

SO_GERICHTE VSBES.2023.48 vom 31. Januar 2023

SO Obergericht, 2023-01-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2023.48

FR: SO_GERICHTE VSBES.2023.48 du 31 janvier 2023

IT: SO_GERICHTE VSBES.2023.48 del 31 gennaio 2023

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Syna Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) stellte den Versicherten A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Verfügung vom 2. November 2022 ab 17. August 2022 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein. Zur Begründung gab sie an, der Beschwerdeführer habe seine Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. So habe er eine unbefristete Anstellung gekündigt, um eine lediglich befristete neue Anstellung einzugehen. Diese neue Arbeitsstelle sei ihm anschliessend gekündigt worden, da er ohne Abmeldung der Arbeit ferngeblieben sei (Akten der Beschwerdegegnerin [Syna] S. 74 ff.). 1.2 Am 14. November 2022 erhob der Beschwerdeführer bei der Beschwerdegegnerin Einsprache gegen die Verfügung vom 2. November 2022 (Syna S. 72), welche er in der Folge innert der ihm angesetzten Nachfrist (Syna S. 33) mit Eingabe vom 20. Januar 2023 verbesserte (Syna S. 25). Mit Einspracheentscheid vom 31. Januar 2023 wies die Beschwerdegegnerin die Einsprache ab, da der Beschwerdeführer wegen einer nicht ordnungsgemässen Abmeldung bei seinem letzten Arbeitgeber die Arbeitslosigkeit selber verschuldet habe (Syna S. 12 ff.; Akten-Seite [A.S.] 1 f.).

E. 2

2.1 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu verhindern, bedeuten (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2514 f. N 836). Art. 44 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 827.02) zählt beispielhaft entsprechende Tatbestände auf. Danach gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (lit. a) oder wenn er ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem er wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (lit. c). 2.2 Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung 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, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechtes (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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_751/2015 vom 9. Februar 2016 E. 5 mit Hinweisen). 2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eventualvorsatz 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 (Urteile des Bundesgerichts 8C_125/2021 vom 14. September 2021 E. 2.2, 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4 mit Hinweisen).

E. 3

3.1 Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429).

3.2 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210) enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts 8C_831/2019 vom 13. Februar 2020 E. 3.2.2 mit Hinweisen). 3.3 Abweichend vom allgemein geltenden sozialversicherungsrechtlichen Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit kann eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteile des Bundesgerichts 8C_796/2019 vom 27. März 2020 E. 3.3, 8C_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.4). 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 mit Hinweisen; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2 mit Hinweisen; siehe zum Ganzen auch: Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 24 sowie S. 104).

4. Den Akten lässt sich folgender entscheidender Sachverhalt entnehmen:

4.1 Gemäss Einsatzvertrag vom 22. Juli 2022 war der Beschwerdeführer ab dem 2. August 2022 über B.____ bei der C.____, [...] (nachfolgend: Einsatzbetrieb), während max. drei Monaten in einem Vollzeitpensum als Maschinenbediener angestellt (vgl. Syna S. 156).

4.2 Mit Schreiben vom 12. August 2022 löste B.____ ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen auf den 16. August 2022 auf (vgl. Syna S. 145).

4.3 In einer am 30. August 2022 unterzeichneten Arbeitgeberbescheinigung hielt B.____ fest, sie habe dem Beschwerdeführer «mündlich» gekündigt, da er unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben sei. Als Kündigungszeitpunkt gab sie den 12. August 2022 an (vgl. Syna S. 147 f.).

4.4 Im Rahmen des ihm gewährten rechtlichen Gehörs führte der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 30. September 2022 aus, er sei plötzlich krank geworden. Nach zwei Tagen habe er einen Anruf von seiner Beraterin bei B.____ erhalten. Diese habe ihm mitgeteilt, ihm sei gekündigt worden, obwohl er doch erst ab dem dritten Tag seiner krankheitsbedingten Absenz ein Arztzeugnis hätte beibringen müssen (vgl. Syna S. 97).

4.5 Mit Schreiben vom 13. Oktober 2022 ersuchte die Beschwerdegegnerin B.____ um Beantwortung des folgenden Fragenkataloges (vgl. Syna S. 90 f.):

1. «Sind arbeitsvertragliche Pflichten seitens [des Versicherten] verletzt worden? Wenn ja, welche?»
2. «Wurden mündliche resp. schriftliche Verwarnungen ausgesprochen? Falls schriftliche, wollen Sie uns hierzu die Verwarnungen in Kopie einreichen.»
3. «Ist die Kündigung auf ein Selbstverschulden [des Versicherten] zurückzuführen? Falls ja, inwiefern?»
4. «Ab welchem Krankheitstag muss bei Ihnen ein Arztzeugnis eingereicht werden?»
5. «Wurde mit [dem Versicherten] vor der ausgesprochenen Kündigung der Kontakt gesucht?»
6. «Wann wurde die Arbeitsunfähigkeit seitens [des Versicherten] gemeldet?»
7. «Wurde [der Versicherte] darauf aufmerksam gemacht, dass er ein Arztzeugnis einreichen muss?»

