im Wesentlichen aus, dass ihm ein weiteres Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen sei.

E. 3.1

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG hat der Versicherte alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht des Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 133 V 89 E.6.1.1 und 6.2.2).

E. 3.2

So ist der Versicherte gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIG).

E. 3.3

Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzu-

- 6 - schreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die dem Einstellungsstatbestand zu Grunde liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (Urteil des Bundesgerichts C 115/01 vom 13. Mai 2002 E.1b m.w.H.). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen für die wahrscheinlichste hält (vgl. BGE 144 V 427 E.3.2 und BGE 125 V 193 E.2). 4. Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis bei der Institution C._____ von sich aus aufgelöst hat. Gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV gilt es folglich zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer eine andere Stelle zugesichert war.

E. 4

Mit Einspracheentscheid vom 10. Januar 2019 wies die UNIA Arbeitslosen-kasse die Einsprache vom 23. April 2018 ab und sie bestätigte die Einstellungsverfügung vom 26. März 2018 über 25 Einstellungstage.

E. 4.1

In seiner Beschwerde hält der Beschwerdeführer fest, dass ihm die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Finden einer neuen Stelle unzumutbar gewesen sei. Gleichzeitig macht er geltend, dass er im Zeitpunkt der Kündigung bereits die mündliche Zusage für eine neue bzw. für seine heutige Arbeitsstelle gehabt habe. Im Übrigen hielt er in seiner Einsprache fest, dass er ein Angebot einer anderen Stelle erhalten habe (Bg-act. 37).

E. 4.2

Die Angaben des Beschwerdeführers betreffend die Zusicherung einer anderen Stelle sind widersprüchlich. Zudem gilt eine Stelle erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag über einen vorgesehenen Arbeitsbeginn vorliegt (AVIG-Praxis ALE D23). Dies war vorliegend im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschwerdeführer am 22. Dezember 2017 nicht der Fall. Der Beschwerdeführer gab erst in den "Angaben der versicherten Person für den Monat Januar 2018" mit Datum vom - 7 - 25. Januar 2018 an, dass er ab dem 1. März 2018 eine neue Stelle antrete (Bg-act. 76 f.). Es ist somit aktenmässig erstellt und unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine bisherige Arbeitsstelle aufgab, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war. 5. Damit bleibt zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

E. 5

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin.

- 3 -

E. 5.1

Nach gefestigter bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle

vermutet. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E.2.2 m.w.H.; AVIG-Praxis ALE B290). Rechtsprechungsgemäss vermögen weder gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert worden sind, noch ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 208 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E.3 m.w.H.; AVIG-Praxis ALE D26).

E. 5.2

Die Beschwerdegegnerin hält fest, dass keine Gründe nach Art. 16 AVIG erkannt werden könnten, welche die Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses belegen würden. So habe der Beschwerdeführer bspw. auch keine Strafanzeige gegen eine Person eingereicht, welche ihn bedroht haben soll. Die Kündigungsgründe seien als subjektiv zu bezeichnen. Es möge zwar persönlich als gerechtfertigt erscheinen, das Arbeitsverhältnis aus

- 8 - den vom Beschwerdeführer genannten Gründen aufzulösen, aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht könne dies lediglich schuld-mildernd berücksichtigt werden. Es würden somit keine eigentlich entschuld-baren Gründe für die Kündigung geltend gemacht. Der Eintritt der Arbeitslosigkeit sei nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern liege in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten seitens des Beschwerdeführers, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernehme. Somit wäre ein weiterer Verbleib am Arbeitsplatz – zumindest bis zum Finden einer Folgestelle – zumutbar gewesen.

E. 5.3

Demgegenüber macht der Beschwerdeführer geltend, es sei ihm infolge Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit) gemäss Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]) nicht nur subjektiv, sondern auch objektiv nicht mehr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Antritt einer neuen Stelle weiterzuführen. Die Ausführungen der Arbeitgeberin, wonach er nicht den Eindruck von Überforderung vermittelt habe, sondern sich über das Verhalten des Teams empört und den Eindruck vermittelt habe, als erfahrener Mitarbeiter im Bereich Abhängigkeitserkrankungen für die Stelle geeignet zu sein, widersprüchen seinen Ausführungen diametral: So habe er die diversen Vorfälle (verbale und körperliche Bedrohungen gegen ihn selbst und andere Mitarbeitende), welche sogar bei einem erfahrenen Therapeuten wie ihm zu körperlichen Symptomen wie Schlafstörungen, Angst etc. geführt hätten, mit der Vorgesetzten und der therapeutischen Leiterin besprochen. Die Arbeitgeberin sei nicht mit der nötigen Konsequenz gegen die anhaltend aggressiv aufgeladene Stimmung an der Arbeitsstelle vorgegangen, welche die Therapiearbeit massiv beeinträchtigt bzw. teilweise gar verunmöglicht habe. Diese Situation habe dazu geführt, dass er seine Arbeit aus Angst vor den Klienten teilweise gar nicht mehr professionell habe durchführen können. Als sich dann auch noch ein neuer erheblicher Vorfall

