

SO_GERICHTE VSBES.2023.33 vom 9. November 2023

SO Obergericht, 2023-11-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2023.33_d20231109

FR: SO_GERICHTE VSBES.2023.33 du 9 novembre 2023

IT: SO_GERICHTE VSBES.2023.33 del 9 novembre 2023

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 1

Die Unia Arbeitslosenkasse (fortan: Beschwerdegegnerin) stellte den Versicherten A.____ (fortan: Beschwerdeführer) mit Verfügung vom 20. Juni 2022 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 14. Januar 2022 für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein. Zur Begründung gab die Beschwerdegegnerin an, der Beschwerdeführer sei entlassen worden, weil er gegen die Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz verstossen habe (Akten der Beschwerdegegnerin / Unia S. 109 ff.) . Die da gegen gerichtete Einsprache (Unia S. 90) wies die Beschwerdegegnerin mit Entscheid vom 12. Januar 2023 ab (Aktenseite / A.S. 1 ff.).

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), was auch den Verlust eines Zwischenverdienstes (d.h. Einkommen, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt, Art. 24 Abs. 1 AVIG) umfasst (s. AVIG-Praxis ALE D66 f.). 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). Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern auf ein vermeidbares Verhalten der versicherten Person zurückgeht (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 206, mit Hinweisen).

2.2 Das vorwerfbare Verhalten der versicherten Person 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 womöglich zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und dies in Kauf nimmt (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 204 + 205, mit Hinweisen).

2.3 Der für eine Einstellung erhebliche Sachverhalt muss grundsätzlich mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Das derversicherten Person zur Last gelegte Verhalten, das zur Kündigung führte, hat beweismässig klar festzustehen. Zu den Umständen der 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. Mit anderen Worten: Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten derversicherten Person zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend macht, für welche er keine Beweise anführen kann. Vielmehr ist das Fehlverhalten mit Hilfe anderer Beweismittel zu erhärten (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 202, mit Hinweisen; BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; AVIG-Praxis ALE D6).

E. 2.1

Die Vertreterin des Beschwerdeführers wendet sich nach dem Einspracheentscheid mit einem als «Einsprache» betitelten Schreiben vom 23. Januar 2023 an die Beschwerdegegnerin und macht sinngemäss geltend, dass kein Grund für eine Einstellung bestehe (A.S. 7). Diese Eingabe wird zuständigkeitshalber an das Versicherungsgericht des Kantons Solothurn (fortan: Versicherungsgericht) weitergeleitet und dort als Beschwerde entgegengenommen (A.S. 9).

2.2 Die Beschwerdegegnerin beantragt mit Beschwerdeantwort vom 15. Februar 2023, die Beschwerde sei abzuweisen und der angefochtene Einspracheentscheid zu bestätigen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdeführers (A.S. 12 ff.).

2.3 Der Beschwerdeführer gibt innert der Frist bis 13. März 2023 keine Replik ab (s. A.S. 15 + 18) und lässt sich auch sonst nicht mehr vernehmen.

II. 1. 1.1 Da die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten fallen bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 in die Präsidialkompetenz (§ 54 bis Abs. 1 lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation / GO, BGS 125.12). Diese Grenze wird hier, bei einem monatlichen versicherten Verdienst von CHF 5'281.00 (Unia S. 345) und 30 streitigen Einstelltagen, offenkundig nicht erreicht, weshalb der Vizepräsident des Versicherungsgerichts als Stellvertreter der Präsidentin zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichter zuständig ist.

E. 3.1

3.1.1 Der Beschwerdeführer befand sich vom 2. Dezember 2019 bis 1. September 2022 in einer (pandemiebedingt verlängerten) Rahmenfrist für den Leistungsbezug (Unia S. 56 + 345). Am 15. Mai 2021 schloss er mit dem Personalverleih C. ___ AG (fortan: Arbeitgeberin) einen Einsatzvertrag ab, welcher vorsah, ihn ab 17. Mai 2021 auf unbestimmte Dauer als Elektromonteur zu beschäftigen (Unia S. 257). In der Folge erzielte der Beschwerdeführer auf diese Weise einen Zwischenverdienst (Unia S. 187 f. / 192 f. / 199 f. / 204 f. / 214 f. / 227 f. / 232 f. / 242 f. / 253 f.). Am 7. Januar 2022 erlitt er auf der Baustelle der D. ___ AG einen Unfall, indem ihm Metallstaub ins linke Auge geriet, worauf er zu 100 % arbeitsunfähig geschrieben wurde (Unia S. 170 + 180). Der Sicherheitsbeauftragte meldete den Unfall noch am gleichen Tag und hielt fest, der Beschwerdeführer und dessen Kollege hätten ohne Schutzbrille, ohne Feuerbewilligung sowie ohne Absperrung und Abschirmung gegen Funkenflug Flexarbeiten (Trennschleifen) verrichtet, wofür die beiden noch abgemahnt resp. zu einem Abmahnungsgespräch

