

VBE.2024.118 / ms / sc / sg

Art. 108

Urteil vom 20. August 2024

Besetzung

Oberrichterin Peterhans, Präsidentin
Oberrichterin Fischer
Oberrichterin Hausherr
Gerichtsschreiber Schweizer

Beschwerde-
führer

A. _____
vertreten durch Dr. iur. Peter F. Siegen, Rechtsanwalt,
Stadtturmstrasse 10, Postfach, 5401 Baden

Beschwerde-
gegnerin

Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Aargau, Bahn-
hofstrasse 78, Postfach, 5001 Aarau

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 18. Januar 2024)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1963 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 19. September 2021 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 5. Oktober 2021 bei der Beschwerdegegnerin die Ausrichtung von Arbeitslosentaggeldern ab dem 1. November 2021. Mit Verfügung vom 18. Januar 2023 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 15. Oktober 2022 für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies sie mit Einspracheentscheid vom 18. Januar 2024 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 18. Januar 2024 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 19. Februar 2024 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren:

- "1. Es seien der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 18. Januar 2024 betreffend Einstelltage ersatzlos aufzuheben;
eventuell, bei Abweisung des Antrages Ziffer 1:
2. Es sei der Beschwerdeführer ab dem 15. Oktober 2022 für die Dauer von 3 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen;
alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin;"

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 4. März 2024 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

2.3.

Mit Replik vom 12. März 2024 hielt der Beschwerdeführer im Wesentlichen an seinen Anträgen fest, woraufhin die Beschwerdegegnerin mit Duplik vom 18. April 2024 weiterhin die Beschwerdeabweisung beantragte.

2.4.

Mit Triplik vom 13. Mai 2024 nahm der Beschwerdeführer erneut Stellung.

2.5.

Mit Eingabe vom 15. Mai 2024 reichte der Beschwerdeführer einen Strafregisterauszug ein.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 18. Januar 2024 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 29-35) zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte.

2.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, 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 AVIV). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern 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 Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden (Urteil des Bundesgerichts 8C_40/2016 vom 21. April 2016 E. 2.1; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 Rz. 828 mit Hinweisen).

3.

3.1.

Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer ab dem 1. Februar 2022 im Zwischenverdienst bei der B. _____ AG angestellt war. Gemäss Rahmenarbeitsvertrag war er auf "Aushilfsbasis" beschäftigt, wobei ein fixes Arbeitspensum von 60 % garantiert wurde. Es wurde ein Brutto-Lohn von Fr. 26.00 pro Stunde vereinbart. Zur Kündigungsfrist wurde festgehalten, dass diese nach der Probezeit von drei Monaten einen Monat betrage und auf jedes beliebige Datum (nicht auf Monatsende) gekündigt werden könne (VB 259-261). Mit Schreiben vom 9. September 2022 kündigte der Beschwerdeführer den Arbeitsvertrag mit der B. _____ AG per 14. Oktober 2022 (VB 158). Am 13. Oktober 2022 schloss der Beschwerdeführer einen Einsatzvertrag mit dem Personalvermittlungsbüro C. _____ AG für einen Einsatz bei der D. _____ AG mit Beginn am 17. Oktober 2022 ab, wobei ein Pensum von "mind. 10% der wöchentlichen Sollstunden des für diesen Einsatz gültigen aveGAV" sowie ein Brutto-Stundenlohn von Fr. 28.00 vereinbart wurden (VB 200).

3.2.

Die Beschwerdegegnerin begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der B. _____ AG ohne Zusicherung einer adäquaten Folgestelle gekündigt habe. Bei der C. _____ AG sei ihm lediglich ein 10%iges Pensum zugesichert worden. Es hätte dem Beschwerdeführer klar sein müssen, dass entscheidend sei, was im Vertrag stehe. Zum Zeitpunkt der Kündigung müsse eine adäquate Folgestelle zugesichert worden sein, um eine Kündigung ohne Sanktionsfolge zu begründen. Diese Voraussetzung erfülle der Beschwerdeführer nicht (VB 30-31).