4.6 Mit Schreiben vom 20. Oktober 2022 beantwortete B.____ die Fragen wie folgt (vgl. Syna S. 86):

Frage 1: «Ja, das hat er. Er hat sich nicht abgemeldet bei seinem Einsatzbetrieb. Er ist unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben.»

Frage 2: «Wir haben ih[n] angerufen, ob er wieder zur Arbeit geht. Er meinte, er würde arbeiten gehen, aber er ist wieder der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben.»

Frage 3: «Er hätte sich abmelden sollen bei seinem Einsatzbetrieb oder bei uns, damit wir das dem Einsatzbetrieb hätten weitersagen können.»

Frage 4: «Ab dem 3. Krankheitstag wird man bezahlt, also braucht man ab dann ein Arztzeugnis, damit abgerechnet werden kann. Aber das bedeutet nicht, dass man [...] ohne Abmeldung 3 Tage lang der Arbeit fernbleiben kann. Man muss sich ab dem 1. Krankheitstag abmelden. Dies hat nichts mit dem Einreichen des [Arzt]zeugnisses zu

tun.» Frage 5: «Ja, der Kontakt wurde gesucht. Wir haben mit ihm gesprochen und ih[n] gefragt, warum er sich nicht abgemeldet hat. Der Einsatzbetrieb wollte aber trotzdem nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten und wir mussten ihm kündigen.» Frage 6: «Er hat sich nicht gemeldet, wir mussten mit ihm Kontakt aufnehmen.» Frage 7: «Dass er ein Arztzeugnis nicht eingereicht hat, ist nicht das Problem, sondern, dass er sich nicht abgemeldet hat. Aber er wusste (so wie es in seiner Stellungnahme steht), dass er ab dem 3. Krankheitstag ein Arztzeugnis vorweisen muss.» 4.7 Mit Verfügung vom 2. November 2022 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab dem 17. August 2022 während 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ein. Als Begründung führte sie an, die Arbeitslosigkeit sei selbstverschuldet, da der Beschwerdeführer unter anderem ohne Abmeldung seiner (letzten) Arbeit ferngeblieben sei. Sein Arbeitgeber habe mit ihm Kontakt aufnehmen müssen, da er sich nicht gemeldet habe. Der Einsatzbetrieb habe sich nach diesem Vorfall dazu entschieden, den Beschwerdeführer nicht mehr weiter zu beschäftigen (vgl. Syna S. 74 ff.). 4.8 Mit undatierter Einsprache (Eingang bei der Beschwerdegegnerin: 14. November 2022 [Syna S. 33]) machte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin geltend, es habe niemand seine Anrufe entgegengenommen oder zurückgerufen, als er versucht habe, sich krankheitsbedingt abzumelden. Er habe es «nach ca. 20 min» erneut versucht und anschliessend bei B. ___ angerufen, welche den Kontakt habe herstellen können. Er sei dann von B. ___ informiert worden, dass der Einsatzbetrieb ihn nicht weiterbeschäftigen wolle, und dieser habe ihm in der Folge über B. ___ gekündigt. Er habe Letztere darüber informiert, dass er die (fraglichen) Anrufe noch in seinem Anrufverlauf habe. Er lasse der Beschwerdegegnerin einen Auszug davon zukommen, «um die Situation [zu] bereinigen». Diesem sei zu entnehmen, dass weder die HR-Leiterin noch der Schichtführer des Einsatzbetriebes seine Anrufe entgegengenommen oder zurückgerufen hätten. Am 9. August 2022 habe er den Schichtführer erst um 12:25 Uhr angerufen, da er Nachmittagsschicht gehabt habe (vgl. Syna S. 72; siehe auch ergänzende Eingabe vom 20. Januar 2023 [Syna S. 25 f.]). 4.9 Mit E-Mail vom 13. Januar 2023 liess der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin erneut mitteilen, dass er schon am ersten Krankheitstag direkt beim Einsatzbetrieb angerufen habe, um sich abzumelden, jedoch niemand das Telefon abgenommen habe. Danach habe ihn B. ___ kontaktiert und er habe dieser mitgeteilt, dass er bereits vergeblich versucht habe, den Einsatzbetrieb zu erreichen. Falls er weiterhin krank sei, würde er «am frühen Morgen» dem Einsatzbetrieb Bescheid geben. Dies habe er auch gemacht, aber es habe erneut niemand den Anruf entgegengenommen. Er sei der festen Überzeugung, alles richtig gemacht zu haben. Dem Anrufverlauf könne entnommen werden, dass er angerufen habe (vgl. Syna S. 31 f.). 4.10 Auf erneute Rückfragen der Beschwerdegegnerin hin führte B. ___ mit E-Mail vom 27. Januar 2023 ergänzend aus, dass der Beschwerdeführer am ersten Krankheitstag (9. August 2022) Nachmittagsschicht mit Arbeitsbeginn 13:45 Uhr gehabt hätte. Die Hauptnummer von B. ___ werde von fünf Mitarbeitenden bedient und es komme eine Combox, wenn ausnahmsweise niemand den Anruf entgegennehmen könne. Auch bei der Direktnummer der für den Beschwerdeführer zuständigen Sachbearbeiterin könne auf die Combox gesprochen werden, wenn diese nicht erreichbar sei. «Natürlich» müssten die Mitarbeitenden sich bei ihr abmelden, da sie die Arbeitgeberin sei. Es sei jedoch naheliegend, dass der Einsatzbetrieb ebenfalls informiert werde, weil ja dann die Arbeitskraft fehle. Es gelte der gesunde Menschenverstand: Abmeldung bei ihr und dem Einsatzbetrieb per Telefon oder E-Mail. Der Einsatzbetrieb habe die zuständige

