

BGer 8C 326/2014 vom 14. August 2014

Bundesgericht, 2014-08-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_326_2014

FR: TF 8C 326/2014 du 14 août 2014

IT: TF 8C 326/2014 del 14 agosto 2014

Regeste

Arbeitslosenversicherung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzungen gemäss den Art. 95 f. 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

Die für die Beurteilung der erhobenen Beschwerde massgebenden gesetzlichen Bestimmungen und die von der Rechtsprechung hierzu weiter konkretisierten Grundsätze hat das kantonale Gericht zutreffend dargelegt, worauf verwiesen wird. 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 eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteil C 230/01 vom 13. Februar 2003, in: ARV 2003 S. 248). Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche in Kauf nimmt (Urteil C 282/00 vom 11. Januar 2001 E. 2b; vgl. auch THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 831 S. 2427).

E. 3

Streitig ist, ob der Beschwerdegegner zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde, wovon die Arbeitslosenkasse ausgeht.

E. 3.1

Die Vorinstanz erwog, die Arbeitgeberin habe die Kündigung mit den in den Protokollen der Mitarbeitergespräche der Jahre 2011 und 2012 enthaltenen Kritikpunkten begründet. Die Arbeitgeberin habe festgehalten, dass der Beschwerdegegner die Lösungsvorbereitung verbessern müsse und Lösungen termingerecht umsetzen solle; er verschiebe zu viele der

ihm aufgetragenen Tasks und Termine. Er müsse zudem Prioritäten besser setzen und nicht alles auf den "letzten Drücker" erledigen. Die Funktion als IT-Stellvertreter verlange eine hohe Zuverlässigkeit (Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 18. April 2012). Diese Beanstandungen seien im Mitarbeitergespräch vom 17. Juli 2012 bestätigt worden. Es sei zudem erwähnt worden, dass der Versicherte zerstreut wirke und zum Teil wichtige Details übersehe oder sogar Aufträge vergesse. Im Schreiben an das KIGA habe die Arbeitgeberin die Kündigung mit den grossen Qualitätsunterschieden in den Arbeiten des Versicherten begründet. In Anbetracht dieser klaren Kritik liege ein weisungswidriges Verhalten und damit eine Verletzung vertraglicher Verpflichtungen gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Er habe jedoch nicht zumindest (eventual-) vorsätzlich gehandelt, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung unrechtmässig sei, zumal keine vorgängige Verwarnung oder Kündigungsandrohung ausgesprochen worden, die fachlichen und sozialen Kompetenzen positiv beurteilt und das Verhalten des Beschwerdeführers lange geduldet worden sei, da nicht erstellt sei, dass bereits im November 2011 erste diesbezügliche Gespräche stattgefunden hätten.

E. 3.2

Dem hält die Beschwerdeführerin entgegen, es sei davon auszugehen, dass der Vorgesetzte bereits im November 2011 ein Mitarbeitergespräch geführt habe, bei dem das Verhalten des Versicherten kritisiert worden sei, dieses sei nicht lange geduldet worden. Das Gesamtbild der Leistungseinschätzung gemäss den Protokollen schliesse entgegen den Darlegungen der Vorinstanz ein eventualvorsätzliches Verhalten nicht aus.

E. 3.3.1

Es steht fest, dass die in den Mitarbeitergesprächen geäusserten Beanstandungen, die protokollarisch am 18. April und 17. Juli 2012 erfasst wurden, zur Kündigung führten, wie die Arbeitgeberin im Kündigungsschreiben vom 31. August 2013 und auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 22. Januar 2013 bekräftigte. Sie bemängelte insbesondere die Arbeitsqualität, indem der Beschwerdegegner wichtige Details teilweise übersehe und zerstreut wirke, wie auch Aufträge vergesse. Seine Zuverlässigkeit und die Produktivität wurden als ungenügend qualifiziert sowie eine erwartete diesbezügliche Steigerung bis Ende August 2012 als Zielvereinbarung formuliert. Im Vorgang hierzu enthält das Protokoll vom 18. April 2012 dieselben Hinweise auf ungenügende Zuverlässigkeit und fehlende Termineinhaltung, wobei ausdrücklich erwähnt wurde, dass die Ziele bis jetzt (November 2011 bis April 2012) nicht erreicht worden seien und gerade die Funktion als Stellvertreter des IT-Leiters von seiner Zuverlässigkeit abhängen, was der Versicherte unterschriftlich bestätigte. Auf die grossen Qualitätsunterschiede in der Arbeit und die fehlende Zuverlässigkeit hinsichtlich erfolgter Abmachungen wies die Arbeitgeberin im Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 11. Februar 2013 nochmals hin. Der Vorinstanz ist insoweit zu folgen, als damit klar feststeht, dass der Beschwerdegegner durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gab, womit ein Selbstverschulden im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vorliegt.

E. 3.3.2

Zu beurteilen bleibt die Frage, ob dem Beschwerdegegner (eventual-) vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden kann. Dieser gab in seiner Stellungnahme zur erfolgten Kündigung gegenüber der Arbeitslosenkasse am 27. Februar 2013 an, dass offensichtlich Meinungsverschiedenheiten betreffend die Ausführung diverser Arbeiten zur Kündigung

geführt hätten . Dies deckt sich insofern mit seiner handschriftlichen Bemerkung "verschiedene Ansichten waren das Thema" zur Feststellung der Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 11. Februar 2013, dass bereits im November 2011 zu den beanstandeten Punkten Gespräche durch den Vorgesetzten geführt worden seien. Auch wenn damit der Vorgesetzte bereits zu diesem Zeitpunkt mit ihm über ihre verschiedenen Ansichten bezüglich seiner Arbeitserledigung gesprochen hatte und anschliessend zwei kurz aufeinanderfolgende Mitarbeitergespräche mit schriftlich erfassten Verbesserungsforderungen erfolgten, ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz in Würdigung der gesamten Umstände nicht auf ein eventualvorsätzliches Verhalten schloss:

E. 3.3.3

Dem Beschwerdegegner konnte zwar aufgrund der mündlichen Besprechungen nicht verborgen bleiben, dass seine Arbeit hinsichtlich Qualität und Produktivität sowie Zuverlässigkeit ungenügend war und sich die dementsprechenden Beanstandungen offensichtlich auch mangels Zielerreichung bis Juli 2012 nicht verbessert hatten. Wie die Vorinstanz aber zu Recht ausführte, war die gesamte Mitarbeiterbeurteilung nicht derart ungenügend, indem u.a. die fachliche und soziale Kompetenz als positiv beurteilt wurden (Protokoll vom 17. Juli 2012), dass der Versicherte wissen konnte und musste, dass die unterbliebene, verlangte Leistungssteigerung und die bemängelte Zuverlässigkeit eine Kündigung zur Folge haben könnten und diese in Kauf nahm. Er selbst schätzte zudem die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und dem Team als sehr gut ein, indem er am 17. Juli 2012 zur Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten zu Protokoll gab, es sei alles in bester Ordnung, dieser sage klar seine Meinung. Aus den dargelegten Umständen trat vorliegend die Unzufriedenheit der Arbeitgeberin mit der Leistung des Beschwerdegegners nicht derart klar zu Tage, dass auf eventualvorsätzliches Verhalten zu schliessen ist, zumal die Arbeitgeberin nirgends festhielt, dass sie bei fehlender Zielerreichung eine Kündigung in Erwägung ziehe. Damit ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ungerechtfertigt. Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 4

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die unterliegende Beschwerdeführerin die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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