eingeladen würden (Unia S. 10 unten). In der Abmahnung vom 12. Januar 2022 warf die D.____ AG dem Beschwerdeführer einen schweren Verstoss gegen Sicherheitsregeln vor, in dem er ohne Schutzbrille, ohne Feuerlöscher sowie ohne Absperrung resp. Abschirmung Flexarbeiten vorgenommen habe. Ein weiterer Verstoss gegen die Sicherheitsrichtlinien führe zu einem sofortigen Baustellenverweis. Der Beschwerdeführer unterzeichnete diese Abmahnung indes nicht (Unia S. 6).

3.1.2 Die Arbeitgeberin löste den Vertrag mit dem Beschwerdeführer am 13. Januar 2022 fristlos auf (Unia S. 188 Ziff. 15 f.). Gegenüber der Beschwerdegegnerin erklärte sie am 3. Mai 2022, der Beschwerdeführer sei für den Kunden E.____ auf der Baustelle der D.____ AG tätig gewesen, wo sehr strenge Sicherheitsmassnahmen gelten würden. Jeder Mitarbeiter habe eine Sicherheitsschulung absolvieren und unterschreiben müssen, dass er diese verstanden habe. Das dauerhafte Tragen der persönlichen Schutzausrüstung sei Pflicht, um bei einem Unfall Leib und Leben zu schützen. Täglich vor Arbeitsantritt seien die Sicherheitsvorschriften erneut besprochen worden. Dennoch habe der Beschwerdeführer schwer gegen diese Vorschriften verstossen, indem er ohne Handschuhe und Schutzbrille geflext habe, was denn auch zu seinem Unfall geführt habe. Ausserdem habe er den Bereich nicht abgesichert. Diese Versäumnisse hätten zur sofortigen Wegweisung von der Baustelle durch den Sicherheitsbeauftragten der D.____ AG geführt (Unia S. 152).

3.1.3 Die Vertreterin des Beschwerdeführers gab am 16. Mai 2022 an, dieser habe bei der Arbeit keine Schulungen gemacht. Ausserdem sei es überhaupt nicht so zum Unfall gekommen, wie es die Arbeitgeberin beschreibe (Unia S. 136). Diese reichte daraufhin die Arbeitsprozessanweisung (fortan: APA) der D.____ AG sowie den vom Beschwerdeführer am 21. Mai 2021 unterschriebenen Instruktionsnachweis ein (Unia S. 12 ff. + 23), verbunden mit dem Vermerk, der Instrukteur beherrsche auch die Muttersprache des Beschwerdeführers (Unia S. 119).

3.1.4 In der Einsprache vom 4. Juli 2022 brachte die Vertreterin im Wesentlichen vor, es stimme nicht, dass es täglich noch irgendwelche Schulungen gegeben habe. Der Unfall sei zudem nicht während der Arbeit passiert. Es stehe Aussage gegen Aussage, aber es sei halt leichter, dem Arbeitnehmer die Schuld zu geben (Unia S. 90). Der Einsprache lag das Unfallprotokoll bei (Unia S. 91). Darin gab der Beschwerdeführer an, ein Kollege habe Metallteile geschnitten. Als er, der Beschwerdeführer, nach den Spänen gegriffen habe, müsse ihm etwas ins Auge gefallen sein.

3.1.5 In der Beschwerde wird präzisiert, man behaupte nicht, dass der Beschwerdeführer überhaupt keine Schulung abgeschlossen habe, sondern dass am Unfalltag keine solche erfolgt sei. Da sich der Unfall nicht während der Arbeit ereignet habe, sei unverständlich, warum man dem Beschwerdeführer vorwerfe, er habe beim Flexen keine Schutzbrille und keine Handschuhe getragen. Er habe vielmehr Pause gemacht und sei vorbeigelaufen, als der Unfall passiert sei (A.S. 7).