Sachbearbeiterin bei B.____ am 10. August 2022 kontaktiert und ihr mitgeteilt, dass sich der Beschwerdeführer am Vortag direkt bei seiner HR-Leiterin um 12:30 Uhr abgemeldet habe, weil ihm schlecht gewesen sei. Er würde direkt zum Arzt gehen und sich anschliessend umgehend noch am gleichen Tag beim Einsatzbetrieb erneut melden. Das habe der Beschwerdeführer jedoch nicht getan und der Einsatzbetrieb habe ihn dreimal vergeblich versucht anzurufen. Der Beschwerdeführer habe erst am Folgetag (10. August 2022) zurückgerufen und mitgeteilt, dass er erst heute den Arzt aufsuchen könne. Die HR-Leiterin des Einsatzbetriebs habe mit ihm abgemacht, dass er sich bis am 11. August 2022, spätestens 9:00 Uhr, melde und mitteile, ob er überhaupt zur Arbeit kommen könne, da der Einsatzbetrieb ansonsten umorganisieren müsse. Dem sei der Beschwerdeführer nicht nachgekommen und der Einsatzbetrieb habe erneut einen Ausfall erlitten. Die zuständige Sachbearbeiterin bei B.____ habe mit dem Beschwerdeführer am 10. August und am 11. August 2022 persönlich am Telefon die Situation besprochen (vgl. Syna S. 17 ff.).

4.11 Mit Einspracheentscheid vom 31. Januar 2023 hielt die Beschwerdegegnerin fest, gemäss den ihr vorliegenden Unterlagen habe sich der Beschwerdeführer nur teilweise an die vertraglichen Abmachungen gehalten. Er habe sich zwar am 9. August 2022 abgemeldet, jedoch nicht wie vereinbart am gleichen Tag dem Arbeitgeber eine (erneute) Rückmeldung gegeben. Auch am 10. August 2022 habe er sich nicht von sich aus abgemeldet, sondern erst nach mehrmaligen Anrufen B.____ darüber informiert, dass er seinen Arzttermin erst für diesen Tag erhalten habe. Die Abmachung, sich bis am 11. August 2022, 9:00 Uhr, zu melden, habe der Beschwerdeführer anschliessend nicht eingehalten. Aus dem eingereichten Anrufverlauf könnten keine eingehenden oder ausgehenden Anrufe entnommen werden, so dass nicht ersichtlich sei, wann der Beschwerdeführer angerufen oder der Einsatzbetrieb versucht habe, ihn zu erreichen. Die Beweise seien demnach mangelhaft. Der Beschwerdeführer hätte sich auch schriftlich bei seinem Einsatzbetrieb oder bei B.____ abmelden können, was er indessen nicht in Betracht gezogen habe. Er habe seine Abmeldepflicht nicht zureichend wahrgenommen und sei somit wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 kontrollierten Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. Syna S. 12 ff.; A.S. 1 f.).