- 9 - ereignet habe, sei die Situation auch objektiv endgültig nicht mehr zumutbar gewesen. Der Beschwerdeführer hält fest, dass das ungenügende Tätigwerden der Arbeitgeberin eine erhebliche Verletzung der Fürsorgepflicht und damit einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 ff. OR (fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) darstelle. Dabei komme es für das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR nicht darauf an, ob im Falle einer Straftat auch effektiv Strafanzeige erhoben werde. Dass er keine Strafanzeige erhoben habe, sei im konkreten Kontext der Therapie von suchtmittelabhängigen Personen zu sehen und könne weder als fehlende objektive Voraussetzung noch als Verschulden des Beschwerdeführers beurteilt werden.

E. 5.3.1

Der Beschwerdeführer bringt keine Unzumutbarkeitsgründe nach Art. 16 Abs. 2 AVIG vor und es ist auch nicht ersichtlich, dass entsprechende Unzumutbarkeitsgründe vorgelegen hätten. Zwar macht der Beschwerdeführer geltend, dass er Schlafstörungen gehabt habe. Er habe sich allerdings nicht in ärztliche Behandlung begeben, weil er – noch – keine behandelbaren körperlichen Symptome gehabt habe (Bg-act. 94).

E. 5.3.2

Zur Begründung der Unzumutbarkeit des weiteren Verbleibens an der Arbeitsstelle beruft sich der Beschwerdeführer darauf, dass wichtige Gründe i.S.v. Art. 337 OR (fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) vorgelegen hätten. Zwar ist das Verbleiben am Arbeitsplatz gemäss AVIG-Praxis ALE D27 auch dann unzumutbar, wenn wichtige Gründe i.S.v. Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Wie nachstehend dargelegt wird, ist vorliegend allerdings nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bewiesen, dass solche wichtigen Gründe auch tatsächlich vorgelegen hätten bzw. dem Beschwerdeführer das weitere Verbleiben an der Arbeitsstelle bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle objektiv unzumutbar war.

- 10 - Die Gründe, welche den Beschwerdeführer zur Kündigung seiner Arbeitsstelle bewogen haben, wurden bzw. werden vom Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin unterschiedlich wahrgenommen und dargelegt. Der Beschwerdeführer beruft sich auf mehrere Vorfälle, in denen er durch Klienten direkt verbal und körperlich bedroht worden sei, und er macht geltend, dass er seine Tätigkeit als Suchttherapeut in einem solch aggressiv aufgeladenen Arbeitsbereich nicht entsprechend ausführen könne (Beschwerdeführerische Akten [Bf-act.] 3 im Anhang). Er habe sich auch extern (privat) Unterstützung geholt durch einen professionellen Supervisor. Seine Bemühungen hätten aber nicht zu einer befriedigenden Veränderung geführt (Bg-act. 65). Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin fest, dass der Beschwerdeführer die verbale und körperliche Bedrohung der Klienten nicht als Grund für die Kündigung angesprochen habe. Stattdessen habe er in den diversen Gesprächen jeweils betont, dass ihm die entwicklungsorientierte Haltung des D._____ nicht entspreche; dass er mit seinem Wissen und seinen Erfahrungen im Suchtbereich eine straffere Struktur und Haltung bevorzuge und "hier bei uns nicht reinpasse". Der Beschwerdeführer habe nicht den Eindruck von Überforderung vermittelt, sondern er habe sich empört über die Haltung des Teams, das die Vorfälle nicht für allzu ungewöhnlich und keinesfalls als gefährlich beurteilt habe (Bg-act. 52 f.). In den Akten finden sich keine Protokolle betreffend Gespräche des Beschwerdeführers mit seinen Vorgesetzten, seinen ArbeitskollegInnen oder dem extern (privat) beigezogenen professionellen Supervisor, welche die vom Beschwerdeführer geschilderten Probleme am

Arbeitsplatz bzw. bei der Arbeitstätigkeit aufzeigen würden. Auch benennt der Beschwerdeführer keine möglichen Zeugen, welche seine Ausführungen bestätigen könnten, und er reichte auch keine Strafanzeigen ein gegen Personen, deren Verhalten bzw. Drohungen ihm Angst eingeflösst haben sollen. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis zwar am 22. Dezember 2017 kündigte – dies allerdings nicht fristlos, sondern (erst) per 15. Ja-

- 11 - nuar 2018, wobei sein letzter Arbeitstag aufgrund von Überstunden und Ferien der 4. Januar 2018 war (Bg-act. 94). Dieses geordnete Ausscheiden aus dem Betrieb spricht gegen das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. Art. 337 OR und damit gegen die Unzumutbarkeit eines weiteren Verbleibens an der Arbeitsstelle. Ein wichtiger Grund i.S.v. Art. 337 OR, der zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, hätte im Übrigen selbst dann nicht vorgelegen, wenn die Arbeit des Beschwerdeführers gefährlich gewesen wäre (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts C 302/01 vom 4. Februar 2003 E.3.3). 6. Als Zwischenergebnis kann somit festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer zu Recht in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung eingestellt wurde. Zu prüfen bleibt, ob die Einstellungsdauer von 25 Tagen angemessen ist.