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber im Wesentlichen geltend, er habe im Zeitpunkt der Kündigung die Zusicherung der C. _____ AG für eine neue 100%-Stelle gehabt. Die künftige Arbeitgeberin habe jedoch nicht Wort gehalten und der Einsatzbetrieb habe den Beschwerdeführer nur in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Dies sei für ihn nicht voraussehbar gewesen. Es könne ihm höchstens vorgeworfen werden, dass er sich zu Unrecht auf die mündliche Zusicherung verlassen habe. Schliesslich sei auch ein mündlich vereinbarter Vertrag gültig (vgl. Beschwerde S. 5 ff.).

3.3.

Die Zusicherung einer anderen Stelle nach Art. 44 lit. b AVIV setzt für die versicherte Person nicht bloss Hoffnungen und Erwartungen erweckende Vertragsverhandlungen voraus. Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn durch ausdrücklich oder stillschweigend übereinstimmende Willensäusserung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR tatsächlich zustande gekommen ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_1021/2012 vom 10. Mai 2013 E. 5.3.3; KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 210).

3.4.

3.4.1.

Im Einsatzvertrag zwischen dem Personalvermittlungsbüro C. _____ AG und dem Beschwerdeführer vom 13. Oktober 2022 wurde ein unbefristeter Einsatz mit einer Arbeitszeit von "mind. 10% der wöchentlichen Sollstunden des für diesen Einsatz gültigen aveGAV" vereinbart (VB 200). Mit undatiertem Schreiben führte E. _____, C. _____ AG, aus, er habe dem Beschwerdeführer am 5. September 2022 telefonisch eine Anstellung bei der D. _____ AG ab dem 17. Oktober 2022 zugesichert. Die Anstellung sei nicht 10 %, sondern 100 %. Dies stehe nur auf dem Vertrag so, was er dem Beschwerdeführer im persönlichen Gespräch erklärt habe, da es sich bei den Temporärbüros um "temporäre" Anstellungen handle und es vorkommen könne, dass es vielleicht mal einen Tag keine Arbeit gebe. Dabei handle es sich nur um eine Absicherung (VB 148).

3.4.2.

Vorab ist hinsichtlich des Antrags des Beschwerdeführers auf Durchführung einer Partei- bzw. Zeugenbefragung bezüglich des Inhalts und der "Bedeutung" des Telefonats vom 5. September 2022 (vgl. Replik S. 3) festzuhalten, dass dessen Inhalt feststeht und auch zwischen den Parteien unumstritten ist, weshalb sich diesbezüglich weitere Abklärungen und die Durchführung einer Verhandlung erübrigen (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. dazu BGE 137 V 64 E. 5.2 S. 69; 136 I 229 E. 5.3 S. 236).

Es trifft zwar zu, dass grundsätzlich auch mündliche Vereinbarungen gültig sind. Jedoch liegt ein von der telefonischen Vereinbarung vom 5. September 2022 mit der Zusicherung einer Anstellung im 100%-Pensum bei der D._____ AG abweichender schriftlicher Vertrag mit einem garantierten Pensum von lediglich 10 % vor. Im Übrigen ist der Arbeitsvertrag im Bereich der Personalvermittlung ohnehin in der Regel schriftlich zu schliessen (Art. 19 Abs. 1 AVG). Zudem muss der schriftliche Arbeitsvertrag gemäss Art. 48 Abs. 1 AVV vor der Arbeitsaufnahme vorliegen. Im Arbeitsvertrag sind sodann die Arbeitszeiten zu regeln (Art. 19 Abs. 2 AVG). Es bestand auch kein Zeitdruck, denn das Stellenangebot der C._____ AG mit Einsatzbeginn am 17. Oktober 2022 erfolgte am 5. September 2022. Aufgrund der mit der B._____ AG vereinbarten einmonatigen Kündigungsfrist (vgl. VB 261) hätte der Beschwerdeführer noch eine Woche bis zum allfälligen Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit der Kündigung zuwarten können. Der Beschwerdeführer kündigte jedoch sein Arbeitsverhältnis bereits am 9. September 2022 (vgl. VB 196) und ohne Vorliegen eines schriftlichen Vertrags sowie einzig aufgrund von mündlichen Zusicherungen der C._____ AG. Indem der Beschwerdeführer folglich seine Stelle bei der B._____ AG mit garantiertem 60%igen Pensum einzig aufgrund von mündlichen Versprechungen der C._____ AG kündigte und in der Folge einen von den mündlichen Zusicherungen der C._____ AG vom 5. September 2022 abweichenden Einsatzvertrag unterzeichnete, nahm er eine Lohneinbusse zumindest in Kauf. Der Beschwerdeführer ist somit seiner Schadenminderungspflicht (vgl. E. 2. hiervor) nicht nachgekommen.