4.12 In einem als «Einsprache gegen Einspracheentscheid vom 31.01.2023» betitelten Schreiben vom 8. Februar 2023 schilderte der Beschwerdeführer (nochmals) den Sachverhalt aus seiner Sicht: Er habe am 9. August 2022 den Schichtführer des Einsatzbetriebes telefonisch kontaktiert und ihn darüber informiert, dass er krank sei und am nächsten Tag wieder arbeiten komme, wenn es ihm bessergehe. Am Nachmittag habe er mit B.____ gesprochen und sie hätten vereinbart, dass er sich am 10. August 2022 vor 9:00 Uhr beim Einsatzbetrieb melde, falls er immer noch krank sei. Er sei dann am 10. August 2022 immer noch krank gewesen und habe die HR-Leiterin des Einsatzbetriebs um 8:36 Uhr erfolglos versucht telefonisch zu erreichen. Er habe in der Folge Tabletten genommen und sei eingeschlafen. Am Nachmittag habe er mit B.____ telefoniert und sie über seinen Anruf beim Einsatzbetrieb informiert. B.____ habe gleichentags noch mit dem Einsatzbetrieb gesprochen und ihm anschliessend telefonisch mitgeteilt, dass der Einsatzbetrieb ihm gekündigt habe. Es leuchte ihm nicht ein, weshalb er sich am 11. August 2022 erneut hätte beim Einsatzbetrieb melden müssen, nachdem ihm B.____ am Vortag mitgeteilt habe, dass ihm gekündigt worden sei (vgl. Beschwerdebeilage [BB] 3).

4.13 In seiner Beschwerde vom 17. Februar 2023 bringt der Beschwerdeführer erneut vor, dass er sich bereits am ersten Krankheitstag beim Schichtführer des Einsatzbetriebes wegen Krankheit abgemeldet habe. Auch am zweiten Krankheitstag habe er dem Einsatzbetrieb telefoniert, aber niemand habe

abgenommen. B.____ habe ihm gleichentags mitgeteilt, dass ihm gekündigt worden sei. Ihm stelle sich die Frage, weshalb der Einsatzbetrieb erst nachträglich zugegeben habe, dass er sich korrekt abgemeldet habe. Er bestreite, gesagt zu haben, dass er zum Arzt gehe, da er gar keinen Hausarzt habe. Er habe nur mitgeteilt, dass er am 10. August 2022 wieder zur Arbeit erscheine, wenn es ihm bessergehe, ansonsten er sich vor 9:00 Uhr abmelden werde, was er dann auch so getan habe. Er sei ausserdem ja krank gewesen und es sei gut möglich, dass er eingeschlafen sei, nachdem er Tabletten eingenommen habe. Er habe alles richtig gemacht und die Arbeitslosigkeit sei demzufolge nicht selbstverschuldet (vgl. A.S. 3).

4.14 Mit Beschwerdeantwort vom 24. Februar 2023 macht die Beschwerdegegnerin geltend, der Beschwerdeführer sei seiner Pflicht, sich im Krankheitsfall beim Arbeitgeber adäquat abzumelden, nicht nachgekommen. So hätte er am 10. August 2022 mehrfach und nicht nur einmal versuchen müssen, den Arbeitgeber telefonisch zu erreichen. Er habe auch nicht auf dessen Combox gesprochen oder sich per E-Mail abgemeldet bzw. um einen Rückruf gebeten. Dazu wäre er jedoch umso mehr verpflichtet gewesen, als er am 9. August 2022 mit dem Arbeitgeber vereinbart habe, sich am 10. August 2022 bis 9:00 Uhr zu melden, falls es ihm gesundheitlich nicht bessergehe. Überdies hätte er sich am 11. August 2022 ebenfalls vor 9:00 Uhr beim Arbeitgeber abmelden müssen, da er an diesem Tag ebenfalls nicht zur Arbeit erschienen sei. Gemäss Anrufverlauf habe er jedoch nicht einmal einen Anrufversuch unternommen. Sei der Beschwerdeführer wie von ihm geschildert am 10. August 2022 dermassen krank gewesen, hätte er einen Arzt aufsuchen müssen, was er jedoch nicht getan habe. Er hätte sich auch noch nach dem Schlafen um die korrekte Abmeldung beim Arbeitgeber bemühen müssen. Er habe somit seine Arbeitslosigkeit selber verschuldet (vgl. A.S. 7 f.).

E. 5

5.1 Der vom Beschwerdeführer und von B.____ unterzeichneten Rahmenvereinbarung vom 22. Juli 2022 lässt sich entnehmen, dass der Arbeitnehmende B.____ sofort jede Arbeitsunfähigkeit zu melden hat. Bei krankheitsbedingter Abwesenheit von mehr als zwei Tagen muss er umgehend ein Arztzeugnis des behandelnden Arztes einreichen, wobei sich B.____ vorbehält, bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis zu verlangen und die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt der eigenen Wahl untersuchen zu lassen (vgl. Ziff. 7.2 [Krankheit]; Syna S. 159). Muss der Arbeitnehmende seinen Einsatz infolge Krankheit unterbrechen, so hat er B.____ und den Einsatzbetrieb umgehend davon in Kenntnis zu setzen (vgl. Ziff. 12 [Abwesenheit des Arbeitnehmers]; Syna S. 160).

