

SO_GERICHTE VSBES.2022.73 vom 17. August 2022

SO Obergericht, 2022-08-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2022.73_d20220817

FR: SO_GERICHTE VSBES.2022.73 du 17 août 2022

IT: SO_GERICHTE VSBES.2022.73 del 17 agosto 2022

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 2

Es seien keine Gerichtskosten aufzuerlegen.

E. 3

Es sei keine Parteientschädigung auszuführen. 2.3 Dem Beschwerdeführer wird mit Verfügung vom 27. Juni 2022 (A.S. 17) Gelegenheit geboten, bis 14. Juli 2022 eine Replik einzureichen. Er macht davon keinen Gebrauch (vgl. A.S. 20). II. 1. 1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist einzutreten. 1.2 Die Präsidentin des Versicherungsgerichts beurteilt sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 als Einzelrichterin (§ 54 bis Abs. 1 lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation [GO, BGS 125.12]). Diese Grenze wird hier bei 38 streitigen Einstelltagen nicht erreicht. Der Vizepräsident des Versicherungsgerichts – als Stellvertreter der Präsidentin – ist daher für den Entscheid in vorliegender Angelegenheit als Einzelrichter zuständig. 2. 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 insbesondere 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 bisherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 837.02]). Erforderlich ist eine Selbstkündigung durch die versicherte Person, die aus eigenem Antrieb erfolgt (BGE 124 V 234 E. 3c S. 237). Die Zumutbarkeit wird anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG beurteilt. Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit des Antritts einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238) und in beweisrechtlicher Hinsicht vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2; Barbara Kupfer Bucher, in: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 292; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer (Hrsg.), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2516 Rz. 838).

3. Zum relevanten Sachverhalt lässt sich den Akten insbesondere Folgendes entnehmen:

E. 3.1

3.1.1 Der Beschwerdeführer war gemäss Arbeitsvertrag vom 30. März 2011 ab August 2011 als Standortleiter [...] und Mitglied des Kaderns beim B.____ (fortan: Arbeitgeber), angestellt, dies zu einem Brutto-Jahreslohn von CHF 175'000.00 (ALK S. 209). Mit Schreiben vom 11. November 2021, überschrieben mit «Vorzeitige Pensionierung auf Wunsch des Arbeitgebers per 28. Februar 2022» erklärte der Arbeitgeber, er löse das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 28. Februar 2022 auf; der Beschwerdeführer werde vorzeitig pensioniert. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses stehe im Zusammenhang mit einer Reorganisation und der Arbeitgeber bedauere ausserordentlich, diesen Entscheid fällen zu müssen. Der Beschwerdeführer bestätigte ebenfalls am 11. November 2021 den Empfang des Schreibens (ALK S. 178).

3.1.2 Mit Schreiben vom 24. November 2021 unter dem Titel «Vorzeitige Pensionierung» bezog sich der Arbeitgeber auf eine E-Mail des Beschwerdeführers vom 19. November 2021. Weiter führte der Arbeitgeber aus, er bestätige dem Beschwerdeführer «den Austritt aus unserem Unternehmen mit der verkürzten Kündigungsfrist auf deinen Wunsch sowie den Beginn der vorzeitigen Pensionierung per 31. Dezember 2021» (ALK S. 180 f.).

3.2 Am 10. Januar 2022 wies die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer darauf hin, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung geprüft werde, weil er auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist verzichtet habe (ALK S. 162). Der Beschwerdeführer antwortete am 13. Januar 2022, der Arbeitgeber habe ihm im November 2021 per Ende Februar 2022 gekündigt und ihn mit Sozialplan in die vorzeitige Pensionierung geschickt. Von der Pensionskasse habe er dann erfahren, dass wegen einer Reglementsänderung per 1. Januar 2022 der Kapital-Kürzungssatz von 0.3 % auf 0.4 % erhöht werde. Dadurch hätte sich sein Pensionskassenguthaben um ca. CHF 30'000.00 reduziert. Deshalb habe er auf eigenen Wunsch einer vorzeitigen Kündigung durch den Arbeitgeber per 31. Dezember 2021 mit verkürzter Kündigungsfrist zugestimmt (ALK S. 159).

3.3 Die Beschwerdegegnerin stellte den Beschwerdeführer daraufhin mit Verfügung vom 23. Februar 2022 für die Dauer von 38 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Sie erklärte, die ab Januar 2022 bestehende Arbeitslosigkeit sei auch unter Berücksichtigung der Ausführungen des Beschwerdeführers vom 13. Januar 2022 als selbstverschuldet zu bewerten (ALK S. 74 f.).