3.4.3.

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, er sei vom Temporärbüro "an der Nase herumgeführt" worden. Ihm sei mit dem schriftlichen "10%-Vertrag" das Risiko von ausbleibenden Aufträgen überbunden worden, obwohl dieses Risiko als Teil des Unternehmerrisikos von der Arbeitgeberin zu tragen wäre (vgl. Triplik S. 2). Er sei mit "vollmundigen Versprechungen" vom Temporärbüro zur Kündigung verleitet worden (vgl. Eingabe vom 15. Mai 2024). Die Behauptung des Beschwerdeführers, von der C._____ AG getäuscht worden zu sein, ist indessen angesichts der Tatsache, dass er am 12. Dezember 2022 sogleich einen weiteren Einsatzvertrag mit der C._____ AG unterzeichnete, worin ebenfalls lediglich ein 10%iges Pensum

garantiert wurde (VB 169), nicht nachvollziehbar. Daran ändern auch die Ausführungen des Beschwerdeführers nichts, wonach er sich in der Folge umgehend um eine neue Stelle bemüht habe, was ein wichtiges Indiz dafür sei, dass er gutgläubig gewesen sei (vgl. Beschwerde S. 8). Die Frage, ob ein einstellungswürdiges Verhalten vorliegt, ist im Wesentlichen unter dem Aspekt der Schadenminderungspflicht zu prüfen, welcher der Beschwerdeführer nicht nachgekommen ist (vgl. E. 3.4.2. hiavor).

3.4.4.

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, die Beschwerdegegnerin habe ihre Beratungspflicht gemäss Art. 27 ATSG verletzt, indem sie ihn nicht dazu angehalten habe, seine Ansprüche ersatzweise gegenüber der C._____ AG geltend zu machen (Replik S. 4 f.). Der Verzicht auf allfällige Schadenersatzansprüche gegenüber der C._____ AG bzw. der Beschwerdegegnerin aufgrund einer allfälligen Verletzung der Beratungspflicht ist jedoch nicht Gegenstand des Verfahrens. Im Übrigen vertritt der Beschwerdeführer selber die Ansicht, dass er gegenüber der C._____ AG keinen "klagbaren Anspruch" habe (vgl. Replik S. 4). Soweit der Beschwerdeführer hingegen sinngemäss geltend machen will, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit durch die Beschwerdegegnerin hätte verhindert werden können, wenn sie ihre Beratungspflicht wahrgenommen hätte, ist festzuhalten, dass eine diesbezügliche Beratung – sofern eine entsprechende Pflicht überhaupt bestanden haben sollte – durch die Beschwerdegegnerin bereits aus zeitlichen Gründen ausser Betracht fiel, weil sie erst nach der Kündigung durch den Beschwerdeführer von dieser erfuhr.

3.5.

Zusammenfassend ist die Beschwerdegegnerin zu Recht davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der B._____ AG ohne Zusage einer adäquaten Folgestelle gekündigt hat. Damit liegt grundsätzlich ein einstellungswürdiges Verhalten vor, sofern dem Beschwerdeführer eine weitere Tätigkeit bei der B._____ AG zumutbar gewesen wäre.

4.

4.1.

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Arbeitsstelle bei der B._____ AG sei unzumutbar gewesen. Er habe aus berechtigter Sorge um seine Gesundheit den Arbeitsplatz verlassen müssen. Es dürfe deshalb auch keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. Beschwerde S. 9 f.).