5.2 Dem vom Beschwerdeführer eingereichten Anrufprotokoll lassen sich folgende ausgehende, mithin vom Beschwerdeführer getätigte Anrufe entnehmen (vgl. BB 4; Syna S. 17, S. 26):

9. August 2022:

08:54:47: Anruf auf Direktnummer zuständige Sachbearbeiterin B.____ (Gesprächsdauer: 2:39 Minuten)

12:24:44 Anruf auf Hauptnummer Einsatzbetrieb (Gesprächsdauer: 0:09 Minuten)

12:25:33 Anruf auf Direktnummer Schichtführer Einsatzbetrieb (Gesprächsdauer: 0:03 Minuten)

13:12:02 Anruf auf Direktnummer Schichtführer Einsatzbetrieb (Gesprächsdauer: 0:58 Minuten)

10. August 2022:

08:36:20 Anruf auf Direktnummer HR-Leiterin Einsatzbetrieb (Gesprächsdauer: 2:14 Minuten)

13:58:44 Anruf auf Hauptnummer B.____ (Gesprächsdauer: 1:27 Minuten)

15:15:16 Anruf auf Hauptnummer B.____ (Gesprächsdauer: 1:36 Minuten)

11. August 2022:

10:36:04 Anruf auf Telefonnummer Praxis Dr. med. D.____, [...] (Gesprächsdauer: 2:15 Minuten)

E. 5.3

5.3.1 Gemäss dem von ihm ins Recht gelegten Anrufprotokoll rief der Beschwerdeführer am ersten Krankheitstag (9. August 2022) B.____ um 8:54 Uhr an und führte mit der zuständigen Sachbearbeiterin ein mehr als zweiminütiges Gespräch. Nach dem Mittag und vor Beginn seiner Nachmittagsschicht um 13:45 Uhr (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervor) versuchte er zuerst zweimal erfolglos (Gesprächsdauer von neun bzw. drei Sekunden) seinen Einsatzbetrieb telefonisch zu erreichen, bevor er ■ entgegen seiner ursprünglichen Behauptung (vgl. Syna S. 25 f., S. 31 f., S. 72; E. II. 4.8 f. hiervor) ■ um 13:12 Uhr den Schichtführer kontaktieren und mit ihm ein rund einminütiges Telefongespräch führen konnte (vgl. auch BB 3; A.S. 3; E. II. 4.12 f. hiervor). Es hat somit gestützt auf das Anrufprotokoll mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als erstellt zu gelten, dass der Beschwerdeführer am 9. August 2022 seiner Abmeldepflicht (vgl. E. II. 4.10 sowie E. II. 5.1 hiervor) sowohl gegenüber seinem Arbeitgeber B.____ als auch gegenüber seinem Einsatzbetrieb zureichend nachgekommen ist. Hinsichtlich der Frage, ob zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Beschwerdeführer zusätzlich vereinbart wurde, dass sich Letzterer am gleichen Tag erneut melde, gehen die Auffassungen der Beteiligten auseinander (vgl. Syna S. 17; A.S. 3; E. II. 4.10 sowie E. II. 4.13 hiervor), ohne dass die eine oder andere Sichtweise durch zusätzliche Indizien gestützt werden könnte. Der diesbezügliche Geschehensablauf lässt sich demnach nicht mehr ermitteln und ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht klar feststellen (vgl. zum erhöhten Beweiserfordernis bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit infolge Entlassung durch den Arbeitgeber E. II. 3.3 hiervor).

5.3.2 Am zweiten Krankheitstag (10. August 2022) rief der Beschwerdeführer gemäss Anrufprotokoll ■ wie am Vortag angeblich mit B.____ vereinbart (vgl. Syna S. 32; BB 3; A.S. 3; E. II. 4.9 sowie E. II. 4.12 f. hiervor) ■ um 8:36 Uhr beim Einsatzbetrieb an und führte mit der HR-Leiterin, welche seinen Anruf entgegen seinen Schilderungen (vgl. Syna S. 32; BB 3; A.S. 3; E. II. 4.9 sowie E. II. 4.12 f. hiervor) entgegennahm, ein mehr als zweiminütiges Gespräch. Dieses wurde vom Einsatzbetrieb auch so bestätigt (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervor). Anschliessend schief er eigenen Angaben zufolge ein (vgl. BB 3; A.S. 3; E. II. 4.12 f. hiervor) und tätigte erst am Nachmittag um 13:58 und 15:15 Uhr zwei je rund eineinhalb Minuten dauernde Anrufe an B.____. Ob er damit seiner Abmeldepflicht nicht nur gegenüber dem Einsatzbetrieb, sondern auch gegenüber dem Arbeitgeber B.____ rechtzeitig nachkam, kann letztlich dahingestellt bleiben. Denn B.____ führte selber aus, dass der Einsatzbetrieb (den der Beschwerdeführer gemäss Anrufprotokoll ja rechtzeitig informiert hatte) nicht mehr mit dem Beschwerdeführer zusammenarbeiten wollte und sie ihm daher habe kündigen müssen (vgl. Syna S. 86;

