

SO_GERICHTE VSBES.2021.5 vom 6. Januar 2021

SO Obergericht, 2021-01-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2021.5

FR: SO_GERICHTE VSBES.2021.5 du 6 janvier 2021

IT: SO_GERICHTE VSBES.2021.5 del 6 gennaio 2021

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 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0). Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIV, SR 837.02). Die Zumutbarkeit zum Verbleib an der Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238). In beweisrechtlicher Hinsicht wird die Zumutbarkeit vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2).

2.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV):

- leichtes Verschulden: 1 ■ 15 Tage
- mittelschweres Verschulden: 16 ■ 30 Tage
- schweres Verschulden: 31 ■ 60 Tage

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a + b AVIV). Unter einem «entschuldbaren Grund» sind besondere Umstände zu verstehen, die ■ ohne zu einer Unzumutbarkeit der Arbeit zu führen ■ das Verschulden im Einzelfall leichter als schwer erscheinen lassen. Diesfalls darf eine Einstellung von weniger als 31 Tagen erfolgen. Es kann sich dabei um die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Lage, Religionszugehörigkeit) oder um objektive Gegebenheiten (z.B. befristete Stelle) handeln (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_38/2012 vom 10. April 2012 E. 3.3).

Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.6). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (s. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110).

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 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0) . Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIV, SR 837.02). Die Zumutbarkeit zum Verbleib an der Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238). In beweisrechtlicher Hinsicht wird die Zumutbarkeit vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2).

2.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV):

- leichtes Verschulden: 1 – 15 Tage
- mittelschweres Verschulden: 16 – 30 Tage
- schweres Verschulden: 31 – 60 Tage

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a + b AVIV). Unter einem «entschuldbaren Grund» sind besondere Umstände zu verstehen, die – ohne zu einer Unzumutbarkeit der Arbeit zu führen – das Verschulden im Einzelfall leichter als schwer erscheinen lassen. Diesfalls darf eine Einstellung von weniger als 31 Tagen erfolgen. Es kann sich dabei um die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Lage, Religionszugehörigkeit) oder um objektive Gegebenheiten (z.B. befristete Stelle) handeln (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_38/2012 vom 10. April 2012 E. 3.3). Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.6). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (s. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110).

E. 3.1

3.1.1 Nachdem die Beschwerdeführerin per 24. März 2020 Arbeitslosenentschädigung beantragt hatte (ALK-Nr. 1), schloss sie am 16. Mai 2020 mit der B.____ GmbH (fortan: Arbeitgeberin 1) einen Arbeitsvertrag ab (ALK-Nr. 7). Dieser sah einen Stellenantritt per 18. Mai 2020 mit einem Arbeitspensum von 10 bis 80 % vor.

3.1.2 Am 4. August 2020 unterschrieb die Beschwerdeführerin einen weiteren Arbeitsvertrag, diesmal mit der C.____ (fortan: Arbeitgeberin 2). Vereinbart war ein Stellenantritt am 24. August 2020, mit einem Arbeitspensum von 80 % und einem Monatslohn von CHF 3'360.00 (ALK-Nr. 2).

3.1.3 Mit E-Mail vom 13. August 2020 (ALK-Nr. 9) teilte die Beschwerdeführerin ihrer Personalberaterin beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) mit, dass sie kein Vertrauen mehr in die Arbeitgeberin 2 habe. Anlässlich des Vorstellungsgespräches sei von einem Arbeitspensum von 100 % die Rede gewesen, wobei sie ■ abgesehen von Ferienablösungen ■ von Samstag bis Montag frei gehabt hätte. Nach den Probearbeiten

habe die Arbeitgeberin 2, erklärt, dass sie nur 80 % arbeiten könne, es ihr aber frei stehe, noch 20 % bei der Arbeitgeberin 1 tätig zu sein. Samstag, Sonntag und Montag hätten nach wie vor frei sein sollen. Bei der Vertragsunterzeichnung habe sie sich nochmals erkundigt, ob sie jeweils am Montag frei habe, was bejaht worden sei, ausser bei Ferienablösungen und drei Mal im Jahr an Markttagen. Sie habe daraufhin die Daten an die Arbeitgeberin 1 weitergegeben, welche sie ■ ausser in den Herbstferien ■ jeweils montags den ganzen Tag eingeplant habe. Als sie, die Beschwerdeführerin, aber am 11. August 2020 von der Arbeitgeberin 2 den Einsatzplan ab dem 24. August 2020 erhalten habe, sei sie von Montag bis Freitag eingeplant gewesen (s.a. ALK-Nr. 8). Die Arbeitgeberin 2 habe am folgenden Tag telefonisch erklärt, dass sie, die Beschwerdeführerin, nun doch am Montag arbeiten müsse. Falls sie auf dem freien Montag bestehe, müsse man ihr das Pensum kürzen und im Stundenlohn abrechnen. Zudem habe die Arbeitgeberin 2 plötzlich verlangt, dass sie bei einem Arbeitspensum von 80 % sechs Tage in der Woche flexibel einsetzbar sei. Wegen des Vertrags mit der Arbeitgeberin 1 sei sie darauf angewiesen, dort wie geplant arbeiten zu können. Angesichts dieser Situation habe ihr die Arbeitgeberin 1 am 12. August 2020 ein Angebot gemacht, dass sie bis Ende Jahr zu 60 % und ab Januar 2021 zu 80 % arbeiten könne.

