

BGer 8C_179/2017 vom 30. Juni 2017

Bundesgericht, 2017-06-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_179_2017

FR: TF 8C_179/2017 du 30 juin 2017

IT: TF 8C_179/2017 del 30 giugno 2017

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen). Es 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

Die Vorinstanz hat die gesetzlichen Bestimmungen zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung zufolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG), namentlich wenn das Verhalten des Versicherten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV), sowie zur verschuldensabhängigen Dauer der Einstellung (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 AVIV) zutreffend wiedergegeben. Darauf wird verwiesen.

E. 3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 31 Tagen zu Recht bestätigt hat.

Dabei gelten als Rechtsfragen die gesetzlichen und praxisgemässen Regeln über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG). Zu prüfen ist insbesondere eine falsche Rechtsanwendung. Feststellungen über innere oder psychische Tatsachen, wie beispielsweise was jemand wollte oder wusste, sind Tatfragen (BGE 130 IV 58 E. 8.5 S. 62; nicht publ. E. 3.1 f. des Urteils BGE 133 V 640 ; Urteil 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 3). Die Beachtung des Untersuchungsgrundsatzes und der Beweiswürdigungsregeln nach Art. 43 Abs. 1 bzw. Art. 61 lit. c ATSG sind Rechtsfragen. Die konkrete Beweiswürdigung stellt eine Tatfrage dar (BGE 132 V 393 E. 3.2 und 4 S. 397 ff.; Urteil 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 3 mit Hinweisen), wobei das Bundesgericht grundsätzlich an den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt gebunden ist (E. 1 hiervor).

E. 3.1

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt 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 (ARV 1998 Nr. 9 S. 41, C 334/95 E. 2b; 1982 Nr. 4 S. 37, C 50/81 E. 1a; Urteil 8C_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2 mit Hinweis; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2514 Rz. 835 ff.; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I [Art. 1-58], 1988, N. 8 zu Art. 30 AVIG). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen).

E. 3.2

Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten in beweiswürdiger Hinsicht klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 2012 S. 294, 8C_872/2011; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51, C 223/05 E. 1; je mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O. N. 837 S. 2515). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (BGE 124 V 234 E. 3a und b S. 236; ARV 2012 S. 294, 8C_872/2011 E. 4.1 mit Hinweisen). 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 (NUSSBAUMER, a.a.O. N. 837 S. 2515 mit Hinweisen).

E. 4

Aufgrund der - insoweit - unbestrittenen vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen fanden im Januar 2016 Einigungsversuche für im Juli oder August 2016 geplante Ferien statt, nachdem der Versicherte und zwei weitere Mitarbeiter des gleichen Teams zur selben Zeit Ferien beziehen wollten. Die Arbeitgeberin räumte dem Beschwerdeführer und einem weiteren Mitarbeiter mit Schreiben vom 21. Januar 2016 bis am 28. Januar 2016 Zeit für eine gemeinsame Einigung bezüglich Ferienbezug ein. Für den Fall der Nichteinigung drohte sie ihnen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist infolge Missachtung von Arbeitgeber-Richtlinien an.

Nach den Erwägungen des kantonalen Gerichts ist dem Beschwerdeführer vorzuwerfen, dass er keinerlei Kompromissbereitschaft gegenüber den Kollegen und der Arbeitgeberin gezeigt und die Annahme des Schreibens vom 21. Januar 2016 verweigert habe. Es sei unbestritten, dass er das Schreiben gelesen und die Relevanz der Situation habe einschätzen können. Dennoch habe er sich geweigert, mit den Kollegen einen Kompromiss zu finden. Damit habe er der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Durch sein Verhalten habe er in gravierender Weise zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses beigetragen. Für die Arbeitgeberin sei insbesondere in Berücksichtigung der Auswirkungen auf das Betriebsklima die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit ihm nicht weiter tragbar gewesen.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Sachverhaltsermittlung des kantonalen Gerichts sei unvollständig, falsch und willkürlich. Der angefochtene Entscheid stütze sich namentlich auf die unbelegte Behauptung der Kasse, wonach die Anwesenheit zweier von drei Mitarbeitern im Betrieb aus unternehmerischer Sicht zwingend notwendig gewesen wäre. Bereits aus dem Umstand, dass der Vorgesetzte, Herr C. _____, anlässlich des Einigungsgesprächs im Januar 2016 vorgeschlagen habe, der Versicherte solle vom 11. bis 31. Juli 2016 und Herr D. _____ vom 18. Juli bis 7. August 2016 Ferien beziehen, ergebe sich, dass auch die gleichzeitige Abwesenheit von zwei Mitarbeitern möglich und gewollt gewesen sei. Herrn D. _____ sei nach dem Gespräch der Ferienbezug bewilligt worden, während er und Herr E. _____ aufgefordert worden seien, gemeinsam eine Lösung zu suchen. Es sei verständlich, dass er das Kündigungsandrohungsschreiben (vom 21. Januar 2016) mit einer letzten Frist, um sich mit Herrn E. _____ über die Ferien zu einigen, nicht unterzeichnet habe. Er habe zwar weiterhin eine Einigung suchen wollen, doch aufgrund der gescheiterten Einigungsgespräche sei er der Ansicht gewesen, dass die Vorgesetzten die Ferien zu bestimmen hatten oder zumindest (unter den Mitarbeitern) hätten vermitteln müssen. Indem die Arbeitgeberin ihre diesbezügliche Weisungspflicht nicht wahrgenommen habe, sei Art. 329c OR verletzt worden und der vorinstanzliche Entscheid sei als willkürlich zu qualifizieren.