E. II. 4.6 hiervoor). Den Anstoss für die Kündigung gab somit nicht sie wegen eines möglichen Fehlverhaltens des Beschwerdeführers, sondern der Einsatzbetrieb. Ohnehin wurde B.____ gemäss eigener Aussage vom Einsatzbetrieb über das Gespräch des Beschwerdeführers mit dessen HR-Leiterin noch am gleichen Tag informiert (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervoor) und hatte demnach auf ohne Anruf des Beschwerdeführers Kenntnis von dessen erneuten krankheitsbedingten Abwesenheit. Eine am 10. August 2022 ihr gegenüber allenfalls verspätet erfolgte Abmeldung war mithin für die anschliessende Kündigung nicht ausschlaggebend.

5.3.3 Am dritten Krankheitstag (11. August 2022) rief der Beschwerdeführer gemäss Anrufprotokoll weder seinen Arbeitgeber B.____ noch ■ wie angeblich vereinbart (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervoor) ■ seinen Einsatzbetrieb an, um sich erneut krankheitsbedingt abzumelden und blieb damit unentschuldigt seiner Arbeit fern. Dieses Verhalten hätte allerdings dann keine Auswirkungen auf die Kündigung mehr gehabt, wenn ihm ■ so der Beschwerdeführer (vgl. Syna S. 97; BB 3; A.S. 3; E. II. 4.4 sowie E. II. 4.12 f. hiervoor) ■ bereits am 2. Krankheitstag (10. August 2022) durch B.____ mündlich mitgeteilt worden wäre, dass ihm gekündigt werde. Denn hätte der Beschwerdeführer die (zumindest bereits) mündlich ausgesprochene Kündigung tatsächlich bereits am Vortag erhalten, hätte er am 11. August 2022 auch nicht mehr damit rechnen müssen (vgl. E. II. 2.3 hiervoor), dass er durch sein (erstmaliges) unentschuldigtes Fernbleiben seine Arbeitsstelle bei B.____ verlieren würde.

Für die Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdeführers spricht, dass B.____ angab, bereits am 10. August 2022 erstmals mit ihm «die Situation besprochen» zu haben (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervoor). So ist denn auf dem Anrufprotokoll am 10. August 2022 um 15:15 Uhr noch ein zweites Telefongespräch zwischen dem Beschwerdeführer und B.____ vermerkt, welches Gelegenheit für ein solches Kündigungsgespräch geboten hätte. Ausserdem vermerkte B.____ auf der Arbeitgeberbescheinigung vom 30. August 2022, dass dem Beschwerdeführer «mündlich» gekündigt worden sei, wobei sich der auf dem Formular ebenfalls angegebene Kündigungszeitpunkt («12.08.2022») offensichtlich auf das schriftliche Kündigungsschreiben gleichen Datums bezog (vgl. Syna S. 145 ff.; E. II. 4.2 f. hiervoor). Schliesslich gab der Beschwerdeführer schon sehr früh und zeitlich nahe am konkreten Sachverhalt an, dass er nach zwei Tagen einen Anruf von der zuständigen Sachbearbeiterin bei B.____ erhalten habe, dass ihm gekündigt worden sei, obwohl er doch erst ab dem dritten Abwesenheitstag ■ mithin am 11. August 2022 ■ ein Arztzeugnis hätte vorweisen müssen (vgl. Syna S. 97; E. II. 4.4 hiervoor).

Gegen die Behauptung des Beschwerdeführers, ihm sei bereits am 10. August 2022 mündlich gekündigt worden, kann hingegen angeführt werden, dass das Kündigungsschreiben von B.____ (erst) auf den 12. August 2022 datiert wurde (vgl. Syna S. 145; E. II. 4.2 hiervoor). Überdies wirft es Fragen auf, weshalb der Einsatzbetrieb ihn bereits am 10. August 2022 nicht mehr hätte weiterbeschäftigen wollen, nachdem er ■ so zumindest gemäss Aussage von B.____ (vgl. Syna S. 17; E. II. 4.10 hiervoor) ■ gleichentags angeblich noch mit dem Beschwerdeführer vereinbart hatte, dass sich dieser bis am 11. August 2022 spätestens um 9:00 Uhr erneut bei ihm melde. Zudem erschliesst sich nicht ohne weiteres, weshalb der Beschwerdeführer gemäss Anrufprotokoll am 11. August 2022, mithin am ersten Tag, an welchem ein Arztzeugnis erforderlich gewesen wäre (vgl. E. II. 5.1 hiervoor), mit seinem Hausarzt ■ den er entgegen seinen Beteuerungen (vgl. A.S. 3; E. II. 4.13 hiervoor) offenbar hatte (vgl. auch Syna S. 78 f., S. 82) ■ telefonischen

Kontakt aufnahm, wenn ihm ja bereits am Vortag gekündigt worden war. Ein solches Vorgehen liesse sich allerdings auch damit erklären, dass sein Gesundheitszustand am 11. August 2022 die Konsultation eines Arztes erforderlich machte.

