

BGer 8C 177/2017 vom 10. April 2017

Bundesgericht, 2017-04-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_177_2017

FR: TF 8C 177/2017 du 10 avril 2017

IT: TF 8C 177/2017 del 10 aprile 2017

Regeste

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung) |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann eine - für den Ausgang des Verfahrens entscheidende (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG) - Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht auf neun Tage festsetzte, bzw. ob sie nicht vielmehr zufolge Fehlens eines (eventual) vorsätzlichen Verhaltens der Versicherten von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung ganz hätte absehen sollen.

E. 3

Die für die Beurteilung der erhobenen Beschwerde massgebenden gesetzlichen Bestimmungen und die von der Rechtsprechung hierzu konkretisierten Grundsätze hat das kantonale Gericht zutreffend dargelegt, worauf verwiesen wird (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 AVIG ; Art. 44 Abs. 1 lit. a und Art. 45 Abs. 3 AVIV ; BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 f.; Urteil 8C_582/2014 vom 17. Januar 2015 E. 4). Es ist einzig nochmals festzuhalten, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991, AS 1991 1914) erst zulässig ist, wenn die gekündigte Person (zumindest) eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und dies in Kauf nimmt (ARV 2012 S. 294, 8C_872/2011 E. 4.1; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, N. 837 S. 2515).

E. 4.1

Im angefochtenen Entscheid wird in tatbeständlicher Hinsicht festgestellt, im Anschluss an ein Telefonat der Versicherten mit einem Kunden am 27. Februar 2015 sei es zu Reklamationen über ihr Verhalten und schliesslich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Im vom Kunden am gleichen Tag des Gesprächs verfassten Reklamationsschreiben habe sich dieser lediglich über den Umstand beklagt, dass die Beschwerdeführerin ihm zunächst einen falschen Namen angegeben habe. Überdies habe er ausgeführt, dass die Versicherte freundlich, jedoch aufdringlich gewesen sei. Es sei nicht davon auszugehen, dass sie ihn in verbundenem Status (also vor der Trennung der telefonischen Verbindung) einen "Tubbel" genannt habe, ansonsten er dies überwiegend wahrscheinlich in seinem Brief erwähnt und sie nicht noch als freundlich bezeichnet hätte. Allerdings sei der Beschwerdeführerin vorwerfbar, dass sie dem Kunden einen falschen Namen genannt habe, weil dies die Skepsis und den Vertrauensverlust beim Kunden gegenüber der Unternehmung, für welche sie im Einsatz gestanden sei, bewirkt habe. An der Vorwerfbarkeit des Verhaltens ändere nichts, dass dies aus einer spontanen Abwehrreaktion heraus - unter anderem aus Angst vor einer Kündigung - geschehen sei. In Bezug auf die Schwere des Verschuldens sei indessen nachvollziehbar, dass die falsche Namensnennung aus Angst vor Konsequenzen seitens der Arbeitgeberin bei zweifelsohne gespanntem Arbeitsverhältnis erfolgt sei. Daher erscheine die verfügte Dauer der Einstellung von 36 Tagen als nicht angemessen. Die Einstellung sei auf neun Tage zu reduzieren, entsprechend einer Sanktion im mittleren Bereich des leichten Verschuldens.

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe das Recht gestützt auf Art. 20 lit. b IAO-Übereinkommen und Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG falsch angewendet und/oder einen Rechtsfehler bei der Ermessensausübung begangen. Ausgehend von der Tatsache, dass sie ihr Verhalten, d.h. die Nennung eines falschen Namens, aus Angst vor einer Kündigung an den Tag gelegt habe, werde im angefochtenen Entscheid der unhaltbare rechtliche Schluss gezogen, dieses Verhalten sei "(eventual) vorsätzlich für die Kündigung" gewesen. Dieser Schluss sei in sich widersprüchlich und nicht stringent, da einerseits in tatsächlicher Hinsicht ein die Kündigung vermeidendes Verhalten (Nennung des falschen Namens) bejaht und gleichzeitig dennoch der (Eventual) vorsatz bzw. das Selbstverschulden bejaht würden. Es sei nicht nachvollziehbar, wie jemand eine Kündigung aktiv vermeiden und gleichzeitig herbeiführen oder in Kauf nehmen könne und wolle. Die Versicherte habe die Kündigung verhindern wollen. Weder habe sie gewusst noch hätte sie wissen müssen, dass sie damit die Kündigung auslöste, geschweige denn habe sie diese in Kauf genommen. Es liege daher kein vorwerfbares Verhalten vor. Sie habe die Kündigung nicht selbst verschuldet, weshalb von Einstelltagen abzusehen sei. Selbst wenn es hier - entgegen ihrer Meinung - um Tatfragen gehen würde, wäre keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit anzunehmen, weil der Schluss der Vorinstanz auf eine Inkaufnahme der Kündigung unter den gegebenen Umständen in sich widersprüchlich, offensichtlich unrichtig und unhaltbar sei. Für den Fall, dass das Bundesgericht befände, die Beschwerdeführerin habe ihre Entlassung in Kauf genommen, wäre ihr Verhalten entschuldbar, da sie im Zeitpunkt des Telefonates aufgrund der vorgängigen, unzutreffenden Vorwürfe seitens der Arbeitgeberin unter grossem Druck gestanden sei.