3.1.6 Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin hin erklärt die Arbeitgeberin am 10. Februar 2023 (Unia S. 25 ff.), der Sicherheitsbeauftragte der D.____ AG habe am 7. Januar 2022 den Unfall und die Verletzung der Sicherheitsvorschriften durch den Beschwerdeführer gemeldet (s. E. II. 3.1.1 hiervor). Auf der Baustelle der D.____ AG seien ca. zehn Personen nur mit der Kontrolle der Arbeitssicherheit beschäftigt. Bevor jemand dort arbeiten dürfe, müsse er eine Schulung zu den Sicherheitsmassnahmen und seinen Pflichten absolvieren, wobei er auch auf die Konsequenzen bei Nichteinhaltung hingewiesen werde. Wer die

Sicherheitsvorschriften missachte, werde von den Sicherheitsleuten abgemahnt oder nachgeschult. Dies sei gemäss dem Sicherheitsbeauftragten Herrn F.____ auch beim Beschwerdeführer der Fall gewesen. Der Unfall habe sich nicht in einer Pause oder beim Vorbeigehen zugetragen, der Beschwerdeführer und sein Kollege seien ja vom Sicherheitsbeauftragten erwischt worden. Pausen seien auf der Baustelle nicht erlaubt, man müsse sich in die dafür zugewiesenen Räume begeben. Essen, Trinken, Rauchen und Telefonieren seien vor Ort strikt verboten. Wer dies nicht befolge, verstosse weiter gegen die Sicherheitsvorschriften. Es habe dauernd Schulungen gegeben, um die Sicherheit auf der Baustelle zu gewährleisten. Die persönliche Schutzausrüstung müsse immer getragen werden, ausser in den dafür vorgesehenen Pausenräumen. Dies werde den Mitarbeitern jeden Tag gesagt, einerseits durch die tägliche Kontrolle der Sicherheitsleute und andererseits beim Eingang zur Baustelle mittels Plakaten und Warntafeln. Was die Abmahnung vom 12. Januar 2022 (E. II. 3.1.1 in fine hiervor) angehe, so habe der Beschwerdeführer den Gesprächstermin nicht wahrgenommen resp. sich sehr herablassend über die Vorschriften geäussert. Er sei daher wegen Uneinsichtigkeit am 12. Januar 2022 von der Baustelle weggewiesen worden, so dass man ihn dort nicht mehr habe einsetzen können; auch bei anderen Kunden sei gerade nichts frei gewesen.

Der Beschwerdeführer äussert sich nicht zu diesen Auskünften der Arbeitgeberin, obwohl er dazu im Rahmen einer Replik Gelegenheit gehabt hätte (s. E. I. 2.3 hiervor).

E. 3.2

3.2.1 Aufgrund der Akten steht fest, dass der Beschwerdeführer ab dem 17. Mai 2021 über die Arbeitgeberin einen Zwischenverdienst erzielte und am 7. Januar 2022 auf der Baustelle einen Unfall erlitt, als Flexarbeiten ausgeführt wurden. Was diesen Zwischenfall betrifft, so geht aus der Meldung des Sicherheitsbeauftragten der D.____ AG unmittelbar nach dem Unfall sowie der ein paar Tage später verfassten Abmahnung hervor, dass der Beschwerdeführer weder seine Schutzbrille getragen noch den Arbeitsplatz abgesperrt resp. abgeschirmt hatte (E. II. 3.1.1 hiervor). Er bestreitet dies nicht, hält indes dafür, der Unfall sei nicht während der Arbeit, sondern in seiner Pause geschehen, weshalb er in diesem Moment gar nicht verpflichtet gewesen sei, seine Schutzausrüstung zu tragen (E. II. 3.1.4 + 3.1.5 hiervor). Dies verfängt jedoch nicht: Der Beschwerdeführer gab im Unfallprotokoll an, dass sein Arbeitskollege Metallteile geschnitten und er, der Beschwerdeführer, nach den Spänen gegriffen habe, als etwas in sein linkes Auge geraten sei (E. II. 3.1.4 hiervor). Daraus erhellt, dass der Beschwerdeführer an der Arbeit war, als sich der Unfall ereignete, weshalb er gemäss der Weisung in der APA für Flexarbeiten seine Schutzbrille hätte verwenden müssen (s. Unia S. 18). Da der Arbeitnehmer die Anordnungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten im Betrieb zu befolgen hat (Art. 321d Abs. 1 und 2 Schweizerisches Obligationenrecht / OR, SR 220), verletzte der Beschwerdeführer seine arbeitsvertragliche Pflicht, als er die APA ignorierte. Daran würde sich auch dann nichts ändern, wenn der Beschwerdeführer tatsächlich die Arbeit unterbrochen hätte, um eine Pause einzulegen. Die Schutzbrillenpflicht bezweckt, die Mitarbeiter vor Schaden zu bewahren. Sie gilt deshalb selbstredend auch dann, wenn jemand gerade keine Arbeit verrichtet, sich aber auf der Baustelle aufhält und dem dazugehörigen Risiko ausgesetzt ist. Dies war beim Beschwerdeführer der Fall, denn wenn er sich nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes aufgehalten hätte, wäre schwerlich Metallstaub in sein Auge gelangt. Er räumt denn auch ein, ohne Brille am Ort der Flexarbeiten vorbeigegangen zu sein (E. II. 3.1.5 hiervor). In dieser Situation müsste er sich den Vorwurf