E. 6

In ihrer Beschwerdeantwort vom 26. Februar 2019 stellte die UNIA Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) folgende Rechtsbegehren: 1. Wir bitten um Zustellung der Akten an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden [...], da die örtliche Zuständigkeit durch den Umzug geändert hat. 2. Die Beschwerde sei abzuweisen. 3. Der Einspracheentscheid vom 10. Januar 2019 sei zu bestätigen. 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdeführers. Zur Begründung ihrer Anträge verwies die Beschwerdegegnerin auf den angefochtenen Einspracheentscheid vom 10. Januar 2019.

E. 6.1

Die Einstellungsdauer bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens, welches sich der Versicherte vorwerfen lassen muss (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG). Die Einstellung dauert ein bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Bei der Festsetzung der Einstellungsdauer handelt es sich um eine typische Ermessensfrage. Das kantonale Gericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile des Bundesgerichts 8C_138/2017 und 8C_143/2017 vom 23. Mai 2017 E.6.1).

E. 6.2

Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (vgl. auch AVIG-Praxis ALE 1.D). Unter einem entschuldbaren Grund ist

- 12 - ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt. Dabei kann der im konkreten Einzelfall liegende Grund die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E.3.5).

Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin die Einstellung mit 25 Tagen im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens angesiedelt. Dies scheint insofern als angemessen, als der Beschwerdeführer die ihm zumutbare Arbeitsstelle zwar ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat; es handelte sich allerdings um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit, bei der das Verschulden gemäss dem Einstellraster für ALK im mittleren Bereich anzusiedeln ist (AVIG-Praxis ALE D75 Ziff. 1.H.2). 7. Im Ergebnis erweist sich der Einspracheentscheid somit als rechtmässig, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 8. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen ■ ausser bei mutwilliger oder leichtsinniger Prozessführung ■ kostenlos, weshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten erhoben werden. Der obsiegenden Beschwerdegegnerin steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). Demnach erkennt das Gericht:

E. 7

Mit Verfügung vom 20. November 2019, mitgeteilt am 22. November 2019 (Poststempel), überwies das Sozialversicherungsgericht Y._____ die Akten zuständigkeitshalber an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden.

E. 8

Am 28. November 2019 zeigte die Instruktionsrichterin den Parteien die Eröffnung des vorliegenden Verfahrens S 19 135 an. Es wurde kein weiterer Schriftenwechsel angeordnet.

E. 9

Mit Schreiben vom 12. Dezember 2019 reichte die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers dem Gericht ihre Honorarnote ein. Auf die weiteren Ausführungen in den Rechtsschriften, den angefochtenen Einspracheentscheid sowie die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung:

- 4 - 1.1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid der UNIA Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) vom

E. 10

Januar 2019 kann somit beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden als zuständigem Versicherungsgericht angefochten werden (Art. 58 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] i.V.m. Art. 49 Abs. 2 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; BR 370.100]; vgl. auch Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Das angerufene Gericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde somit zuständig. Als formeller und materieller Adressat des angefochtenen Entscheids ist der Beschwerdeführer davon überdies berührt und er hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung. Er ist demnach zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 60 und Art. 61 ATSG). 1.2. Gemäss Art. 43 Abs. 3 lit. a VRG entscheidet das Verwaltungsgericht in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert

Fr. 5'000.-- nicht über- schreitet und keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist. Vorliegend wehrt sich der Beschwerdeführer gegen die Einstellung seines Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung für 25 Tage. Der Streitwert beläuft sich somit auf Fr. 6'237.50 (= 25 x Fr. 249.50; vgl. Beschwerdegegnerische Akten [Bg- act.] 100, 104 und 131). Nachdem sich der Streitwert auf über Fr. 5'000.--

- 5 - beläuft und für die vorliegende Angelegenheit auch keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist (vgl. Art. 43 Abs. 2 VRG), entscheidet das Verwaltungs- gericht in ordentlicher Dreierbesetzung (Art. 43 Abs. 1 VRG). 2. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses bei der Institution C._____ für die Dauer von 25 Tagen in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung eingestellt wurde.

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