3.1.4 In einer weiteren E-Mail vom 13. August 2020 (ALK-Nr. 11) teilte die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin 2 mit, da sie sich nicht an mündliche Abmachungen halte, fühle sie, die Beschwerdeführerin, sich absichtlich getäuscht und unter Druck gesetzt. Die Arbeitgeberin 2 hätte von Anfang an kommunizieren sollen, dass man jemanden wolle, der sechs Tage in der Woche zur Verfügung stehe. Da sie mit so einem unguuten Gefühl nicht bei der Arbeitgeberin 2 arbeiten wolle, werde sie am ersten Arbeitstag die Kündigung mitbringen und sich an die Kündigungsfrist halten; man könne allerdings auch einen Aufhebungsvertrag machen. Die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin 2 trafen in der Folge am 17. / 18. August 2020 eine Aufhebungsvereinbarung (ALK-Nr. 3), worin sie den Arbeitsvertrag vor dem Arbeitsantritt mit sofortiger Wirkung aufhoben.

3.1.5 Die Beschwerdeführerin wiederholte in der Einsprache vom 15. September 2020 (ALK-Nr. 5) im Wesentlichen ihre Darstellung vom 13. August 2020. Sie betonte, dass sie das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin 2 erst aufgelöst habe, als ein gleichwertiges Angebot der Arbeitgeberin 1 ab Januar 2021 vorgelegen habe. Ihre Arbeitslosigkeit habe sich dadurch zwar bis Ende Jahr verlängert, jedoch mit einem Zwischenverdienst von 60 %. Die Arbeitgeberin 1 bestätigte mit undatiertem Schreiben (ALK-Nr. 12), welches der Einsprache beilag, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitspensum per September 2020 auf 60 % erhöhe und per Januar 2021 zu 80 % arbeiten werde. Ab September 2020 erzielte die Beschwerdeführerin bei der Arbeitgeberin 1 einen Zwischenverdienst, wobei sich der vereinbarte Bruttolohn bei einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden auf CHF 2'260.00 belief (ALK-Nrn. 15 + 19). Am 26. November 2020 schlossen die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin 1 sodann wie angekündigt per 1. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag mit einem Pensum von 80 % ab (ALK-Nr. 17). Die Arbeitgeberin 1 war indes aus wirtschaftlichen und betriebsbedingten Gründen gezwungen, die Anstellung mit Kündigung vom 22. Januar 2021 per 28. Februar 2021 wieder aufzulösen (ALK-Nr. 21).

3.1.6 In ihrer Beschwerdeschrift bekräftigt die Beschwerdeführerin ihre früheren Ausführungen. Sie hält dafür, die Strafe sei unverhältnismässig hoch. Nur vier Monate später habe sie ein gleichwertiges Stellenangebot erhalten und bis dahin einen Zwischenverdienst von 60 % erzielt, was Taggelder eingespart habe (A.S. 6).

E. 3.2

3.2.1 Die Beschwerdegegnerin nahm zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung vor. Dies wird denn auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. Eine Beendigung der Anstellung im gegenseitigen Einvernehmen, wie sie hier vorliegt, ist grundsätzlich als Selbstkündigung zu qualifizieren (AVIG-Praxis ALE D24). Die Beschwerdegegnerin weist in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hin, dass der Anstoss für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Beschwerdeführerin ausging (s. dazu E. II. 3.1.4 hiavor). Ohne diese Vertragsaufhebung hätte sich die Beschwerdeführerin indes per 24. August 2020 von der Arbeitslosenversicherung abmelden können; sie hätte nämlich bei der Arbeitgeberin 2 einen monatlichen Bruttolohn von CHF 3'640.00 (13 x 3'360 : 12) erzielt, also mehr als die durchschnittliche Arbeitslosenentschädigung von CHF 3'174.70 brutto (21,7 Tage x CHF 146.30 Taggeld). Die Beschwerdeführerin versties folglich mit der Aufhebung des Arbeitsvertrages, ohne dass sie unmittelbar im Anschluss eine andere, gleichwertige Arbeit antreten konnte, gegen ihre Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 AVIG). Ob die Arbeitgeberin 2 ihre ursprünglichen Zusicherungen zum Arbeitseinsatz nachträglich widerrief, wie die Beschwerdeführerin geltend macht, kann offenbleiben. Selbst wenn dies zuträfe, so wäre es für die Beschwerdeführerin zumutbar gewesen, die Stelle anzutreten. Ein solch widersprüchliches Verhalten der Arbeitgeberin 2 müsste man zwar durchaus als irritierend werten, und es wäre nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Beschwerdeführerin in die Arbeitgeberin gelitten hätte. Ein angespanntes Arbeitsklima und Differenzen mit dem Vorgesetzten rechtfertigen jedoch für sich allein genommen noch keine Vertragsauflösung ohne neue Stelle (s. Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 208; Rubin, a.a.O., Art. 30 N 37).

