

SO_GERICHTE VSBES.2019.6 vom 6. Juni 2019

SO Obergericht, 2019-06-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2019.6_d20190606

FR: SO_GERICHTE VSBES.2019.6 du 6 juin 2019

IT: SO_GERICHTE VSBES.2019.6 del 6 giugno 2019

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 2

2.1 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person dem Arbeitgeber durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 827.02]).

2.2 Ein Selbstverschulden liegt praxisgemäss vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 24).

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Schweizerisches Obligationenrecht (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 vorgelegen haben. Mithin genügen auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 26).

2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein (BGE 124 V 234 E. 3a + 3b S. 236), wobei Eventualvorsatz genügt. Dieser liegt vor, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 24).

2.4 Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen. Zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten sind und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S.

245; Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 31). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend macht, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2).

E. 2.1

Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person dem Arbeitgeber durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 827.02]).

2.2 Ein Selbstverschulden liegt praxisgemäss vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Boris Rubin, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Genf 2014, Art. 30 N 24). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Schweizerisches Obligationenrecht (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 vorgelegen haben. Mithin genügen auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 26).

2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein (BGE 124 V 234 E. 3a + 3b S. 236), wobei Eventualvorsatz genügt. Dieser liegt vor, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 24).

2.4 Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen. Zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten sind und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 31). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend macht, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2).

E. 3

3.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 5. September 2017 bei der B.____ GmbH (fortan: Arbeitgeberin) unbefristet als Mitarbeiter für den Service der Entkalkungsanlagen angestellt (ALK-Nr. 3).

Die Motorfahrzeugkontrolle des Kantons Solothurn (fortan: MFK) entzog dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 30. Mai 2018 für zwölf Monate den Führerausweis (ALK-Nr. 11). Gemäss dieser Verfügung hatte die Staatsanwaltschaft des Kantons [...] den Beschwerdeführer mit Strafbefehl vom 26. April 2018 wegen einer groben Verkehrsverletzung im Sinne von Art. 90 Abs. 2 Strassenverkehrsgesetz (SVG, SR 741.01), begangen am 22. Februar 2018 durch ungenügenden Abstand beim Hintereinanderfahren auf der Autobahn ohne Unfallfolge, mit einer bedingten Geldstrafe sowie einer Busse belegt.

Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Kündigung vom 27. April 2018 per 30. Juni 2018 auf (ALK-Nr. 5), wobei sich die Kündigungsfrist krankheitshalber bis 31. Juli 2018 verlängerte (s. ALK-Nr. 2 Ziff. 23 sowie ALK-Nr. 6). In der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. Juli 2018 (ALK-Nr. 4) erklärte die Arbeitgeberin, der Beschwerdeführer sei wegen des entzogenen Führerausweises entlassen worden, da er seine Arbeit ohne Ausweis nicht habe ausführen können. In der Stellungnahme vom 2. August 2018 (ALK-Nr. 8) bekräftigte die Arbeitgeberin, der Führerausweis sei für die Arbeit des Beschwerdeführers zwingend erforderlich gewesen. Die Arbeitslosigkeit sei ausschliesslich selbst verschuldet. Sodann bestätigte die Arbeitgeberin am 23. Oktober 2018 (Sammelurkunde ALK-Nr. 9), dass der Beschwerdeführer als Servicemonteur angestellt worden sei und man ihm im Betrieb keine andere Tätigkeit ohne Führerausweis habe anbieten können.

3.2 In seiner Stellungnahme vom 14. August 2018 (Sammelurkunde ALK-Nr. 10) gab der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, er sei bei der Arbeitgeberin ohne ein Vergehen ca. 50'000 km gefahren. Am fraglichen Tag sei er auf der Autobahn auf der rechten von drei Spuren bei einer erlaubten Höchstgeschwindigkeit von 100 km/h mit 89 km/h unterwegs gewesen. Da ortsunkundig, habe er sich anhand der Autobahntafeln und des Navigationsgeräts orientiert. Jeder Autofahrer wisse, dass es bei grossem Verkehrsaufkommen nicht einfach sei, den Abstand einzuhalten. Er sei zur falschen Zeit am falschen Ort gewesen, die [...] Polizei habe einen Autofahrer aus [...] ärgern wollen.

