

Arbeitslosenversicherung; Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit – Art. 17 AVIG; Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV.

Die Einstellung ist als Verwaltungssanktion vom Gesetzmässigkeits- und Verhältnismässigkeitsgrundsatz sowie vom Verschuldensprinzip beherrscht (E. 3.1).

Hat eine versicherte Person einen längerfristigen Arbeitsvertrag von sich aus auflöst, obwohl sie weiss oder wissen musste, dass der neue Arbeitsvertrag von kürzerer Dauer ist, gilt die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet (E. 3.2).

Wer einen längerfristigen Arbeitsvertrag zufolge eines auch durch das Verhalten des Arbeitgebers beeinflussten Irrtums auflöst, handelt weder vorsätzlich noch eventualvorsätzlich und ist somit nicht selbstverschuldet arbeitslos (E. 5.3).

OGE 64/2024/3 vom 14. Januar 2025

Veröffentlichung im Amtsbericht

Aus den Erwägungen

2. Im Sozialversicherungsprozess gilt der Untersuchungsgrundsatz, wonach das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen hat (Art. 61 lit. c ATSG; BGE 146 V 240 E. 8.1; 144 V 427 E. 3.2 mit Hinweis). Gleichwohl trifft die beschwerdeführende Partei eine aus ihrer Mitwirkungspflicht fliessende Rüge- und Begründungspflicht. Bei rechtskundig vertretenen Parteien ist dabei ein strengerer Massstab anzuwenden (vgl. OGE 62/2018/24 vom 14. Februar 2020 E. 1.3 mit Hinweisen). Sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (BGE 144 V 427 E. 3.2; 125 V 351 E. 3a). Rechtserheblich ist der Sachverhalt, wie er sich bis zum massgeblichen Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung oder des Einspracheentscheids entwickelt hat (vgl. Susanne Bollinger, in: Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basler Kommentar, Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts, Basel 2020, Art. 61 N. 39 mit Hinweisen).

3. Umstritten und zu beurteilen ist vorliegend, ob das Sozialversicherungsamt Schaffhausen, Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Arbeitslosenkasse) die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1. Gemäss der in Art. 17 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 (AVIG, SR 837.0) verankerten allgemeinen Schadensminderungspflicht (vgl. hierzu BGE 139 V 524 E. 2.1.1 und E. 4.2) muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG; vgl. BGer 8C_315/2022 vom 23. Januar 2023 E. 3.1 mit Hinweisen). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung bei Schäden, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits- und Verhältnismässigkeitsgrundsatz sowie vom Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. zum Ganzen: Thomas Nussbaumer, in: Arbeitslosenversicherung, Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, Rz. 828).

3.2. Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Als selbstverschuldet gilt die Arbeitslosigkeit unter anderem, wenn die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlicher längerer Dauer *von sich aus aufgelöst* hat und ein anders eingegangen ist, von dem sie *wusste oder hätte wissen müssen*, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. c der Arbeitslosenversicherungsverordnung vom 31. August 1983 [AVIV, SR 837.02]; vgl. auch Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation [IAO] über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 [SR 0.822.726.8]).

4. [...]

5. Die Beschwerdeführerin hatte am 29. Mai 2022 einen Arbeitsvertrag mit Arbeitsbeginn 1. Juni 2022 geschlossen. Am 1. Juni 2023 schloss sie mit demselben Arbeitgeber für die gleiche Tätigkeit (landwirtschaftliche Hilfskraft) einen neuen, auf sechs Monate befristeten Vertrag mit Arbeitsbeginn 1. Juni 2023 ab. Die Arbeitslosenkasse ging deshalb davon aus, dass die Beschwerdeführerin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zugunsten eines befristeten aufgegeben habe und daher die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV sei. [...]

5.1. Vorliegend ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin die beiden Verträge vom 29. Mai 2022 und 1. Juni 2023 abgeschlossen hat. Umstritten sind jedoch die Umstände, wie es zum Abschluss des zweiten Vertrags kam.

5.1.1. Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, sie sei davon ausgegangen, der Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2022 sei auf ein Jahr befristet gewesen; der Arbeitgeber habe sie immer wieder darauf hingewiesen. Er habe ihr eine Verlängerung des Vertrags zugesichert. Sie habe auf einen Jahresvertrag gehofft, der Arbeitgeber habe ihr jedoch nur einen für sechs Monate gegeben.

5.1.2. Der Arbeitgeber führte am 8. Februar 2024 auf Anfrage der Arbeitslosenkasse aus, dass der Schutzstatus S der Beschwerdeführerin Ende Mai 2023 ausgelaufen sei. Anfang Mai 2023 habe er bei noch laufendem unbefristeten Vertrag eine Verlängerung des Schutzstatus S beantragt und erhalten. Danach habe die Beschwerdeführerin eine Lohnerhöhung und, nachdem er dies abgelehnt habe, einen neuen Vertrag verlangt. Daraufhin habe er mit ihrem Einverständnis einen neuen befristeten Vertrag unterzeichnet.