3.4 In seiner Einsprache vom 2. März 2022 (ALK S. 62 f.) machte der Beschwerdeführer neu geltend, ein längeres Verbleiben an der Arbeitsstelle sei ihm nicht zumutbar gewesen. Nach der Kündigung vom 11. November 2021 habe seine Chefin begonnen, ihn von wichtigen Koordinationssitzungen bzw. Sitzungen des Leitungsteams auszuschliessen. So sei ihm die operationelle Grundlage zur Ausübung seiner Aufgabe als Standortleiter entzogen worden. Ebenso sei er von anderen wichtigen Projekten und Sitzungen ausgeschlossen worden. Zudem habe die Chefin verlangt, dass er möglichst bald sei Büroräume. Dazu seien persönliche Angriffe gekommen, indem ihm die Chefin Fehlentscheidungen vorgeworfen habe, dies im Beisein seiner Mitarbeitenden und mindestens in einmal auch per E-Mail gegenüber einem wichtigen externen Kunden. Über dieses Fehlverhalten seiner Vorgesetzten habe er sich betriebsintern beschwert, die Vorwürfe seien also dokumentiert und liessen sich beweisen. Er bezweifle sehr stark, ob unter diesen Bedingungen ein Verbleiben an der Arbeitsstelle uneingeschränkt als zumutbar bezeichnet werden könne und er somit aus schwerem Verschulden gehandelt habe, wenn er die Frist der durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung vorverschoben habe.

3.5 In der Beschwerdeschrift vom 2. Mai 2022 (A.S. 6) führt der Beschwerdeführer aus, ihm habe das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden können. Seine Vorgesetzte habe ihn direkt, zum Teil sogar vor seinen Mitarbeitenden und mindestens

einmal auch vor einem Kunden, gedemütigt. Das Verhalten der Vorgesetzten habe sich bereits in den Wochen vor der unmittelbaren Kündigung stark verschlechtert und die persönlichen Angriffe seien immer häufiger geworden, so dass er stark darunter gelitten habe. Er habe dies bei einem Arztbesuch auch seinem Arzt so mitgeteilt. Als Nachweis für diese Aussage wird ein Schreiben von Dr. med. C.____, Praktischer Arzt FMH, vom 21. April 2022 eingereicht. Darin erklärt Dr. med. C.____, der Beschwerdeführer sei am 8. November 2021 in seiner hausärztlichen Sprechstunde gewesen und habe ihm die für ihn psychisch untragbaren Verhältnisse an seinem Arbeitsplatz geschildert, die ihn sehr belastet und auch zu Schlafstörungen geführt hätten. Am 2. Dezember 2021 habe der Beschwerdeführer ihm berichtet, dass er nun das Arbeitsverhältnis gekündigt habe und dieses in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst worden sei. Obwohl der Beschwerdeführer nicht wegen eines Burnouts in seiner Sprechstunde gewesen sei, könne er bestätigen, dass er von der Arbeitsumgebung sehr belastet gewesen sei. Der Beschwerdeführer führt in der Beschwerdeschrift weiter aus, nach den ausgesprochenen Kündigungen seien die persönlichen Anschuldigungen sogar noch schlimmer geworden und die Situation habe sich noch verschärft, weshalb er im November 2021 einen Gesprächstermin bei der Personalberatung vereinbart habe. Die dort zuständige Person und auch seine Mitarbeitenden könnten über die belastenden Umstände Auskunft geben.

E. 4

4.1 Es ist unbestritten, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf Ende Februar 2022 auflösen wollte und die vorzeitige Beendigung auf Ende Dezember 2021 erfolgte, weil der Beschwerdeführer dies wünschte. Damit hat er das Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV «von sich aus aufgelöst». Umstritten ist, ob ihm, wie er geltend macht, das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. E. II. 2 hievore). Konkret steht zur Diskussion, ob es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, zwei weitere Monate, bis Ende Februar 2022, im Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber B.____, zu verbleiben. Wie dargelegt, wird die Zumutbarkeit vermutet (E. II. 2 hievore). Zu prüfen ist daher, ob die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Umstände diese Vermutung zu erschüttern vermögen.

4.2 In seiner Stellungnahme vom 13. Januar 2022 (vgl. E. II. 3.2 hievore) erklärte der Beschwerdeführer, er habe das Arbeitsverhältnis schon auf Ende Dezember 2021 beendet, weil dies zu höheren Ansprüchen gegenüber der Pensionskasse geführt habe als ein Austritt Ende Februar 2022. Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend ausgeführt hat, ist dieser Entscheid des Beschwerdeführers zwar nachvollziehbar, die geschilderte Konstellation vermag aber aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht keine Unzumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle bis Ende Februar 2022 zu begründen. Es ist nicht der Zweck und die Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, einer versicherten Person die Optimierung ihrer vorsorgerechtlichen Situation zu ermöglichen.