4.2.

4.2.1.

Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des

Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen [publ. in ARV 2012 Nr. 13 S. 294]). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

4.2.2.

Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2).

4.3.

In seiner Stellungnahme vom 11. Januar 2023 gab der Beschwerdeführer an, die Arbeit sei zwar anstrengend gewesen, aber er habe nicht deswegen gekündigt. Er habe gewartet, bis er ein Jobangebot erhalten habe. Deswegen habe er gekündigt (VB 146). Im Beschwerdeverfahren macht der Beschwerdeführer nunmehr gesundheitliche Gründe für die Kündigung geltend, wonach er längere Zeit schwere Arbeiten immer wieder alleine habe verrichten müssen. Es sei ihm nicht zumutbar gewesen, sich dem Risiko von Bandscheibenvorfällen auszusetzen (Beschwerde S. 9). Ein ärztliches Zeugnis, welches ausweisen würde, dass die Tätigkeit bei der B. _____ AG für den Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht (mehr) zumutbar gewesen wäre, liegt jedoch nicht vor. So gab der Beschwerdeführer denn auch an, er sei nicht beim Arzt gewesen und könne somit keine ärztliche Bestätigung einreichen (vgl. VB 145). Es liegt somit weder ein ärztliches Zeugnis noch ein anderes geeignetes Beweismittel vor, welches die Unzumutbarkeit der Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen belegen würde (vgl. E. 4.2. hiervor). Andere Gründe für eine Unzumutbarkeit des Verbleibs bei der B. _____ AG bis zur Zusicherung einer neuen Stelle im 100%-Pensum sind weder ersichtlich noch werden solche geltend gemacht. Die Beschwerdegegnerin stellte den Beschwerdeführer somit zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein.

5.

5.1.

Die Beschwerdegegnerin ging aufgrund der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit von einem schweren Verschulden aus und sanktionierte den

Beschwerdeführer im angefochtenen Einspracheentscheid mit 35 Einstelltagen (VB 32).

Der Beschwerdeführer rügt die Anzahl der von der Beschwerdegegnerin verfügbaren Einstelltage und macht geltend, es dürfe maximal von einem leichten Verschulden ausgegangen werden, weil er darauf habe vertrauen dürfen, dass er eine adäquate Stelle gefunden habe. So sei ihm erst nach der Kündigung abweichend von der Zusicherung einer 100%-Stelle ein schriftlicher Vertrag mit kleinerem Pensum ausgehändigt worden (vgl. Beschwerde S. 10 f.).

5.2.

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Nach der Rechtsprechung ist im Bereich des schweren Verschuldens als sachgemässer Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung grundsätzlich ein Mittelwert in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala zu wählen, somit ein solcher von 45 Einstelltagen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 6 mit Hinweisen; BGE 123 V 150 E. 3c S. 153). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldigbarer Grund, der das Verschulden leichter erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit (so die Befristung der Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 131; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2524 Rz. 863 f.).

5.3.

Der in den Verwaltungsweisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) als Richtlinie enthaltene Einstellraster (Einstellraster für ALK, AVIG-Praxis ALE Rz. D75 Ziff. 1D) sieht für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle ein schweres Verschulden vor, womit grundsätzlich von 45 Einstelltagen auszugehen ist. Indem die Beschwerdegegnerin die Anzahl Einstelltage im unteren Bereich des schweren Verschuldens angesetzt hat, hat sie die konkreten Umstände (Unklarheiten bei Vertragsabschluss; Kündigung mit Antritt einer Folgeanstellung mit geringerem Verdienst) bereits genügend berücksichtigt. Triftige Gründe, welche ein Abweichen vom Ermessen der Vorinstanz erlauben würden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2. mit Hinweisen), sind daher nicht ersichtlich. Der Einspracheentscheid vom 18. Januar 2024 erweist sich damit als rechens.

6.

6.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

6.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

6.3.

Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und der Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer Stellung als Sozialversicherungsträgerin (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) kein Anspruch auf Parteientschädigung zu.

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 20. August 2024

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Die Präsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Peterhans

Schweizer