

SO_GERICHTE VSBES.2018.126 vom 14. Januar 2019

SO Obergericht, 2019-01-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2018.126_d20190114

FR: SO_GERICHTE VSBES.2018.126 du 14 janvier 2019

IT: SO_GERICHTE VSBES.2018.126 del 14 gennaio 2019

Regeste

Verneinung der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde sei abzuweisen.

E. 2

Es sei keine Parteientschädigung zu sprechen.

E. 2.1

Versicherte, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, finanziell am Betrieb beteiligte Personen oder Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (Art. 31 Abs. 3 lit. c Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0). Diese Regelung nebst der dazu entwickelten Rechtsprechung findet analog auch auf die Arbeitslosenentschädigung nach Art. 8 ff. AVIG Anwendung: Wenn ein Arbeitnehmer nach der Entlassung seine arbeitgeberähnliche Stellung im Betrieb beibehält und dadurch die Entscheidungen des Arbeitgebers weiterhin bestimmen oder massgeblich beeinflussen kann, so hat er insbesondere die Möglichkeit, sich bei Bedarf wieder in seiner Firma anzustellen und damit seine Arbeitslosigkeit nach eigenem Belieben zu verlängern oder zu beenden. Unter solchen Umständen besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (s. BGE 123 V 234 E. 7b S. 239; Boris Rubin: Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 10 N 18 + 19 sowie Art. 31 N 40). Anders verhält es sich, wenn nicht nur das Arbeitsverhältnis gekündigt, sondern auch der Betrieb geschlossen wird, das Ausscheiden des betreffenden Arbeitnehmers mithin definitiv ist; dasselbe gilt für den Fall, dass das Unternehmen zwar weiterbesteht, der Arbeitnehmer aber mit der Kündigung endgültig jene Eigenschaften verliert, derentwegen er vom Leistungsanspruch ausgenommen wäre (s. BGE 123 V 234 E. 7b S. 238 f.). Entscheidend ist der Zeitpunkt des effektiven Rücktritts von der arbeitgeberähnlichen Position, welcher unmittelbar wirksam ist, und nicht die Löschung des Eintrags der betreffenden Person im Handelsregister (Rubin, a.a.O., Art. 10 N 32 sowie Art. 31 N 42; Urteil des Bundesgerichts 8C_478/2018 vom 16. August 2018 E. 3.2). Die mitarbeitenden Ehegatten, die aus dem Betrieb – welcher vom anderen Ehepartner weitergeführt wird – ausgeschieden sind, gelten erst dann als anspruchsberechtigt, wenn sie entweder mindestens eine sechsmonatige beitragspflichtige Beschäftigung nach Aufgabe der Tätigkeit im ehelichen Betrieb ausgeübt haben oder die Mindestbeitragszeit von zwölf Monaten alleine ausserhalb des ehelichen Betriebes erfüllen (AVIG-Praxis ALE B31). 2.2 Ob

Arbeitnehmer einem obersten betrieblichen Entscheidungsgremium angehören und ob sie in dieser Eigenschaft massgeblich Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen nehmen können, ist auf Grund der internen betrieblichen Struktur zu beantworten (BGE 122 V 270 E. 3 S. 272 f.). Keine Prüfung des Einzelfalles ist indes erforderlich, wenn sich die massgebliche Entscheidungsbefugnis bereits zwingend aus dem Gesetz selbst ergibt, was z.B. bei Gesellschaftern einer GmbH der Fall ist (Urteile des Bundesgerichts 8C_412/2017 vom 10. Januar 2018 E. 5.1 und 8C_729/2014 vom 18. November 2014 E. 2). 2.3 Der Ausschluss der in Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG genannten Personen vom Entschädigungsanspruch ist absolut zu verstehen (BGE 123 V 234 E. 7a S. 237). Begegnet werden soll nicht nur dem ausgewiesenen Missbrauch an sich, sondern bereits dem Risiko eines solchen, welches der Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung an arbeitgeberähnliche Personen und deren Ehegatten inhärent ist (Barbara Kupfer Bucher: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 16 mit Hinweisen).

