

BGer 8C 366/2015 vom 14. August 2015

Bundesgericht, 2015-08-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_366_2015

FR: TF 8C 366/2015 du 14 août 2015

IT: TF 8C 366/2015 del 14 agosto 2015

Regeste

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung) |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Mit der Beschwerde kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren beanstandeten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 f. BGG; BGE 135 II 384 E. 2.2.1 S. 389). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, 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 in Verbindung mit Art. 105 Abs. 2 BGG). Die vorinstanzliche Ermessensbetätigung ist im Verfahren vor Bundesgericht nur beschränkt überprüfbar. Eine Angemessenheitskontrolle ist dem Gericht verwehrt; es hat nur zu prüfen, ob die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt, mithin überschritten, unterschritten oder missbraucht hat (Art. 95 lit. a BGG ; BGE 134 V 322 E. 5.3 S. 328; 132 V 393 E. 3.3 S. 399: Urteil 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 1).

E. 2

Die Vorinstanz hat die Grundlagen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zufolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG), namentlich wegen einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ; Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988; BGE 124 V 234 E. 3a und b S. 236, 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 2012 S. 294 E. 4.1 und 4.2.1 f. [8C_872/2011]; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51 E. 1 [C 223/05]), sowie die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 AVIV) zutreffend dargelegt. Gleiches gilt zum Untersuchungsgrundsatz und zum Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221). Darauf wird verwiesen.

E. 3.1

Die Vorinstanz hat in pflichtgemässer Würdigung der gesamten Aktenlage mit nachvollziehbarer Begründung - auf die verwiesen wird - erwogen, dass der Versicherte oft nicht rechtzeitig resp. massiv verspätet oder gar nicht zur Arbeit erschienen sei. Weiter sei davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin nicht von Anfang an über seinen

Gesundheitszustand informiert gewesen sei und seine Absenzen wiederholt thematisiert habe. Unter diesen Umständen sei nachvollziehbar, dass sie ihn aufgefordert habe, ein Arztzeugnis einzureichen, was er jedoch unterlassen habe. Weiter sei aufgrund der glaubhaften Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin davon auszugehen, dass der Versicherte anlässlich des Mitarbeitergesprächs Ende Dezember 2012 explizit darauf hingewiesen worden sei, dass er Ende Februar 2013 mit der Kündigung rechnen müsse, falls er sich nicht an die Weisungen halte. Dies habe er weder im Einsprache- noch im Beschwerdeverfahren konkret bestritten. Aufgrund dieser Verwarnung habe er wissen müssen, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirke. Soweit er belastende Umstände am Arbeitsplatz und krankheitsbedingte Gründe für sein Verhalten aufführe, falle zu seinen Ungunsten ins Gewicht, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis vorliege, das im massgebenden Zeitpunkt eine Beeinträchtigung aus medizinischen Gründen resp. eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bescheinige. Die nachträglich erstellten Arztzeugnisse des Dr. med. D. _____, Facharzt FMH für Allgemeinmedizin, vom 24. Februar 2014, des Psychiaters Dr. med. E. _____ vom 27. Februar 2014 und der Klinik F. _____ vom 21. März 2014 erwiesen sich bezüglich des Verlaufs der gesundheitlichen Entwicklung und der Auswirkungen der krankheitsbedingten Beeinträchtigung als nicht hinreichend klar und stellten deshalb keine geeigneten Entscheidungsgrundlagen dar. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände sei es nicht rechtsgenügend dargetan, weshalb es dem Versicherten nicht möglich gewesen sei, der Arbeitgeberin zur Begründung seiner Absenzen ein Arztzeugnis einzureichen, wozu er gehalten gewesen wäre. Insgesamt sei davon auszugehen, dass er durch sein Verhalten seine Entlassung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen habe. Ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit sei demnach zu bejahen. Die Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen diese Betrachtungsweise nicht in Zweifel zu ziehen.

E. 3.2

Der Versicherte macht geltend, es gebe eine längere, ebenfalls gleichartig krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor der Anstellung bei der Firma C. _____ GmbH, was Dr. med. G. _____ am 22. Juli 2011 bestätigt habe. Er werde wegen seinen Erkrankungen diskriminiert, da er deretwegen nicht habe vorhersehen können, dass sein Verhalten zu einer Kündigung führen würde, bzw. er habe sein Handeln nicht willentlich ändern können. Damit entfalle der Vorwurf des Vorsatzes und des Eventualvorsatzes. Hiermit macht der Versicherte sinngemäss geltend, er sei aus medizinischen Gründen urteilsunfähig gewesen. Die Urteilsfähigkeit nach Art. 16 ZGB ist die Regel und wird aufgrund allgemeiner Lebenserfahrung vermutet. Wer behauptet, zu einem gewissen Zeitpunkt urteilsunfähig gewesen zu sein, hat dafür einen Beweis zu erbringen und trägt beim Scheitern des Beweises die Folgen der Beweislosigkeit (BGE 129 I 173 E. 3.1 S. 178; 127 V 237 E. 2c S. 240; 124 III 5 E. 1b S. 8; Urteil 8C_881/2014 vom 12. Mai 2015 E. 4). Mit dem Bericht des Dr. med. G. _____ vom 22. Juli 2011 wird indessen ebenfalls nicht echtzeitlich belegt, dass der Versicherte ab der Anstellung bei der Firma C. _____ GmbH am 1. März 2012 bis zur Kündigung am 27. Februar 2013 krankheitsbedingt unfähig gewesen sei, sein Handeln willentlich zu ändern.

E. 3.3

Unbehelflich ist das Argument des Versicherten, das Arbeitszeugnis der Arbeitgeberin vom 18. März 2012 sei positiv. Die Vorinstanz hat richtig erkannt, dass bei Arbeitszeugnissen wegen der üblichen Verklausulierung Vorbehalte anzubringen seien (Urteil C 47/04 vom

14. Juni 2004 E. 2.1).

E. 3.4

Was die pauschalen Vorwürfe betreffend die whatsapp-Protokolle, die Zeugenaussagen seiner beiden ehemaligen Mitarbeiter, die geänderten Arbeitsplatznachweise, das illegale Verhalten der Arbeitgeberin (u.a. illegale Videoüberwachung), das sehr schlechte Betriebsklima mit der Folge der Kündigung von zwei Dritteln der Belegschaft und dem damit zusammenhängenden Stress sowie die Arbeitsüberlastung durch die Einführung neuer Mitarbeiter an seinem Verschulden an der Arbeitsplatzkündigung ändern sollen, legt der Versicherte nicht dar. Gleiches gilt bezüglich seines ebenfalls pauschalen Einwands, die Arbeitgeberin habe das Formular der Arbeitslosenkasse mit falschen Angaben ausgefüllt.

E. 3.5

Wenn die Vorinstanz aufgrund der Aktenlage ein fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers sah, welches geeignet war, zur Kündigung der Anstellung durch die Arbeitgeberin zu führen, so lässt sich ihre Beweiswürdigung nicht beanstanden, schon gar nicht als geradezu willkürlich qualifizieren (BGE 132 V 393 E. 4.1 S. 400). Auch eine offensichtlich unrichtige oder unvollständige Sachverhaltsfeststellung ist auszuschliessen. Die im Rahmen mittelschweren Verschuldens auf 24 Tage festgelegte Einstellungsdauer, welche vom Bundesgericht nur auf Ermessensmissbrauch oder aber Ermessensüberschreitung oder -unterschreitung hin überprüft werden kann (vgl. E. 1 hievore), lässt sich schliesslich ebenfalls nicht beanstanden.

E. 4

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.