In der Einsprachebegründung vom 4. Oktober 2018 (Sammelurkunde ALK-Nr. 7) wurde zusammengefasst vorgebracht, der Beschwerdeführer habe wegen seiner Verkehrsregelverletzung nicht mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen müssen. Die Strafbehörde habe die Umstände nicht gewürdigt. Der ortsunkundige Beschwerdeführer habe nur deshalb die Verkehrsregeln verletzt, weil er anhand der Beschilderung den Weg habe suchen müssen. Als er bemerkt habe, dass er zum voranfahrenden Auto zu nahe aufgeschlossen habe, habe er abgebremst, wie man im Video der Polizei sehen könne. Weiter gehe aus den Akten nicht hervor, dass ein Führerausweis zwingende Voraussetzung für die Anstellung gewesen sei. Im Arbeitsvertrag heisse es nicht, dass der Beschwerdeführer selber zu den Einsatzorten fahre. Die Arbeitgeberin hätte nach Alternativen suchen müssen, um das Arbeitsverhältnis fortführen zu können, etwa durch die Zuteilung anderer Arbeit oder indem der Beschwerdeführer zusammen mit einem anderen Mitarbeiter zum Einsatzort fahre. Somit fehle es an einer (eventual-)vorsätzlichen Herbeiführung der Entlassung.

In der Beschwerdeschrift (A.S. 5 ff.) bekräftigte der Beschwerdeführer die Ausführungen in der Einsprache und betonte, sein Abbremsen, sobald er den zu geringen Abstand bemerkt habe, spreche gegen ein vorsätzliches Handeln.

In seiner Replik (A.S. 27 ff.) ergänzte der Beschwerdeführer, die Angaben der Arbeitgeberin hätten keinen objektiven Beweiswert. Da er nach der Kündigung seine Rechte geltend gemacht habe, sei die Arbeitgeberin nicht mehr gut auf ihn zu sprechen gewesen.

E. 3.3

3.3.1 Ist der Arbeitnehmer für die Verrichtung seiner Arbeit auf den Führerausweis angewiesen, so liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor, wenn ihm wegen seines Verhaltens im Strassenverkehr der Führerausweis entzogen und er deswegen entlassen wird (Rubin, a.a.O., Art. 30 N 26). In der Praxis war dies z.B. bei einer Berufsschauffeuse der Fall, welche trotz beträchtlichem Alkoholkonsum mit dem Auto fuhr (s. ARV 2002 S. 122 f. E. 2a ■ c). Die Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsrecht, welche zum Ausweisentzug führt, muss indes mindestens eventualvorsätzlich verübt werden, um eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erlauben (s. E. II. 2.3 hiervor). Im erwähnten Fall der Berufsschauffeuse traf dies ■ angesichts der Sachverhaltsangaben im besagten Entscheid ■ augenscheinlich zu. Anders sieht es im vorliegenden Fall aus. In den Akten der Beschwerdegegnerin findet sich lediglich eine Photographie der ersten Seite der MFK-Verfügung vom 30. Mai 2018 (ALK-Nr. 11), nicht aber der Strafbefehl vom 26. April 2018. Dem Auszug aus der MFK-Verfügung lässt sich nur entnehmen, dass der ungenügende Abstand beim Hintereinanderfahren als grobe Verkehrsregelverletzung nach Art. 90 Abs. 2 SVG qualifiziert wurde. Dagegen ist nicht ersichtlich, ob es sich um eine vorsätzliche Tatbegehung handelte oder aber um eine fahrlässige, welche ebenfalls strafbar wäre (s. dazu Art. 100 Ziff. 1 Abs. 1 SVG). Der entscheidrelevante Sachverhalt ist mit anderen Worten in diesem Punkt unzureichend abgeklärt. Die Beschwerdegegnerin wird angewiesen, die Akten der Staatsanwaltschaft zum Strafbefehlverfahren (inkl. Videoaufnahmen der Polizei) sowie die Akten der MFK zum Entzug des Führerausweises einzuholen.

3.3.2 Die Arbeitgeberin erklärte gegenüber der Beschwerdegegnerin einerseits, dass ihre Servicemitarbeiter auf einen Führerausweis angewiesen seien. Andererseits habe im Betrieb keine Möglichkeit bestanden, dem Beschwerdeführer eine andere Arbeit zuzuweisen, bei der er nicht hätte fahren müssen. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, dringt nicht durch:

Es trifft zwar zu, dass der Arbeitsvertrag vom 4. September 2017 keine ausdrückliche Klausel enthielt, wonach der Beschwerdeführer einen Führerausweis benötigte. Der Arbeitsvertrag ging indes davon aus, dass ein Servicemitarbeiter einen Dienstwagen benützt (s. Abschnitt «Qualitäts- und Arbeitskontrolle», ALK-Nr. 3). Dies leuchtet von der Art der Tätigkeit her ein und entspricht auch den eigenen Angaben des Beschwerdeführers: Aus seiner Stellungnahme vom 14. August 2018 ergibt sich, dass er mit dem Auto zu seinen Arbeitsorten fuhr (s. ALK-Nr. 10), während in der Beschwerdeschrift eingeräumt wird, dass er täglich mit dem Dienstwagen unterwegs war (A.S. 10 Ziff. 10 in fine). Dies stützt die Angaben der Arbeitgeberin, so dass kein Anlass besteht, daran zu zweifeln.