E. 3

3.1 Die Beschwerdeführerin war zuletzt bei der C.____ GmbH angestellt. Die Arbeitgeberin löste dieses Arbeitsverhältnis per 30. November 2017 aus wirtschaftlichen Gründen auf (ALK-Nr. 4). Der Ehemann der Beschwerdeführerin, B.____, war seit dem 17. Juni 2015 als Gesellschafter und Geschäftsführer der C.____ GmbH mit Einzelunterschrift im Handelsregister eingetragen, ab 24. November 2017 hingegen nur noch als Geschäftsführer mit Einzelunterschrift. Auf diesen Zeitpunkt hin wurde die Beschwerdeführerin als Gesellschafterin und Vorsitzende der Geschäftsführung gelöscht. Neuer und alleiniger Gesellschafter war in der Folge Herr D.____, der zudem als Vorsitzender der Geschäftsführung eingetragen wurde (s. Handelsregisterauszug vom 23. März 2018, ALK-Nr. 6). Bei ihm handelt es sich um den 1996 geborenen Sohn der Beschwerdeführerin und ihres Ehemanns, der sich vom 1. August 2014 bis 31. Juli 2018 in einem anderen Betrieb in einer kaufmännischen Lehre befand (ALK-Nrn. 12 - 14). D.____ entliess den Ehemann am 4. Dezember 2017 als Geschäftsführer fristlos, beschäftigte ihn aber noch bis 30. April 2018 als Monteur und Ausbilder (unter ALK-Nr. 9). In der Folge beantragte der Ehemann am 2. Mai 2018 Arbeitslosenentschädigung (ALK-Nr. 10). Im Beratungsgespräch vom 4. Mai 2018 gab er an, er sei noch auf Abruf für die C.____ GmbH tätig, dies im Umfang von etwa 30 % (ALK-Nr. 11). Am 9. Mai 2018 wurde der Ehemann als Geschäftsführer im Handelsregister gelöscht und sein Sohn D.____ als Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift eingetragen (ALK-Nr. 8). 3.2 Der Ehemann der Beschwerdeführerin gab seine Beteiligung als Gesellschafter der C.____ GmbH per 24. November 2017 auf. Kurz darauf, mit der fristlosen Kündigung vom 4. Dezember 2017, wurde er seiner Stellung als offizieller Geschäftsführer enthoben. Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass damit die arbeitgeberähnliche Stellung ihres Ehemanns, welche ihm zuvor zugekommen sei, geendet habe. Die Beschwerdegegnerin macht jedoch zu Recht geltend, dass der Ehemann faktisch nach wie vor Einfluss auf das Unternehmen gehabt habe: Der Ehemann arbeitete bis Ende April 2018 – und damit auch am Stichtag des angefochtenen Einspracheentscheides – weiterhin für die C.____ GmbH. Es kann also keine Rede davon sein, dass er seine Beziehungen zu dieser Gesellschaft vollständig abgebrochen hätte. Dabei ist auch zu beachten, dass er in diesem Zeitraum immer noch als Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen war. Aus dem Umstand, dass im November 2017 ein neuer Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung in das Unternehmen eintrat, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Bei diesem Gesellschafter handelt es

sich einerseits um den gemeinsamen Sohn, was bereits ein Missbrauchspotential in sich birgt. Der Sohn befand sich andererseits damals noch in einer kaufmännischen Lehre. Es erscheint als unwahrscheinlich, dass seitens der Beschwerdeführerin und des Ehemanns ernsthaft die Absicht bestand, einer Person ohne abgeschlossene Ausbildung und ohne Erfahrung als Geschäftsführer die alleinige Leitung des Unternehmens zu übertragen. Dies muss umso mehr gelten, als der Sohn seine Ausbildung in einer anderen Firma absolvierte, man also nicht sagen konnte, er sei mit den Verhältnissen in der C.____ GmbH bereits vertraut gewesen. Aus den Rechtsschriften der Beschwerdeführerin ergibt sich nichts zu dieser Frage. In ihrer Beschwerdeschrift hält sie lediglich lapidar fest, man habe die GmbH dem Sohn überlassen, um ihr Überleben zu gewährleisten (A.S. 4). Dies überzeugt in keiner Weise, bleibt doch offen, warum gerade der Sohn besser geeignet sein sollte, die Geschicke der Firma zu leiten. Zur Beschwerdeantwort wiederum, in der die Beschwerdegegnerin ausführlich darlegt, warum der Sohn als Geschäftsführer nur vorgeschoben worden sei, äussert sich die Beschwerdeführerin nicht. In einer Gesamtbetrachtung ist (mit dem im Sozialversicherungsrecht massgeblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, s. dazu BGE 117 V 194 f. E. 3.b) davon auszugehen, dass der Ehemann vom 1. Dezember 2017 bis zum Einspracheentscheid vom 10. April 2018 die Angelegenheiten der vormaligen Arbeitgeberin C.____ GmbH weiterhin entscheidend beeinflussen konnte. Ihm kam mit anderen Worten eine arbeitgeberähnliche Stellung zu, welche einen Anspruch der Ehefrau und Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ausschliesst. Die Beschwerdeführerin war zudem weder nach dem Ausscheiden bei der C.____ GmbH während sechs Monaten in einem anderen Betrieb tätig gewesen, noch weist sie in der Beitragsrahmenfrist vom 1. Dezember 2015 bis 30. November 2017 eine zwölfmonatige Beitragszeit ausserhalb dieser Gesellschaft auf.

3.3 Zusammenfassend hat die Beschwerdegegnerin einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Dezember 2017 zu Recht verneint. Die Beschwerde stellt sich damit als unbegründet heraus und ist abzuweisen.

4. Bei diesem Verfahrensausgang steht der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu. Die Beschwerdegegnerin wiederum hat als mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraute Organisation – abgesehen von hier nicht interessierenden Ausnahmen – keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. etwa BGE 128 V 133 E. 5b, 126 V 150 E. 4a). 5. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

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