

GR_GERICHTE S 2024 16 vom 3. September 2024

GR Gerichte, 2024-09-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S 2024 16](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2024_16)

FR: GR_GERICHTE S 2024 16 du 3 septembre 2024

IT: GR_GERICHTE S 2024 16 del 3 settembre 2024

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1987, arbeitete zuletzt seit dem 1. März 2023 als Chauffeur bei der B.____ AG. Letztere kündigte das Arbeitsverhältnis am 20. Juli 2023 unter Einhaltung der Kündigungsfrist per Ende September 2023. Infolge Krankheit wurde das Arbeitsverhältnis verlängert, bevor die B.____ AG dieses am 19. Oktober 2023 fristlos kündigte. Sie begründete dies damit, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht mehr zumutbar sei, weil A._____ wiederholt wesentlich verspätet zur Arbeit erschienen sei und dies trotz mehrfacher (schriftlicher) Verwarnung.

E. 2

Am 20. Oktober 2023 meldete A._____ einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab dem 23. Oktober 2023 an.

E. 3

Mit Verfügung vom 17. Januar 2024 stellte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend: KIGA) A._____ für 50 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte es an, der Versicherte hätte die fristlose Kündigung vom 19. Oktober 2023 durch sein Fehlverhalten selbst verschuldet. Die von A._____ dagegen erhobene Einsprache vom 18. Januar 2024 (Eingang KIGA am 22. Januar 2024) wies das KIGA mit Einspracheentscheid vom 30. Januar 2024 ab.

E. 3.1

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV konkretisiert Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auf Verordnungsstufe und legt fest, dass die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet gilt, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

E. 3.2

Eine durch den Versicherten verschuldete Kündigung des Arbeitgebers darf nur bei nachgewiesenem Vorsatz des Versicherten zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung führen. 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 (Urteil des Verwaltungsgerichts

- 6 - des Kantons Graubünden [VGU] S 18 83 vom 12. Juli 2019 E.2.3 m.H. auf NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Meyer [Hrsg.], 3. Aufl., Basel/Genf/München 2016, S. 2512 Rz. 831; vgl. auch Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2024, Rz. D15 ff.). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt bzw. wenn der Versicherte durch sein sonstiges Verhalten in oder ausserhalb des Betriebs dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gibt (AVIG-Praxis ALE Rz. D17). Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen (BGE 112 V 242 E.1; AVIG-Praxis ALE Rz. D20), wobei Eventualvorsatz, wie gesagt, genügt. Eventualvorsatz liegt vor, wenn der Versicherte im Zeitpunkt seiner Handlung zumindest für möglich hält und in Kauf nimmt, dass sein Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird (AVIG-Praxis ALE Rz. 18). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen 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. 3.3

Am 20. Juli 2023 eröffnete die B._____ AG dem Beschwerdeführer die Kündigung auf den 30. September 2023 und hielt fest, ihm die Gründe

- 7 - persönlich mitgeteilt zu haben (Akten des Beschwerdegegners [Bg-act.] 6). Nach krankheitsbedingter Verlängerung erfolgte am 4. Oktober 2023 sodann das als "Letzte Verwarnung" bezeichnete Schreiben, wonach die B._____ AG den Beschwerdeführer bereits am 20. Juni 2023 mittels schriftlicher Verwarnung darauf aufmerksam gemacht habe, dass seine Unpünktlichkeit nicht mehr tragbar sei. Seither sei er weitere unzählige Male zu spät zur Arbeit erschienen. Dieses Verhalten habe massive Auswirkungen auf das Unternehmen und es werde erwartet, dass er wie vereinbart bis spätestens 7.30 Uhr bei der Arbeit erscheine, um die ihm zugeteilte Tour anzutreten. Sollte es zu weiteren Verfehlungen dieser Art kommen, würden sie sich gezwungen sehen, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, da eine weitere Zusammenarbeit nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden könne (vgl. Bg-act. 7, unter Beilage des Auszugs aus dem Zeiterfassungssystem). Diese Verwarnung wurde vom Beschwerdeführer am 5. Oktober 2023 eingesehen und bestätigt (Bg-act. 7). Am 19. Oktober 2023 erfolgte schliesslich die fristlose Kündigung durch die B._____ AG, mit der Begründung, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei (Bg-act. 8). Nachdem sich der Beschwerdeführer schriftlich bei der Arbeitgeberin über die fristlose Kündigung beschwerte (Bg-act. 9), stellte ihm diese am 20. November 2023 die Kündigungsbegründung zu (Bg-act. 10).

E. 3.4

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

verschuldet hat.