gefallen lassen, dass er die Brille ablegte, bevor er sich im Pausenraum befand, womit ebenfalls eine Missachtung der Sicherheitsvorschriften vorläge. Hinzu kommt, dass die APA vorschreibt, bei Flexarbeiten den Gefahrenbereich abzusperren resp. abzuschranken (s. Unia S. 18), was unterblieb (E. II. 3.1.1 hiervor). Diese Unterlassung ist dem Beschwerdeführer unabhängig davon anzulasten, ob er sich im Unfallzeitpunkt gerade in einer Pause befand oder nicht.

3.2.2 Der Beschwerdeführer bestätigte unterschriftlich, dass er beim Arbeitsantritt im Mai 2021 in die Sicherheitsbestimmungen eingeführt worden war (E. II. 3.1.3 hiervor). In der Einsprache und der Beschwerdeschrift macht er denn auch nicht mehr geltend, es habe gar keine Schulungen gegeben, beharrt aber darauf, dass kein täglicher Hinweis auf die Vorschriften erfolgt sei, insbesondere auch nicht am Unfalltag. Die Darstellung der Arbeitgeberin, wonach die auf dem Gelände patrouillierenden Sicherheitsleute die Mitarbeiter an die Sicherheitsbestimmungen erinnern und am Eingang der Baustelle Plakate über das Tragen der Sicherheitsausrüstung informieren (E. II. 3.1.6 hiervor), erscheint indes als plausibel. Die Anwesenheit von Sicherheitsbeauftragten auf der Baustelle wird dadurch bestätigt, dass ein solcher am 7. Januar 2022 den Unfall und das Fehlverhalten des Beschwerdeführers meldete (E. II. 3.1.1 hiervor). Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer keinerlei Einwände gegen die ausführlichen Angaben der Arbeitgeberin vom 10. Februar 2023 erhob, nachdem sie ihm zusammen mit der Beschwerdeantwort zur Kenntnis gebracht worden waren. Im Übrigen würde es auch keine Rolle spielen, wenn der Beschwerdeführer am Unfalltag nicht darauf hingewiesen wurde, eine Schutzbrille zu tragen und den Gefahrenbereich abzusperren, mussten ihm doch diese grundlegenden Obliegenheiten noch von der Einführung im Mai 2021 her bekannt sein, zumal er nirgends geltend macht, er habe die damaligen Ausführungen des Instructors nicht verstanden.

3.2.3 Der Beschwerdeführer wäre allein wegen seines Verstosses gegen die Sicherheitsvorschriften am 7. Januar 2022 nicht entlassen worden, vielmehr war seitens der D. ___ AG zunächst eine Abmahnung vorgesehen (E. II. 3.1.1 hiervor). Er hätte also die Möglichkeit gehabt, weiterhin seiner Arbeit nachzugehen. Da er jedoch die Abmahnung nicht akzeptierte, obwohl sie aufgrund seines Verhaltens berechtigt war (s. E. II. 3.2.1 hiervor), wurde er der Baustelle verwiesen und sodann von der Arbeitgeberin entlassen. Nachdem der Beschwerdeführer einen schweren Fehler am Arbeitsplatz begangen hatte, wäre er verpflichtet gewesen, sich der Abmahnung vorbehaltlos zu unterziehen und von nun an die Sicherheitsvorgaben strikt einzuhalten, um weiterhin einen Zwischenverdienst erzielen zu können. Indem er sich stattdessen widersetzte und damit jede Einsicht in seinen Fehler vermissen liess, musste er damit rechnen, die Stelle zu verlieren (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_125/2021 vom 14. September 2021 E. 3.1 f.), d.h. er handelte eventualvorsätzlich (s. dazu E. II. 2.2 hiervor).

