

# BGer 8C 19/2019 vom 1. April 2019

Bundesgericht, 2019-04-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_19\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_19_2019)

FR: TF 8C 19/2019 du 1 avril 2019

IT: TF 8C 19/2019 del 1 aprile 2019

## Regeste

Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenentschädigung) | Arbeitslosenversicherung

## 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. 2.1

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.

### E. 2.2

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. 2.3

Zu betonen ist, dass ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung vorliegt, 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.). 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. 2.4**

Mit dem kantonalen Gericht kann sodann eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur verfügt werden, wenn das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger 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; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2515 Rz. 837). 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 (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2515 Rz. 837 mit Hinweisen).

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz erwog, es sei, insbesondere mit Blick auf den Vergleichsvertrag vom 9. März 2017, unbestritten, dass die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrags nicht gerechtfertigt gewesen war. Eine ordentliche Kündigung schliesse aber eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht aus, sofern das Verhalten des Versicherten Anlass zur Kündigung gegeben habe. Die Arbeitgeberin habe gegenüber der Arbeitslosenkasse am 23. Oktober 2016 angegeben, der Beschwerdeführer habe das reglementarisch vorgeschriebene Handschuhhandling nicht eingehalten. So sei er wegen Nichteinhaltung der C.\_\_\_\_\_ Standards bzw. eines mangelhaften Handlings der Betriebsabläufe am 28. Juni 2016 erstmals und am 19. August 2016 für die wiederholte Nichteinhaltung der betrieblichen Standards, bzw. ausdrücklich wegen seines nicht korrekten Handschuhhandlings, schriftlich verwarnet worden. Die B.\_\_\_\_\_ AG habe ihn gleichzeitig darauf hingewiesen, dass eine Wiederholung des beanstandeten Verhaltens eine (fristlose) Kündigung nach sich ziehe. Der Beschwerdeführer habe diese Verwarnungen unterschrieben zur Kenntnis genommen. Hiergegen habe er lediglich vorgebracht, es seien ihm keine passenden Handschuhe zur Verfügung gestanden. Aus den Akten ergebe sich nicht, dass er diesen Umstand gegenüber seiner Arbeitgeberin geltend gemacht und verlangt hätte, dass ihm solche bereitzustellen seien. Es sei daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer trotz schriftlicher Verwarnungen mehrfach gegen die internen Hygienevorschriften verstossen und dadurch der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben und eine solche (eventualvorsätzlich) in Kauf genommen habe. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ( Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ) sei damit erfüllt. Der weitere Vorwurf, der Beschwerdeführer sei in letzter Zeit oft zu spät oder gar nicht zur Arbeit erschienen, sei hingegen nicht belegt und auch nicht Inhalt der vorliegenden Verwarnungen gewesen. Ferner habe die B.\_\_\_\_\_ AG nicht präzisiert, worin das dem Versicherten ebenfalls angelastete, unangemessene Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen bestanden und inwiefern er gemäss Angabe im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 23. Oktober 2016 seine Arbeit in der Zeit vor der Kündigung vernachlässigt habe. Diese Beanstandungen seien daher nicht klar erstellt.

### **E. 3.2**

Die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen, somit im untersten Bereich des schweren Verschuldens ( Art. 45 Abs. 3 AVIV ), halte unter Würdigung des gesamten Verhaltens und der Tatsache, das der Beschwerdeführer mehrfach schriftlich verwarnt worden sei, stand.

### **E. 4**

Inwiefern die obigen Feststellungen tatsächlicher Natur offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich sein sollen, vermag der Beschwerdeführer nicht zu begründen. Insbesondere kann dem kantonalen Gericht keine willkürliche Sachverhaltsfeststellung vorgeworfen werden, wenn es das Nichteinhalten der C.\_\_\_\_\_ Standards bezüglich Handschuhhandling des (vorwiegend an der Pasta- und Salatstation arbeitenden) Versicherten als einen zur Kündigung führenden Anlass wertete. Hierauf bezogen sich unmissverständlich auch die dokumentierten schriftlichen Verwarnungen vom 28. Juni und 19. August 2016. Dass dieses zur Last gelegte Verhalten im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 23. Oktober 2016 nicht unter Punkt 1: "Welche konkreten Vorkommnisse haben zur Kündigung geführt?", sondern unter Punkt 3: "Sind dienstvertragliche Pflichten verletzt worden? Welche?" seitens der Arbeitgeberin aufgeführt wurde, ändert nichts daran, dass ihm das Verletzen der Hygieneregeln mehrfach schriftlich unter Androhung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeworfen wurde, wie die Vorinstanz korrekt feststellte. Nicht stichhaltig ist ferner der Einwand des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe in beweismässiger Hinsicht einseitig auf die Aussagen der Arbeitgeberin abgestellt. Nachdem klar feststeht, dass die B.\_\_\_\_\_ AG ihn wiederholt schriftlich unter Kündigungsandrohung aufforderte, die im Betrieb geltenden Hygieneregeln in Bezug auf das Handschuhtragen einzuhalten, und der Versicherte dagegen im vorinstanzlichen Gerichtsverfahren einzig einwendete, es seien keine passenden Handschuhe vorhanden gewesen, stellte das kantonale Gericht im Rahmen der Beweiswürdigung nicht einseitig auf die Darlegungen der B.\_\_\_\_\_ AG ab. Hinweise, dass der Versicherte seine Arbeitgeberin (erfolglos) auf fehlende passende Handschuhe hingewiesen hätte, finden sich in den Akten nicht, was im Übrigen auch nicht geltend gemacht wird. Damit konnte er keine überzeugenden Gründe nennen, die es ihm verunmöglicht hätten, die ihm bekannten Hygienestandards einzuhalten. Die Beweiswürdigung der Vorinstanz ist unter dem Blickwinkel der eingeschränkten Kognition (E. 1 hievor) nicht zu beanstanden; eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes ist nicht auszumachen. Nach dem Gesagten ist der Schluss auf ein fehlerhaftes Verhalten des Versicherten, das geeignet war, zur Kündigung der Anstellung durch die Arbeitgeberin zu führen, weder willkürlich noch sonstwie bundesrechtswidrig ( BGE 140 V 22 E. 7.3.1 S. 39; 135 II 145 E. 8.1 S. 153). Das kantonale Gericht hat daher in nicht zu beanstandender Weise erkannt, dass der Beschwerdeführer nach Lage der Akten zu Recht gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. Gegen die verfügte Einstellungsdauer wendet sich der Beschwerdeführer nicht.

### **E. 5.1**

Die offensichtlich unbegründete Beschwerde wird im vereinfachten Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG - ohne Durchführung des Schriftenwechsels mit summarischer Begründung unter Verweis auf den kantonalen Entscheid ( Art. 102 Abs. 1 und Art. 109 Abs. 3 BGG ) - erledigt.

## **E. 5.2**

Der unterliegende Versicherte trägt die Gerichtskosten ( Art. 66 Abs. 1 BGG ).

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