4.3 Ein angespanntes Arbeitsklima und Differenzen mit dem oder der Vorgesetzten rechtfertigen für sich allein genommen noch keine Vertragsauflösung ohne neue Stelle (vgl. Kupfer Bucher, a.a.O., S. 208; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf/Zürich/Basel 2014, Art. 30 N 37). Die vom Beschwerdeführer geschilderten Umstände und Verhältnisse sind nicht derart ausserordentlich, dass sie eine andere Betrachtungsweise rechtfertigen würden. Wenn er nach der Kündigung nicht mehr zu Kadersitzungen eingeladen wurde, mag dies aus seiner Sicht ärgerlich sein. Es ist aber (etwa unter dem Aspekt des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen, aber auch des effizienten

Einsatzes seiner Arbeitszeit) bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar, wenn die Vorgesetzte nicht wollte, dass der Beschwerdeführer an Beratungen und Entscheidungen teilnahm, welche die Zeit nach seinem Weggang betrafen. Das Erteilen von Rügen und abschätzige Bemerkungen in Anwesenheit von Drittpersonen sind zweifellos unangenehm. Vom Beschwerdeführer hätte jedoch ■ auch mit Blick auf seine Position als Mitglied des Kaders mit einem weit überdurchschnittlichen Salär (vgl. E. II. 3.1.1 hiervor) ■ unter dem Aspekt der in der Arbeitslosenversicherung geltenden Schadenminderungspflicht erwartet werden können, trotz solcher Vorkommnisse bis zum Ende der Kündigungsfrist, d.h. Ende Februar 2022, in seiner Anstellung zu verbleiben.

4.4 Unzumutbar ist eine Arbeit auch dann, wenn sie dem Gesundheitszustand derversicherten Person nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss jedoch durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (BGE 124 V 134 E. 4b/bb S., 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweisen). Davon kann hier nicht gesprochen werden. Der Allgemeinmediziner Dr. med. C.____ hält in seinem Schreiben vom 21. April 2022 fest, der Beschwerdeführer habe ihm die für ihn psychisch untragbaren Verhältnisse am Arbeitsplatz geschildert, die ihn sehr belastet und zu Schlafstörungen geführt hätten. Weiter bestätigt Dr. med. C.____, dass der Beschwerdeführer von der Arbeitsumgebung sehr belastet gewesen sei. Er stellt aber keine Diagnose und hält stattdessen ausdrücklich fest, der Beschwerdeführer sei bei ihm nicht wegen eines Burnouts in der Sprechstunde gewesen. Auch von einer Arbeitsunfähigkeit ist nicht die Rede. Damit ist eine gesundheitlich bedingte Unzumutbarkeit des Verbleibs in der bestehenden Anstellung für zwei weitere Monate nicht erstellt. Abgesehen davon hätte, wie die Beschwerdegegnerin darlegt, für die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses bis Ende Februar 2022 im Krankheitsfall eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestanden.

4.5 Nach dem Gesagten kann nicht gesagt werden, das Verbleiben im Arbeitsverhältnis beim B.____, habe dem Beschwerdeführer im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV nicht zugemutet werden können. Die Beschwerdegegnerin hat ihn daher zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

E. 5

5.1 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

5.2 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 (Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110).

5.3 Wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben hat, liegt ein schweres

Verschulden vor (Art. 45 Abs. 4 lit. a 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. Es kann sich dabei um die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Lage, Religionszugehörigkeit) oder um objektive Gegebenheit (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).

5.4 Wie dargelegt, ist grundsätzlich von einem schweren Verschulden auszugehen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst hat. Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Umstände rechtfertigen es ■ auch im Quervergleich zu anderen, ähnlich gelagerten Fällen ■ nicht, von diesem Prinzip abzuweichen. Innerhalb des für schweres Verschulden vorgesehenen Rahmens hat sich die Beschwerdegegnerin daran orientiert, dass der Beschwerdeführer durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zweimonatige Arbeitslosigkeit verursacht hat, welche andernfalls nicht eingetreten wäre. Die Verhängung von 38 Einstelltagen lässt sich vor diesem Hintergrund nicht als unangemessen bezeichnen. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 6

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung 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 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

Der Vizepräsident

Die Gerichtsschreiberin

Flückiger

Wittwer

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