E. 5

Das zur Kündigung führende Fehlverhalten der versicherten Person muss nach der Konzeption des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in Verbindung mit Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in

beweismässiger Hinsicht klar feststehen. Dies ist vorliegend der Fall und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht in Frage gestellt. Sie geht selber davon aus, dass sie mit ihrem Verhalten die Kündigung ausgelöst hat. Soweit sie jedoch argumentiert, sie habe eine Kündigung durch die falsche Namensnennung eben gerade verhindern wollen, weshalb ihr Handeln nicht als (eventual) vorsätzlich zu qualifizieren sei, kann ihr nicht gefolgt werden. Auch wenn die unbestrittene Nennung eines falschen Namens anlässlich des Kundengesprächs vom 27. Februar 2015 gemäss vorinstanzlicher Feststellung unter anderem aus Angst vor einer Kündigung erfolgt sein mochte, bleibt ihre Falschangabe dennoch ein Fehlverhalten, welches geeignet war, zu ihrer Entlassung durch die Arbeitgeberin zu führen. Es liegt zudem auf der Hand, dass ihr das unredliche Verhalten nicht erst im Nachhinein bewusst wurde, sonst hätte sie nicht im selben Kundengespräch doch noch ihren richtigen Namen genannt. Die von der Beschwerdeführerin angegebene Motivation vermag somit nichts am (Eventual) vorsatz zu ändern. Diese durfte jedoch andererseits von der Vorinstanz bei der Ermittlung der Schwere des Verschuldens zugunsten der Beschwerdeführerin berücksichtigt werden. Selbstverschulden ist gegeben, 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 Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt (ARV 2016 S. 308, 8C_556/2016 E. 4.3; NUSSBAUMER, a.a.O., N. 835 S. 2514). Für eine Abweichung vom schweren Verschulden nach Art. 45 Abs. 4 AVIV müssen besondere Umstände im Einzelfall gegeben sein (NUSSBAUMER, a.a.O., N. 864 S. 2524). Die Beschwerdeführerin nennt keine stichhaltigen Gründe, weshalb das kantonale Gericht in der falschen Namensnennung - welche zum (vorhersehbaren) Vertrauensverlust des Kunden in die Unternehmung führte - kein Selbstverschulden hätte sehen dürfen. Es kann ihr namentlich nicht beigepllichtet werden, soweit sie annimmt, ein Fehlverhalten sei ihr nicht vorwerfbar, weil dieses doch einen Versuch darstelle, eine Kündigung aktiv zu vermeiden. Denn lässt sich die angestellte Person ein unredliches Handeln zuschulden kommen, muss sie im Gegenteil damit rechnen, dass dieses negative Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis nach sich zieht. Die besonderen Umstände, insbesondere auch der damalige Druck am Arbeitsplatz, welcher für die Angstreaktion der Versicherten mitverantwortlich war, wurden im angefochtenen Entscheid mit der Herabsetzung auf neun Einstelltage bereits gebührend berücksichtigt. Das kantonale Gericht hat folglich weder Recht verletzt noch kann seine Beweiswürdigung im Rahmen des ihm dabei zustehenden Ermessens unter dem Blickwinkel der eingeschränkten Kognition als bundesrechtswidrig oder gar willkürlich bezeichnet werden.

E. 6

Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 65 BGG). Dem Prozessausgang entsprechend sind die Gerichtskosten von der unterliegenden Beschwerdeführerin zu tragen (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

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