Gestützt auf vorstehende Ausführungen lässt sich demnach nachträglich nicht mehr abschliessend beurteilen, ob der Beschwerdeführer bereits am 10. August 2022 oder erst später die (mündliche) Kündigung erhalten hatte. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch, dass unterschiedliche Sichtweisen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichwertig nebeneinanderstehen, ohne dass einseitig auf die Argumentation des Arbeitgebers abgestellt werden dürfte (vgl. E. II. 3.3 hiervor). Dies gilt im vorliegenden Fall umso mehr, als es die zuständige Sachbearbeiterin von B.____ ein halbes Jahr nach dem Vorfall als «herausfordernd» bezeichnete, den genauen Ablauf zu rekonstruieren (vgl. Syna S. 17), und sich deren erste Behauptung, wonach sich der Beschwerdeführer bei seinem Einsatzbetrieb und bei ihr überhaupt nicht abgemeldet habe (vgl. Syna S. 86; E. II. 4.6 hiervor), als unzutreffend herausstellte. Vor diesem Hintergrund wären auch von einer (mündlichen oder schriftlichen) Befragung derselben keine weiteren relevanten Erkenntnisse zu erwarten, so dass darauf verzichtet werden kann (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 134 I 140 E. 5.3 S. 148). Denn selbst wenn diese eine bereits am 10. August 2022 mündlich ausgesprochene Kündigung ausdrücklich in Abrede stellen würde, wäre damit ■ angesichts der gegenteiligen Auffassung des Beschwerdeführers ■ in beweismässiger Hinsicht weiterhin nicht klar erstellt, dass der Beschwerdeführer noch am 11. August 2022 durch sein Verhalten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch seinen Arbeitgeber herbeiführte.

5.4 Soweit die Beschwerdegegnerin mithin in ihrem Einspracheentscheid vom 31. Januar 2023 die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder damit begründete, dass er durch sein Verhalten, namentlich durch das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV; vgl. Syna S. 12 ff.; A.S. 1 f.), kann ihr nicht gefolgt werden. Die Beschwerde ist demnach gutzuheissen und der angefochtene Entscheid aufzuheben.

E. 6

6.1 Liegt, wie im vorliegenden Fall, eine verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder im Streit, prüft die kantonale Beschwerdeinstanz frei, insbesondere ohne Bindung an die rechtliche Qualifikation des dem Versicherten in der angefochtenen Verfügung vorgeworfenen Verhaltens, ob und gegebenenfalls welcher der in Art. 30 Abs. 1 AVIG und Art. 44 AVIV normierten Einstellungsstatbestände erfüllt ist. Dabei hat sie bei ihrem Entscheid die aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör abgeleiteten Verfahrensrechte der Parteien zu beachten, was je nach konkreter Verfahrenslage oder materiellrechtlichen Auswirkungen gebieten kann, die Parteien noch besonders anzuhören. Zusätzliche Schranken sind zu beachten, wenn der Richter, sei es von sich aus aufgrund von Anhaltspunkten in den Akten, sei es wegen eines von der Verwaltung nachträglich (zum Beispiel in der Vernehmlassung) erwähnten Grundes (sog. "Nachschieben" von Einstellungsgründen), im Vergleich zur verfügten Einstellung von einem anderen Sachverhalt ausgehen will, der unter einen anderen Einstellungsgrund zu subsumieren ist oder im Rahmen des gleichen Einstellungsstatbestandes einen sachverhaltlich neuen Verschuldensvorwurf begründet. Dies ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen für eine Ausdehnung des Verfahrens über den

Anfechtungsgegenstand gegeben sind und das rechtliche Gehör gewahrt wird (BGE 122 V 34 E. 2c S. 37; Urteil des Eidg. Versicherungsgerichtes C 59/05 vom 30. Mai 2005 E. 2.2).