3.2.4 Vor diesem Hintergrund ist klar nachgewiesen, dass der Beschwerdeführer seine Entlassung am 13. Januar 2022 durch die Missachtung arbeitsvertraglicher Pflichten selbst verschuldet hat. Sein Einwand, es stehe Aussage gegen Aussage, ist unzutreffend. Die Umstände, welche zur Kündigung führten, stellen nicht bloss vage Behauptungen der Arbeitgeberin dar; deren Darstellung korrespondiert vielmehr mit den Akten und wurde nicht resp. nicht substantiiert bestritten (s. dazu E. II. 2.3 + 3.2.1 hiervor). Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer daher grundsätzlich zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

E. 3.3

3.3.1 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

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).

3.3.2 Was die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit angeht, so wertet die Verwaltungsweisung des SECO die gerechtfertigte fristlose Kündigung einer versicherten Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als schweres Verschulden (AVIG-Praxis ALE D75 / 1.C). Der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Dies trifft im vorliegenden Fall zu. Einerseits verletzte der Beschwerdeführer erwiesenermassen grundlegende Sicherheitsvorschriften (E. II. 3.1.1 + 3.2.1 hiervor), wodurch er nicht nur sich selber, sondern auch andere Personen auf der Baustelle gefährdete. Angesichts dessen muss man von einer schweren Pflichtverletzung sprechen. Andererseits wollte der Beschwerdeführer die entsprechende Abmahnung durch die D. ___ AG nicht akzeptieren. Darin manifestiert sich eine bedenkliche Einstellung gegenüber Sicherheitsfragen, weshalb es dem Betrieb nicht zumutbar war, den Beschwerdeführer noch länger auf der Baustelle arbeiten zu lassen und das Risiko erneuter, u.U. hochgefährlicher Verstösse gegen die Sicherheitsbestimmungen einzugehen. Mit diesem vorzeitigen Abbruch des Einsatzes von einem Tag auf den anderen missachtete der Beschwerdeführer zugleich seinen Vertrag mit der Arbeitgeberin; im Hinblick auf seine Uneinsichtigkeit konnte von ihr nicht erwartet werden, ihn in anderen Betrieben einzusetzen. Die fristlose Auflösung des (zeitlich nicht befristeten) Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin erweist sich damit als gerechtfertigt, so dass der betreffende Raster in der SECO-Weisung Anwendung findet. Aus den Akten geht im Übrigen nirgends hervor, dass der Beschwerdeführer tatsächlich ein arbeitsgerichtliches Verfahren gegen die Arbeitgeberin anhängig gemacht hätte, um den Kündigungsgrund überprüfen zu lassen, weshalb für die Beschwerdegegnerin kein Anlass bestand, das Einspracheverfahren bis zu einem entsprechenden Urteil zu sistieren (s. dazu AVIG-Praxis ALE C245).

Die Beschwerdegegnerin trug zu Gunsten des Beschwerdeführers dem Umstand Rechnung, dass es sich bei der verlorenen Stelle um einen Zwischenverdienst handelte, indem sie 30 Einstelltage verhängte und damit den unteren Rahmen des schweren Verschuldens unterschritt (s. Unia S. 111 Ziff. 10 und A.S. 4 Ziff. 21). Dies ist nicht zu beanstanden. Die Vorbringen des Beschwerdeführers sind demgegenüber nicht geeignet, sein Verschulden in einem milderen Licht erscheinen zu lassen. Es ist vielmehr nicht nachvollziehbar, warum er

die Chance, seine Arbeit zu behalten, welche sich ihm mit der Abmahnung bot, nicht ergreifen wollte (s. E. II. 3.2.3 hiervor). Daher besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen und die Einstelldauer weiter zu reduzieren.

3.4 Zusammenfassend stellt sich die Beschwerde als unbegründet heraus und ist abzuweisen.

4. Bei diesem Verfahrensausgang steht dem Beschwerdeführer 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 vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht interessierenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (s. Art. 61 lit. fbis Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

Demnach wird erkannt:

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 Vizepräsident

Der Gerichtsschreiber

Flückiger

Haldemann

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