

# **BGer 8C\_305/2024 vom 4. Juni 2024**

Bundesgericht, 2024-06-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_305\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_305_2024)

FR: TF 8C\_305/2024 du 4 juin 2024

IT: TF 8C\_305/2024 del 4 giugno 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Nach Art. 95 BGG kann mit der Beschwerde nebst anderem die Verletzung von Bundesrecht gerügt werden (lit. a), die Feststellung des Sachverhalts demgegenüber nur, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann ( Art. 97 Abs. 1 BGG ). Gemäss Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG hat die Beschwerde unter anderem die Begehren und deren Begründung zu enthalten, wobei in gedrängter Form darzulegen ist, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt. Dabei ist konkret auf die für das Ergebnis des angefochtenen Urteils massgeblichen Erwägungen einzugehen und im Einzelnen zu zeigen, welche Vorschriften von der Vorinstanz weshalb verletzt worden sind ( BGE 134 V 53 E. 3.3 und 133 IV 286 E. 1.4). Die blosser Wiedergabe der eigenen Sichtweise oder einfach zu behaupten, der angefochtene Gerichtsentscheid sei falsch, genügt nicht (vgl. zur unzulässigen appellatorischen Kritik: BGE 148 IV 205 E. 2.6; 144 V 50 E. 4.2; 137 V 57 E. 1.3 und 136 I 65 E. 1.3.1).

### **E. 2**

Das kantonale Gericht bestätigte im Urteil vom 28. März 2024 den Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 20. September 2023, worin der Beschwerdeführer zur Rückerstattung zuviel bezogener Taggelder im Zeitraum vom 18. Dezember 2021 bis 31. März 2022 von Fr. 8'929.70 verpflichtet wurde. Als Grund dafür zog es die zwischen dem Beschwerdeführer und seiner letzten Arbeitgeberin am 21. Juli 2022 abgeschlossene Vereinbarung heran, wonach letztere sich verpflichtete ihm Fr. 25'000.- brutto zu bezahlen. Es führte insbesondere in E. 4.3 näher aus, weshalb dieser Betrag als Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung im Sinne von Art. 337c Abs. 1 OR und nicht als Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR anzusehen sei. Das hatte zur Folge, dass sich die bereits ausgerichteten Taggelder - weil die Entschädigung nachträglich geleisteter Lohn sei - nunmehr als unrechtmässig erweise.

### **E. 3**

Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, inwieweit die von der Vorinstanz in diesem Zusammenhang getroffenen Sachverhaltsfeststellungen offensichtlich unrichtig (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG ) - mithin willkürlich ( BGE 146 IV 88 E. 1.3.1 f.; 140 III 115 E. 2; je mit Hinweisen) - oder sonstwie bundesrechtswidrig sein sollen. Ebenso wenig tut er dar, weshalb die darauf beruhenden Erwägungen gegen Bundesrecht verstossen oder einen anderen Beschwerdegrund (vgl. Art. 95 lit. a-e BGG ) gesetzt haben könnten. Die Ausführungen in der Beschwerde erschöpfen sich in einer letztinstanzlich unzulässigen appellatorischen Kritik. Allein zu beanstanden, es fehle am Beweis, dass die Sonderzahlung über Fr. 25'000.- wegen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung eine Lohnnachzahlung

sei, ohne auf das dazu Ausgeführte näher einzugehen, reicht nicht aus.

**E. 4**

Da dieser Begründungsmangel offensichtlich ist, führt dies zu einem Nichteintreten auf das Rechtsmittel im vereinfachten Verfahren nach Art. 108 Abs. 1 lit. b BGG .

**E. 5**

In Anwendung von Art. 66 Abs. 1 Satz 2 BGG wird ausnahmsweise auf die Erhebung von Gerichtskosten verzichtet.

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