3.2.2 Die Beschwerdegegnerin erachtete im angefochtenen Einspracheentscheid eine Einstelldauer von 38 Tagen als angemessen, was im unteren Bereich des schweren Verschuldens liegt. In der Beschwerdeantwort schloss sie sich indes der Auffassung der Beschwerdeführerin an, dass eine Dauer von 38 Tagen zu streng sei und nicht dem Verschulden entspreche. Dies verdient Zustimmung: Die Beschwerdeführerin gab nicht ein schon länger bestehendes Arbeitsverhältnis auf, sondern sie vereinbarte mit der Arbeitgeberin 2, dass der Arbeitsvertrag noch vor Stellenantritt aufgehoben werde. Dieser Sachverhalt ist analog zu einer Kündigung während der Probezeit eines neuen Arbeitsverhältnisses zu behandeln, welche weniger streng beurteilt wird. Dies ergibt sich aus dem Zweck der Probezeit, welche den arbeitsvertraglichen Parteien nicht nur ermöglicht, das Vertragsverhältnis unter erleichterten Bedingungen aufzulösen, sondern ihnen in erster Linie eine Bedenkzeit einräumt, während der sie Gelegenheit haben, sich gegenseitig kennenzulernen und zu prüfen, ob das Anstellungsverhältnis den gegenseitigen Erwartungen entspricht (s. Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts C 296/05 vom 21. Dezember 2005 E. 3.3 sowie Urteil des Bundesgerichts 8C_205/2017 vom 4. August 2017 E. 5.1 f.). In diesem Sinne hat die Praxis bei einer Selbstkündigung während der Probezeit etwa eine Einstellung von 25 oder 26 Tagen als angemessen betrachtet (s. Urteil des Bundesgerichts 8C_556/2016 vom 23. November 2016 E. 4.4). Damit korrespondiert auch, dass die Verwaltungsweisung des SECO für den Fall, dass die versicherte Person während der Probezeit ungerechtfertigt kündigt, eine Einstellung im Rahmen eines lediglich mittelschweren Verschuldens vorsieht, also von 16 bis 30 Tagen (AVIG-Praxis ALE D75 / 1.H2, in der ab 1. Januar 2017 geltenden Fassung). Dies ist im vorliegenden Fall umso mehr

angemessen, als die Beschwerdeführerin nicht aus Desinteresse auf die neue Stelle verzichtete, sondern weil sie der Arbeitgeberin 2 nicht mehr vertraute. Vor diesem Hintergrund ist die Entscheidung der Beschwerdeführerin bis zu einem gewissen Grad verständlich, auch wenn dies nicht ausreicht, um den Stellenantritt unzumutbar zu machen.

Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung bereits über eine Zusage der Arbeitgeberin 1 verfügte. Danach konnte sie dort ab September 2020 mit einem Pensum von 60 % arbeiten und ab Januar 2021 sogar von 80 %. Letzteres entspricht dem Pensum, welches bei der Arbeitgeberin 2 vorgesehen war. Zudem hätte die Beschwerdeführerin auf diese Weise ein Monatsgehalt von CHF 3'360.00 erzielt, also ebenfalls höher als die Arbeitslosenentschädigung von CHF 3'174.70 (s. E. II. 3.2.1 hiervor). Die Beschwerdeführerin hat mit anderen Worten mit der Aufhebung des Arbeitsvertrages nicht eine vollständige Arbeitslosigkeit auf unbestimmte Dauer in Kauf genommen, sondern lediglich eine Arbeitslosigkeit während vier Monaten, in denen sie zudem einen Zwischenverdienst von monatlich immerhin CHF 2'260.00 realisierte. Dieser Umstand lässt ihr Verschulden ebenfalls in einem milderem Licht erscheinen. Wie die Beschwerdegegnerin richtig bemerkt, kann man der Beschwerdeführerin dabei nicht zum Vorwurf machen, dass das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin 1 bereits im Januar 2021 wieder aufgelöst wurde, denn dies war im August 2020 nicht vorhersehbar.

3.2.3 In einer Gesamtwürdigung ist das Verschulden der Beschwerdeführerin im mittelschweren und nicht im schweren Bereich einzuordnen. Die Einstelldauer wird wie von der Beschwerdeführerin beantragt von 38 auf 25 Tage reduziert, was auch in Einklang mit der Rechtsprechung steht (s. E. II. 3.2.2 hiervor).

3.3 Zusammenfassend ist der angefochtene Einspracheentscheid in Gutheissung der Beschwerde aufzuheben und die Beschwerdeführerin ab 24. August 2020 für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

4. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

Demnach wird erkannt:

1. Der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn vom 6. Januar 2021 wird in Gutheissung der Beschwerde aufgehoben und die Beschwerdeführerin ab 24. August 2020 für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit 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 Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber

Flückiger

Haldemann

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