E. 3.4.1

Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn der Versicherte im Zeitpunkt seiner Handlung zumindest für möglich hält und in Kauf nimmt, dass sein Verhalten eine Kündigung zur Folge haben wird (vgl. hiervor Erwägung 3.2). Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er (mehrfach) verspätet am Arbeitsplatz erschienen ist, und auch nicht, dass ihm die schriftlichen Verwarnungen bekannt gewesen sind. Er macht hingegen sinngemäss geltend, dass kein Eventualvorsatz gegeben sei, weil er nicht eine Kündigung in Kauf genommen habe. Er rechtfertigt sich mit den langen Arbeitsschichten von morgens bis abends, die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht einhaltbar seien, mit Zugverspätungen und den anscheinend schlechten betrieblichen Umständen in der B._____ AG (keine Mittagspausen, Schikane, etc.). Diese Argumentation überzeugt nicht, zumal es dem Beschwerdeführer nicht gelingt, substantiiert zu

- 9 - begründen und zu belegen, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit unrechtmässig sein soll. Sein Vorbringen über seine Arbeitszeit, die bis 21 Uhr und später gedauert haben soll, findet sich nicht in der unbestritten gebliebenen Monatsübersicht des Oktobers 2023, aus der hervorgeht, dass seine Arbeitszeit spätestens um 20.52 Uhr (am 2. Oktober 2023) endete (Bg-act. 10). Damit war es dem Beschwerdeführer allemal möglich, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln abends nach C._____ heimzukehren und morgens um 7.30 Uhr wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen (vgl. online-Fahrplan auf <https://www.sbb.ch/>). Überdies geht aus ihr hervor, dass – anders als der Beschwerdeführer behauptet – stets eine (Mittags-)Pause von 30 Minuten bzw. 1 Stunde eingelegt wurde (Bg-act. 10). Weitere (Monats-)Belege sind nicht aktenkundig. Beweismittel dafür, dass er mit seinem Verhalten nicht eine Kündigung in Kauf genommen hätte, sind vom Beschwerdeführer nicht angeboten worden und nicht ersichtlich. Die Vorbringen des Beschwerdeführers sind damit reine Schutzbehauptungen, aus denen er nichts zu seinen Gunsten ableiten kann.

E. 3.4.2

Demgegenüber kann auf die zutreffenden Ausführungen des Beschwerdegegners im angefochtenen Entscheid vom 30. Januar 2024 (Bf-act. 1, E.3 f.) bzw. auf seine Stellungnahme vom 23. Februar 2024 verwiesen werden. Diese beschreiben nicht zu Unrecht eine nicht mehr tragbare Unpünktlichkeit (Bg-act. 7), verursacht durch das wiederholte, wesentlich zu späte Erscheinen zur Arbeit. Dass dies, wie die ehemalige Arbeitgeberin festhielt, massive Auswirkungen auf das Unternehmen hat, weil zum einen Empfänger nicht zur gewünschten Zeit beliefert werden können und zum anderen auch ein hoher Einfluss auf die Planbarkeit der Fahrer zu den Touren durch die Disposition (fehlende Erreichbarkeit, Ungewissheit über das Erscheinen zur Arbeit) besteht (Bg-act. 7),

- 10 - erscheint absolut schlüssig und nachvollziehbar. Auch wurden nachweislich mehrfach Verwarnungen ausgesprochen, auch mit dem Hinweis auf die Konsequenz einer fristlosen Kündigung, woraufhin der Beschwerdeführer weiter nicht rechtzeitig zur Arbeit erschien. Dabei handelte es sich zudem nicht um geringfügige, zu vernachlässigende Ausmasse von wenigen Minuten, sondern teils bis zu über zwei oder drei Stunden Verspätung (vgl. Bg-act. 10). Der Beschwerdegegner kommt dabei zum für das Streitberufene Gericht zutreffenden Schluss, dass der Beschwerdeführer damit die Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung die zwingende

Rechtsfolge ist. Der Beschwerdeführer wurde demnach durch sein eigenes Verschulden arbeitslos, wodurch er in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Das wiederholte, wesentlich verspätete Erscheinen am Arbeitsplatz trotz mehrfacher schriftlicher Verwarnung muss als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten qualifiziert werden, die der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

E. 3.5

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer mit seinem groben Fehlverhalten (mehrfaches, wesentlich verspätetes Erscheinen am Arbeitsort trotz mehrfacher Verwarnung) der Arbeitgeberin klarerweise Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Aufgrund der vorgängig durch seine Arbeitgeberin ausgesprochenen Kündigungsandrohung wusste er oder hätte er wissen müssen, dass sein Verhalten womöglich eine fristlose Kündigung bewirken wird, und er nahm dies in Kauf. Folglich hat er mit seinem Verhalten zumindest eventualvorsätzlich zu seiner Entlassung und Arbeitslosigkeit beigetragen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist damit zu Recht erfolgt.

- 11 - 4. Zu prüfen bleibt, ob die Dauer der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig war. Vorliegend hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer 50 Tage in seinem Anspruch auf Taggeld eingestellt.