Der Beschwerdeführer spricht den Angaben der Arbeitgeberin den Beweiswert ab, denn diese habe ihm übel genommen, dass er nach der Kündigung seine gesetzlichen Rechte geltend gemacht habe. Dies überzeugt jedoch nicht. Der besagte Einwand wurde erstmals in der Replik vorgebracht und bleibt eine blosser Behauptung, die in den Akten keine Stütze findet. Der Beschwerdeführer hatte nach der Kündigung mit Schreiben vom 18. Juli 2018

(ALK-Nr. 6) verschiedene Forderungen an die Arbeitgeberin gerichtet. So verlangte er u.a., die Arbeitgeberbescheinigung sei insoweit zu berichtigen, als das Arbeitsverhältnis bis 31. Juli 2018 gedauert habe. Diesem Ansinnen kam die Arbeitgeberin indes nach, wie aus der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. Juli 2018 in den Akten hervorgeht (s. ALK-Nr. 4 Ziff. 2 + 15). Dies zeigt, dass die Arbeitgeberin es keineswegs darauf anlegte, dem Beschwerdeführer Schwierigkeiten zu machen. Andererseits finden sich in den sachlichen Antworten der Arbeitgeberin auf die Fragen der Beschwerdegegnerin keine Hinweise auf eine Voreingenommenheit gegenüber dem Beschwerdeführer. Weitere Abklärungen in dieser Hinsicht erübrigen sich damit, vielmehr ist uneingeschränkt auf die Angaben der Arbeitgeberin abzustellen.

3.3.3 Zusammenfassend erlauben die vorliegenden Akten keine abschliessende Beurteilung, ob eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegt oder nicht. Die Beschwerde wird somit in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid aufgehoben wird und die Sache zurück an die Beschwerdegegnerin geht. Diese hat den Sachverhalt im Sinne der Erwägung II./3.3.1 hiervor zu ergänzen und sodann neu über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu befinden.

E. 4

4.1 Bei diesem Verfahrensausgang, d.h. angesichts des formellen Obsiegens, hat der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer Anspruch auf eine volle Parteientschädigung, welche grundsätzlich gleich zu gewähren ist wie für ein Obsiegen im materiellen Sinne (BGE 127 V 228 E. 2b/bb S. 234, 110 V 54 E. 3a S. 57). Diese Entschädigung bemisst sich ohne Rücksicht auf den Streitwert nach dem zu beurteilenden Sachverhalt sowie der Schwierigkeit des Prozesses und ist in einer Pauschalsumme festzusetzen (Art. 61 lit. g Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]). Der anwaltliche Stundenansatz bewegt sich in einem Rahmen von CHF 230.00 bis 330.00 (§ 161 i.V.m. § 160 Abs. 2 Kantonaler Gebührentarif [GT, BGS 615.11]).

4.2 Die von der Vertreterin eingereichte Kostennote vom 1. April 2019 (A.S. 36) weist einen Zeitaufwand von insgesamt elf Stunden aus (sieben Stunden Korrespondenz inkl. Beschwerde und Replik, drei Stunden Aktenstudium sowie je eine halbe Stunde für Administratives und Telefonate, jeweils ohne weitere Differenzierung). Dies erscheint als zu hoch: Einerseits war die Vertreterin bereits am Einspracheverfahren beteiligt, war also mit der Angelegenheit vertraut und konnte weitgehend auf die dortigen Vorarbeiten zurückgreifen. Andererseits waren die beiden Rechtsschriften mit sieben resp. vier Seiten nicht aussergewöhnlich umfangreich. Im Übrigen fehlt in der Kostennote eine Auflistung der einzelnen Verrichtungen mit dem jeweiligen Zeitaufwand, was dem Gericht eine detaillierte Überprüfung verunmöglicht. Angemessen ist vor diesem Hintergrund ein Zeitaufwand von insgesamt sieben Stunden. Daraus ergibt sich mit dem beantragten Stundenansatz von CHF 230.00 plus Auslagen von CHF 11.60 eine Parteientschädigung von CHF 1'621.60.

5. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn vom 22. November 2018 aufgehoben wird. Die Angelegenheit wird zurück an die Beschwerdegegnerin gewiesen,

damit diese im Sinne der Erwägungen verfährt.

2. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von CHF 1'621.60 (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb 30 Tagen seit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheidungen (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Vizepräsidentin

Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst

Haldemann

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