



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 15. Januar 2018 (715 17 310 / 17)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen aggressiven Verhaltens gegenüber dem Vorgesetzten

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführer, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 3003, 4002 Basel

gegen

KIGA Baselland, Postfach, 4133 Pratteln 1, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1987 geborene A._____ meldete sich am 4. Juli 2016 zur Arbeitsvermittlung und am 7. Juli 2016 zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung per 1. November 2016 an. Am 12. April 2017 wies das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) den Versicherten an, an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung bei der kaufmännischen Praxisfirma B._____ des Vereins C._____ für die Dauer vom 19. April 2017 bis 18. Oktober 2017 teilzunehmen. Der Stellenantritt wurde auf den 5. Mai 2017 festgesetzt, weil der Versicherte Vater wurde und er deshalb Ferien bezog. Krankheitshalber begann er seinen Arbeitseinsatz schliesslich erst am 9. Mai 2017. Am 1. Juni 2017 wurde er wegen seines Verhaltens

aus dem Programm ausgeschlossen. Mit Verfügung vom 21. Juni 2017 stellte das KIGA den Versicherten wegen Nichtbefolgens einer Weisung für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des KIGA mit Entscheid vom 24. August 2017 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 18. September 2017 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides sei das KIGA zu verpflichten, die 18 Einstelltage aufzuheben; unter o/e-Kostenfolge. Die Vorinstanz habe aufgrund der gegen ihn erhobenen unzutreffenden Vorwürfe der Praxisfirma die Einstelltage verfügt. In Anbetracht der Tatsache, dass er von anderen Stellen stets eine positive Beurteilung erhalten habe, seien die Ausführungen der Praxisfirma nicht glaubhafter als seine.

C. Mit Vernehmlassung vom 6. November 2017 schloss das KIGA auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 56 Abs.1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000, dessen Bestimmungen gemäss Art. 2 ATSG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 auf die obligatorische Arbeitslosenversicherung anwendbar sind, kann gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 58 Abs. 1 ATSG grundsätzlich das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. In Art. 100 Abs. 3 AVIG ist der Bundesrat nun ausdrücklich ermächtigt worden, die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 ATSG zu regeln. Laut Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den das KIGA Baselland als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen hat, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basellandschaft zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die - im Übrigen frist- und formgerecht erhobene - Beschwerde des Versicherten vom 18. September 2017 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall beläuft sich der Streitwert bei einer Einstellungsdauer von 18 Tagen unter Fr. 10'000.--. Die Angelegenheit ist folglich präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes, und sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Im Weiteren muss die versicherte Person eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen und sie hat auf Weisung der zuständigen Amtsstelle an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, die ihre Vermittlungsfähigkeit fördern (Art. 17 Abs. 3 lit. a AVIG).

2.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (vgl. dazu THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, Ulrich Meyer [Hrsg.] , Basel 2016, Rz. 828). Bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG aufgezählten Tatbestände kann die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden. So kann die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist auch dann anwendbar, wenn der Versicherte dem Arbeitgeber Anlass zu einer Entlassung aus einer vorübergehenden Beschäftigung (Art. 64a Abs. 1 AVIG) bietet (BGE 125 V 360).

3.1 Vorliegend steht fest, dass dem Versicherten die Teilnahme am Beschäftigungsprogramm bei der Praxisfirma B._____ zumutbar war. Streitig und zu prüfen ist, ob er berechtigten Anlass bot, das Beschäftigungsprogramm per sofort aufzulösen. Mithin ist zu prüfen, ob er den Ausschluss aus dem Beschäftigungsprogramm verschuldet hat und somit zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