E. 4

Gegen diesen Einspracheentscheid vom 30. Januar 2024 erhob A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit einer als "Einsprache" betitelten Eingabe vom 14. Februar 2024 (Datum Poststempel) sinngemäss Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Er beantragte – ebenfalls sinngemäss – die vollumfängliche Aufhebung des Einspracheentscheids vom 30. Januar 2024 und den Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Im Wesentlichen begründete er

- 3 - die Beschwerde mit seiner misslichen finanziellen Lage infolge Kündigung und damit, dass er durch die Einstelltage befürchte, seine Wohnung zu verlieren, weil er sie nicht mehr bezahlen könne. Der Grund für sein verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz liege sodann in morgendlichen Zugverspätungen, verursacht etwa durch Baustellen, und an teilweise sehr langen Arbeitsschichten. Letztere hätten morgens so früh begonnen oder abends so lange gedauert, dass sie mit den öffentlichen Verkehrsmitteln kaum oder nicht einzuhalten waren. Auch habe er ohne Mittagspause arbeiten müssen. Er sei ausgepowert gewesen und zum Arzt gegangen.

E. 4.1

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 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

E. 4.2

Da es sich bei der Einstellungsdauer typischerweise um einen Ermessensentscheid handelt, bei dem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist für das Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. 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 (vgl. etwa BGE 137 V 71 E.5.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.4.4; VGU S 22 21 vom 30. August 2022 E.3.1).

E. 4.3

Gemäss dem in der AVIG-Praxis ALE (Rz. D75.1.C) enthaltenen Einstellraster ist vorgesehen, eine (gerechtfertigte) fristlose Kündigung des Versicherten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag aufgrund seines Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Bereich des schweren Verschuldens zuzuordnen. Im vorliegenden Fall, in welchem vor der fristlosen Kündigung am 19. Oktober 2023 bereits am 20. Juli 2023 eine fristgerechte Kündigung per 30. September 2023 ausgesprochen worden war, ist davon auszugehen, dass Vorwarnungen des Arbeitgebers zu einer Verschärfung der Sanktion führen können; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche

- 12 - Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. D75.1.B). Des Weiteren hält AVIG- Praxis ALE Rz. D77 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. 4.4

Auch diesbezüglich ist der angefochtene Einspracheentscheid nicht zu beanstanden. Mit der vorliegend verfügten Einstellungsdauer von 50 Tagen qualifizierte die Vorinstanz das Verschulden des Beschwerdegegners als schwer. Begründend führte sie aus, die Arbeitslosenkasse habe zwingend straf erhöhend berücksichtigen müssen, dass das Arbeitsverhältnis fristlos aufgrund eines schweren Fehlverhaltens aufgelöst worden sei. Der Beschwerdeführer äusserte sich indessen nicht konkret zu der Festlegung der Anzahl Einstelltage, sondern brachte pauschal und ohne weitere Begründung vor, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei zu Unrecht ergangen und würde ihn in finanzielle Schwierigkeiten bringen. Angesichts des vorgenannten Ermessensspielraums des Beschwerdegegners bei der Verschuldensfeststellung sind die 50 Einstelltage im Rahmen des schweren Verschuldens jedoch durchaus rechtskonform bemessen. 5. Nach dem Gesagten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. Januar 2024 sowohl in der Einstellung in der Anspruchsberechtigung als solcher als auch bezüglich der Höhe der verfügten Einstellungsdauer nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist.

- 13 -

E. 5

In seiner Stellungnahme vom 26. Februar 2024 (Datum Posteingang) beantragte das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) die Abweisung der Beschwerde. Begründend machte der Beschwerdegegner dabei geltend, es sei erstellt, dass der Beschwerdeführer mehrfach verwarnet worden sei. Zentraler Punkt dieser Verwarnungen sei die Tatsache gewesen, dass er wiederholt wesentlich verspätet zur Arbeit erschienen sei. Die letzte Verwarnung am 4.

Oktober 2023 sei mit dem Hinweis erfolgt, weitere Verfehlungen hätten die fristlose Kündigung zur Folge. Der Beschwerdeführer habe damit die Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei die zwingende Rechtsfolge. Bezüglich Höhe der Einstelltage habe die Arbeitslosenkasse zwingend strafferhöhend berücksichtigen müssen, dass das Arbeitsverhältnis fristlos aufgrund eines schweren Fehlverhaltens aufgelöst worden sei.

E. 6

Replizierend hielt der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 5. März 2024 (Datum Poststempel) an seinem Standpunkt fest und machte weitere Ausführungen.

- 4 -

E. 6.1

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gesetz einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns von Seiten des materiell unterliegenden Beschwerdeführers vorliegt, sind keine Kosten aufzuerlegen.

E. 6.2

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht nach Art. 61 lit. g ATSG kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu. III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 7

Am 18. März 2024 (Datum Posteingang) verzichtete der Beschwerdegegner auf die Einreichung einer Duplik. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften und im angefochtenen Entscheid sowie auf die im Recht liegenden Beweismittel wird, soweit rechtserheblich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen den Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 30. Januar 2024. Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht eingereicht werden. Örtlich zuständig ist gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02) für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons. Da der angefochtene Einspracheentscheid vom Beschwerdegegner als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen wurde, erweist sich demzufolge das angerufene Gericht als örtlich zuständig (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und

- 5 - Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden 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). Die Beurteilung der vorliegenden Streitsache fällt somit in die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts. Als Adressat des Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (vgl. Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten (Art. 60 und Art. 61 ATSG). 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 50 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

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