6.2 Die Beschwerdegegnerin begründete in ihrer Verfügung vom 2. November 2022 die Einstellung des Beschwerdeführers während 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ursprünglich sowohl mit dessen unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit bei dem durch B.____ vermittelten Einsatzbetrieb als auch mit dem Umstand, dass er eine unbefristete Anstellung bei der E.____ per 31. Juli 2022 gekündigt habe, um bei B.____ eine (lediglich) auf max. drei Monate befristete Anstellung anzunehmen (vgl. Syna S. 75 f.). Die Abweisung der vom Beschwerdeführer dagegen erhobenen Einsprache begründete sie anschliessend indessen nur noch mit dessen angeblich zur Kündigung führenden Fehlverhalten in seinem (neuen) Anstellungsverhältnis bei B.____ (vgl. Einspracheentscheid vom 31. Januar 2023 [E. II. 4.11 hiervor; Syna S. 13; A.S. 2]).

6.3 Den Akten lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer sein unbefristetes Anstellungsverhältnis als Betriebsmitarbeiter bei der E.____ am 30. Juni 2022 auf den 31. Juli 2022 kündigte (vgl. Syna S. 129 f., S. 135, S. 246 ff.). Als Kündigungsgrund gab er gegenüber der Beschwerdegegnerin an, er habe aufgrund der zu leistenden Schichtarbeit unter Schlaf- und Essstörungen gelitten (vgl. Syna S. 97, S. 247). Darüber hinaus hätten ihn die gegen die Schlafstörungen verschriebenen Medikamente schläfrig gemacht und er sei (dadurch) auf der Arbeit vielen Gefahren ausgesetzt gewesen (vgl. Syna S. 97). Im Anschluss daran unterzeichnete der Beschwerdeführer am 22. Juli 2022 einen auf max. drei Monate befristeten (Temporär-) Einsatzvertrag bei B.____ mit Anstellungsbeginn am 2. August 2022 (vgl. E. II. 4.1 hiervor; Syna S. 156). Auf entsprechende Rückfragen hin führte B.____ gegenüber der Beschwerdegegnerin mit E-Mail vom 23. Februar 2023 aus, es wäre durchaus denkbar gewesen, dass der von ihr ausgestellte Einsatzvertrag nach Ablauf von drei Monaten verlängert worden wäre. Darüber entscheide immer der Einsatzbetrieb, wobei eine allfällige Verlängerung von der Leistung des von ihr verliehenen Mitarbeitenden abhängt. Wenn es «für beide Parteien gepasst» hätte, hätte durchaus die Möglichkeit bestanden, dass der Beschwerdeführer vom Einsatzbetrieb mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag übernommen worden wäre (vgl. Syna S. 7 f.).

6.4 Zwar bildet der Einstellungsgrund der freiwilligen Aufgabe einer Arbeitsstelle von voraussichtlich längerer Dauer für ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis (Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV; vgl. E. II. 2.1 hiervor) nicht Gegenstand des angefochtenen Einspracheentscheides und somit auch nicht Anfechtungs- und Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens. Dennoch ergeben sich aus den Akten doch gewisse Indizien dafür, dass zumindest dieser Einstellungsstatbestand möglicherweise erfüllt sein könnte. In diesem Zusammenhang ist etwa darauf hinzuweisen, dass es der versicherten Person obliegt, zu belegen, dass ihr eine bestimmte Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht (mehr) zumutbar war. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (BGE 124 V 238 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2), wobei die versicherte Person die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat (vgl. E. II. 3.2 hiervor; Dejan Simic, a.a.O., S. 32 sowie S. 104). Ein solches Arztzeugnis, welches die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der früheren Arbeitsstelle bei der E.____ bescheinigt, befindet sich aktuell nicht bei den Akten. Überdies ergibt sich aus der von der Beschwerdegegnerin am 23. Februar 2023 bei B.____ nachträglich eingeholten Stellungnahme, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers an der neuen

Arbeitsstelle beim Einsatzbetrieb über die vertraglich vereinbarte Einsatzdauer von max. drei Monaten hinaus lediglich möglich gewesen wäre (vgl. E. II. 3.1 sowie E. II. 6.3 hiervor). So hat denn B. ___ tatsächlich das Arbeitsverhältnis mit ihm nach kürzester Zeit wieder aufgelöst (vgl. E. II. 4.2 hiervor; Syna S. 145). Vor diesem Hintergrund könnte dem Beschwerdeführer allenfalls vorgehalten werden, er hätte wissen müssen, dass diese neue Anstellung nur von kurzfristiger Dauer sein werde. Es bleibt der Beschwerdegegnerin überlassen, ob sie ■ unter Gewährung des rechtlichen Gehörs gegenüber dem Beschwerdeführer ■ diesbezüglich weitere Abklärungen tätigt und anschliessend gegebenenfalls neu verfügt.

E. 7

7.1 Der Beschwerdeführer, der in eigener Sache handelt, hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

7.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (vgl. Art. 61 lit. fbisATSG).

Demnach wird erkannt:

3. 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

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst

Birgelen

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