3.2 Die C._____ brach das Programm am 1. Juni 2017 ab, mit der Begründung, der Versicherte habe sein Verhalten trotz mehrerer mündlicher Ermahnungen nicht geändert. So habe er sich zunehmend geweigert, seine Aufgaben zu erledigen. Zudem habe er viele Fehler gemacht, sei oft krank gewesen und habe sehr viele private Telefongespräche geführt. Er habe sich ständig negativ über die Praxisfirma geäussert und gesagt, er wolle in der Praxisfirma nur Bewerbungen schreiben. Alles andere würde ihn nicht interessieren. Andere Programmteilnehmer hätten sich immer wieder bei der Leitung über sein ruppiges Verhalten beschwert (vgl. Schluss-

bericht der C.____ vom 1. Juni 2017). Im Bericht vom 2. Juni 2017 begründete die zuständige Person der C.____, D.____, den Programmausschluss dahingehend, dass ihm ein Teammitglied an jenem Tag ihm gemeldet habe, der Versicherte habe trotz unerledigter Arbeiten begonnen, Bewerbungen zu schreiben. In der Folge habe er den Versicherten in sein Büro gerufen. Dabei habe er den Versicherten gefragt, was er den ganzen Tag gearbeitet und ob er die ihm zugeteilten Aufgaben erledigt habe. Der Versicherte habe sich durch diese Fragen provoziert gefühlt und habe aggressiv reagiert. Der Leiter habe versucht, die Situation zu beruhigen, was aber nur bedingt gelungen sei. Zudem habe er dem Versicherten erklären wollen, wie er sein Recht, 20 % seiner Arbeitszeit für das Schreiben von Bewerbungen einsetzen zu können, ausüben dürfe. Der Versicherte habe daraufhin mehrmals gedroht, einen Anwalt einzuschalten. Zudem habe er eine schriftliche Bestätigung verlangt, dass er gemäss Reglement rund 2 Stunden von der Arbeitszeit für Bewerbungen beanspruchen dürfe. Da keine Einigung zustande gekommen sei, habe er ihn per sofort aus dem Programm ausgeschlossen (vgl. Bericht der C.____ vom 2. Juni 2017).

3.3 Der Versicherte macht demgegenüber geltend, dass zu Beginn des Arbeitseinsatzes eine Vereinbarung getroffen worden sei, wonach er täglich 2 Stunden während der Arbeitszeit Bewerbungen schreiben dürfe. Am 1. Juni 2017 habe er wie jeden Tag in den letzten 2 Stunden seiner Arbeitszeit begonnen, sich zu bewerben. Ein Teammitglied habe dies dem Chef gemeldet, worauf er aufgefordert worden sei, in dessen Büro zu erscheinen. Der Chef habe behauptet, dass er schon am Vormittag Bewerbungen geschrieben und gesehen habe, dass er privat telefoniert habe. Als er aufgezählt habe, welche Aufgaben er tagsüber verrichtet habe, habe der Chef gemeint, dass er erst Zeit für Bewerbungen aufwenden dürfe, wenn er die Post erledigt habe. Diese Anweisung verstosse jedoch gegen das Reglement. Denn dieses sehe vor, dass er jeden Tag 20 % der Arbeitszeit - unabhängig von den erledigten Arbeiten - für das Schreiben von Bewerbungen zur Verfügung habe. Die Vorwürfe hätten ihn provoziert. Er habe schliesslich den Chef aufgefordert, schriftlich festzuhalten, von wann bis wann er in der Arbeitszeit Bewerbungen schreiben dürfe. Dieses "Angebot" habe dem Chef nicht gefallen. Am Ende des Gesprächs sei der Chef sehr verärgert gewesen, was er nicht verstehe. Des Weiteren habe er seinem Vorgesetzten mitgeteilt, dass ihn seine Provokationen und die Tatsache, dass er vom Team nicht angenommen werde, psychisch und physisch sehr belasteten. Er habe ihm auch von seiner Angst berichtet, wieder psychisch zu erkranken. Wenn er weiterhin unter Druck gesetzt werde, sei der Chef schuld daran, wenn er krank werde. Daraufhin habe ihn der Chef sofort freigestellt (vgl. E-Mail vom 1. Juni 2017).

3.4 Dem Protokolleintrag der zuständigen Personalberaterin des RAV vom 18. Mai 2017 ist zu entnehmen, dass D.____ sich am 16. Mai 2017 telefonisch über das Verhalten des Versicherten beschwert und mitgeteilt habe, dass dieser nicht mehr tragbar sei. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 18. Mai 2017 habe die Personalberaterin ihn auf sein Verhalten in der Praxisfirma angesprochen. Darauf habe der Versicherte gemeint, dass die ihm aufgetragenen Arbeiten zu "schwer" seien. Er wolle eine Arbeit, die er selbstständig ausführen könne, ohne dass ihm jemand sage, was er zu tun habe und frage, was er schon erledigt habe. Er wolle sein Recht in Anspruch nehmen, täglich 2 Stunden der Arbeitszeit für das Schreiben von Bewerbun-

gen einzusetzen, unabhängig davon, ob die Arbeit erledigt sei oder nicht. Er sei der Ansicht, dass er seiner Schadenminderungspflicht nachkomme, wenn er sich bewerbe.