5.2. Die Arbeitslosenkasse hielt im angefochtenen Entscheid fest, die Aktenlage widerspreche den Ausführungen der Beschwerdeführerin. Sie habe am 29. Mai 2022 einen unbefristeten Arbeitsvertrag unterschrieben. Dieser wäre ohne Kündigung oder ohne Unterzeichnung des neuen, auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrags nicht ausgelaufen. Laut Angaben des Arbeitgebers habe die Beschwerdeführerin jedoch nach der Ablehnung einer Lohnerhöhung einen neuen Vertrag verlangt. Es gebe keine Hinweise, dass sie zur Unterzeichnung gedrängt oder genötigt worden sei. Die Abklärungen im Einspracheverfahren hätten ergeben, dass die Beschwerdeführerin den befristeten Arbeitsvertrag nicht unverschuldet oder aufgrund eines Willensmangels oder Irrtums unterzeichnet habe.

5.3. Die Beschwerdeführerin beruft sich sinngemäss auf einen Irrtum, wenn sie als Grund für die Unterzeichnung des neuen Vertrags geltend macht, der Arbeitgeber habe ihr immer wieder gesagt, es handle sich um einen Jahresvertrag.

5.3.1. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV setzt voraus, dass die versicherte Person den längerfristigen Vertrag *von sich aus* aufgelöst hat, obwohl sie *wusste oder hätte wissen müssen*, dass der neue Vertrag von kürzerer Dauer ist. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass sie sofort gesehen habe, dass der neue Vertrag befristet war. Fraglich ist jedoch, ob ihr vorgeworfen werden kann, sie habe den unbefristeten Vertrag *von sich aus aufgelöst*.

5.3.2. In dieser Hinsicht fallen zunächst die Ausführungen des Arbeitgebers vom 8. Februar 2024 zum ausländerrechtlichen Aufenthaltsstatus der Beschwerdeführerin (Schutzstatus S für Flüchtlinge aus der Ukraine) auf, wonach "Ende Mai 2023 [...] der Status S" abgelaufen sei und sie eine Verlängerung beantragt hätten. Der

Arbeitgeber ging somit von einer Zäsur nach einem Jahr Aufenthalt aus, was erklären könnte, weshalb die Beschwerdeführerin geltend macht, der Arbeitgeber habe ihr immer wieder gesagt, es handle sich um einen Jahresvertrag. Zwar läuft der Schutzstatus S nicht nach einem Jahr aus, vielmehr gilt er bis zu seiner Aufhebung durch den Bundesrat (vgl. Art. 76 Abs. 1 des Asylgesetzes vom 26. Juni 1998 [AsylG, SR 142.31]). Allerdings wird der entsprechende Ausländerausweis für höchstens ein Jahr ausgestellt und muss danach erneuert werden (vgl. Staatssekretariat für Migration SEM, Fragen und Antworten für Geflüchtete aus der Ukraine: Was bedeutet der Schutzstatus S und was beinhaltet er? Im Internet unter: <https://www.sem.admin.ch> > Das SEM > Aktuelle Themen, zuletzt besucht am 7. Januar 2025). Die Unterscheidung zwischen den Modalitäten des Arbeitsverhältnisses (befristet/unbefristet), der migrationsrechtlichen Grundlage für den Aufenthalt (hier Schutzstatus S) und der Gültigkeitsdauer des Ausländerausweises dürfte juristischen Laien nicht leichtfallen. Während der Arbeitgeber gemäss eigenen Angaben wusste, dass der Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2022 nicht befristet war, ging er doch davon aus, dass der Schutzstatus S der Beschwerdeführerin nach einem Jahr verlängert werden müsse (und nicht nur der Ausländerausweis). Vor diesem Hintergrund erscheint es nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin irrtümlich davon ausging, der Arbeitsvertrag laufe nach einem Jahr ab; folgerichtig hat sie dann im Mai 2023 einen neuen Vertrag verlangt. Die Darstellung des Arbeitgebers, wonach die Beschwerdeführerin erst einen neuen Vertrag verlangt habe, nachdem er eine Lohnerhöhung abgelehnt habe, steht der Annahme eines Irrtums seitens der Beschwerdeführerin nicht entgegen, zumal darin kein grundsätzlicher Widerspruch zwischen den Sachverhaltsdarstellungen der Beschwerdeführerin und des Arbeitgebers erkennbar ist, jedenfalls soweit sie für den vorliegenden Fall relevant sind (vgl. oben E. 5).

5.3.3. Insgesamt kann es aufgrund der Akten nicht als beweismässig erstellt angesehen werden, dass die Beschwerdeführerin den unbefristeten Vertrag zumindest eventualvorsätzlich von sich aus aufgelöst hat (vgl. oben, E. 3.2 in fine sowie E. 5.3.1; BGer 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.1 mit Hinweisen). Vielmehr ist von einem – auch durch das Verhalten des Arbeitgebers beeinflussten – Irrtum der Beschwerdeführerin auszugehen, der dazu geführt hat, dass sie, um weiterhin ihrer Arbeit nachgehen zu können, einen neuen Vertrag verlangt und unterschrieben hat. Somit kann die Arbeitslosigkeit ab 1. Dezember 2023 nicht als selbstverschuldet im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV angesehen werden.

6. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde begründet und daher gutzuheissen. Der angefochtene Einspracheentscheid ist aufzuheben und die Beschwerdeführerin ist in der Anspruchsberechtigung nicht einzustellen.