E. 5.2

Entgegen der Ansicht des Versicherten ist die Behauptung der Beschwerdegegnerin, wonach gemäss Vorschrift der Arbeitgeberin jeweils nur ein Mitarbeiter pro Team Ferien beziehen dürfe, nicht unbelegt geblieben. Dies lässt sich vielmehr direkt den Richtlinien der Arbeitgeberin, unterschrieben vom Beschwerdeführer am 25. November 2014, entnehmen, die den Verfahrensakten beiliegen. Auch in der Kündigungsandrohung der B. _____ AG vom 21. Januar 2016, welche der Beschwerdeführer unstrittig zur Kenntnis genommen, aber nicht unterschrieben hatte, wird aus den Richtlinien zitiert: "Die Ferienbezüge müssen untereinander abgesprochen werden, da pro Team jeweils nur ein Mitarbeiter abwesend sein darf.". Die Arbeitgeberin signalisierte aber in den Einigungsgesprächen Bereitschaft, im fraglichen Zeitraum nicht nur einem, sondern sogar zwei Mitarbeitern den Ferienbezug gleichzeitig zu ermöglichen. Dieses Entgegenkommen kann nicht als Pflichtverletzung der Arbeitgeberin qualifiziert werden. Denn damit hatte sie vielmehr in Nachachtung von Art. 329c Abs. 2 OR auf die Wünsche ihrer Arbeitnehmer soweit Rücksicht genommen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar war. Der Beschwerdeführer verkennt, dass sie ihr Weisungsrecht sehr wohl wahrnahm, indem sie dem einen Mitarbeiter die Ferien bewilligte und von den anderen zwei Mitarbeiterin die Entscheidung verlangte, wie sie sich dementsprechend bezüglich Datum und Länge der Ferien einrichteten, um sicherzustellen, dass mindestens ein Mitarbeiter des Teams im Betrieb anwesend gewesen wäre. Indem ihm die Zugeständnisse der Arbeitgeberin bewusst sein mussten, nahm er durch seine Verweigerung einer weiteren Gesprächsbereitschaft am 21. Januar 2016 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, welche ihm im Übrigen an jenem Tag explizit angedroht worden war, in Kauf.

E. 5.3

Auf die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung geht der Versicherte letztinstanzlich nicht ein, sodass sich Weiterungen dazu erübrigen (vgl. E. 1 hiavor).

E. 6

Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz zutreffend auf ein fehlerhaftes Verhalten des Versicherten geschlossen, das geeignet war, zur Kündigung der Anstellung durch die Arbeitgeberin zu führen. Ihre Beweiswürdigung ist unter dem Blickwinkel der eingeschränkten Kognition (E. 1 hiervor) weder als bundesrechtswidrig noch als willkürlich (BGE 140 V 22 E. 7.3.1 S. 39; 135 II 145 E. 8.1 S. 153) zu beanstanden. Die Vorinstanz verletzte weder den Untersuchungsgrundsatz (Art. 61 lit. c ATSG) noch die Begründungspflicht (Art. 61 lit. h ATSG). Auch eine offensichtlich unrichtige oder unvollständige Sachverhaltsfeststellung (Art. 105 Abs. 2 BGG) liegt nicht vor.

E. 7

Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 65 BGG). Dem Prozessausgang entsprechend sind die Gerichtskosten vom unterliegenden Beschwerdeführer 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.