4. Aufgrund der Akten steht fest, dass sich die Ausführungen von D._____ und des Versicherten über das Verhalten in der Praxisfirma nur teilweise decken. Dem Versicherten ist insoweit zuzustimmen, dass allein gestützt auf die Berichte von D._____ keine gesicherte Aussage über die Verlässlichkeit der gegenüber ihm erhobenen Vorwürfe gemacht werden könne. Entgegen seiner Ansicht steht jedoch fest, dass am Beratungsgespräch beim RAV vom 18. Mai 2017 das Verhalten des Versicherten in der Praxisfirma Thema war. Gemäss Protokolleintrag gab der Versicherte zu, dass er aggressiv reagiere, wenn er nicht machen könne, was er wolle. Er möchte eine Arbeit, die er selbstständig ausführen könne und bei welcher ihm niemand sage, was er zu tun habe. Zudem möchte er Bewerbungen schreiben, wann er wolle. Nachdem die Personalberaterin ihn darauf hingewiesen hatte, dass er mit Sanktionen rechnen müsse, wenn er sein Arbeitsverhalten nicht ändere, erklärte er sich bereit, das Programm bei der Praxisfirma fortzuführen. Aus den Akten gibt es keine Anhaltspunkte, welche geeignet wären, an der Zuverlässigkeit der Aussagen der Personalberaterin zu zweifeln. Die Richtigkeit des Inhalts des Protokolleintrags wird vom Versicherten auch nicht bestritten. Es ist demzufolge davon auszugehen, dass es ihm spätestens nach dem Beratungsgespräch vom 18. Mai 2017 bewusst war, dass sein Verhalten von der Praxisfirma beanstandet wurde und er dieses ändern musste. Dass er am 1. Juni 2017 auf die Vorwürfe des Leiters der Praxisfirma aggressiv reagierte, stellt der Versicherte nicht in Abrede. Auch wenn er das Recht hat, Bewerbungen während der Arbeitszeit zu schreiben und er sich durch seinen Vorgesetzten provoziert fühlte, ist ein aggressives Verhalten nicht tolerierbar, zumal er genau deswegen von der Personalberaterin des RAV verwarnt wurde (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1999, S. 114). Damit steht fest, dass er den Ausschluss aus dem Programm zumindest mitverschuldet hat. Unter diesen Umständen ist aber nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz ihn gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

5.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1 - 15 Tage bei leichtem (lit. a), 16 - 30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31 - 60 Tage (lit. c) bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt das KIGA seinen Entscheid nach pflichtgemässen Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierte Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen; sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch das KIGA angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in dessen Ermessensspielraum ein.

5.2 Das KIGA hat das Verhalten des Versicherten als mittelschweres Verschulden qualifiziert und die Einstellungsdauer am untersten Rand des für diese Verschuldenskategorie vorgesehenen Rahmens (16 - 30 Tage) auf 18 Tage festgesetzt. Wie das KIGA in seiner Vernehmung richtig ausführte, sieht das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) vorgegebene

Einstellraster für die Beendigung einer vorübergehenden Beschäftigung durch den Programmträger ohne entschuldbaren Grund beim ersten Vorkommnis eine Einstellung im Bereich des mittelschweren Verschuldens zwischen 16 und 20 Tagen vor (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. D79, Rz. 3.C Nr. 1). Die Einstelldauer von 18 Tagen kann im Rahmen der mit der gebotenen Zurückhaltung vorgenommenen Angemessenheitskontrolle als angemessen bezeichnet werden und ist demzufolge nicht zu beanstanden.

5.3 Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid des KIGA vom 20. Februar 2017 zu Recht ergangen ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abgewiesen werden muss.

6. Verfahrenskosten sind gestützt auf Art. 61 lit. a ATSG keine zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.