

# **BGer 8C 466/2007 vom 19. November 2007**

Bundesgericht, 2007-11-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_466\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_466_2007)

FR: TF 8C 466/2007 du 19 novembre 2007

IT: TF 8C 466/2007 del 19 novembre 2007

## **Regeste**

Arbeitslosenversicherung | Arbeitslosenversicherung

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Weil die angefochtene Entscheidung nach dem Datum des Inkrafttretens des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110), dem 1. Januar 2007 (AS 2006 1243), ergangen ist, untersteht die Beschwerde dem neuen Recht ( Art. 132 Abs. 1 BGG ). Gemäss Art. 95 in Verbindung mit Art. 97 BGG prüft das Bundesgericht daher nur, ob das vorinstanzliche Gericht Bundesrecht verletzte, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, oder ob der rechtserhebliche Sachverhalt offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen festgestellt wurde.

### **E. 2**

Die Vorinstanz hat die gesetzlichen Bestimmungen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen 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 ), sowie über die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung ( Art. 45 Abs. 2 AVIV ) zutreffend wiedergegeben. Darauf wird verwiesen.

### **E. 3**

Streitig und zu prüfen ist, ob die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers durch eigenes Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV eingetreten ist und der Versicherte zu Recht in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Dabei gelten als Rechtsfragen die gesetzlichen und rechtsprechungsgemässen Regeln über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ( Art. 30 AVIG ). Zu prüfen ist hierbei insbesondere die falsche Rechtsanwendung (Urteil 8C\_99/2007 vom 25. Juli 2007 E. 3.1 mit Hinweis), wobei das Bundesgericht grundsätzlich an den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt gebunden ist (E. 1 hievor).

#### **E. 3.1**

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist gegeben, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt. Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen und gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt sein. Dabei reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten

am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob der Beschwerdeführer wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Urteile C 282/00 vom 11. Januar 2001 und C 277/06 vom 3. April 2007; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Rz. 831).

### **E. 3.2**

Die Vorinstanz schätzte das Selbstverschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer ein und hat festgestellt, dass auch die Arbeitgeberin ein Verschulden trifft. Sie begründet dies insbesondere mit der mangelnden Kommunikation der Firma, dem Widerspruch zwischen dem Kündigungsschreiben vom 28. Februar 2005 und dem Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2005, sowie der fehlenden Kündigungsdrohung. Der Beschwerdeführer macht nun geltend, das Hauptverschulden für die Kündigung liege bei der Firma X. \_\_\_\_\_ AG und stützt sich im Wesentlichen auf die selbe Begründung. Zudem führt er an, die Arbeitgeberin habe ihm keine Zeit gegeben sein Arbeitsverhalten zu ändern und es sei auch gar nicht erwiesen, dass die in der Kündigung genannten Vorwürfe überhaupt zutreffen.

### **E. 3.3**

Dem Versicherten wird vorgeworfen, er habe seine Arbeiten zu wenig effizient und nicht prioritätsgerecht erledigt sowie intern vorgegebene Prozesse und Organisationsstrukturen nicht eingehalten. Der Beschwerdeführer hat mehrfach auf Probleme in der Kommunikation, sowie in der Struktur und Organisation des Betriebs hingewiesen (vgl. Mail vom 26. November 2004). In dieser Hinsicht hätten die Probleme weitgehend durch eine bessere Verständigung und Verbesserung der internen Abläufe verhindert werden können. Dies berechtigte den Beschwerdeführer jedoch nicht, eigenmächtig zu handeln und bestehende Abläufe und Prozesse nicht einzuhalten. Es ist somit auf beiden Seiten ein Verschulden gegeben. Weiter hätte die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer in einem anderen Team mitarbeiten lassen können, wo ihm die bestehenden Arbeitsabläufe besser entsprochen hätten (vgl. Mail vom 26. April 2005). Dadurch hätte die Zusammenarbeit voraussichtlich besser funktioniert. Bezüglich des Einwandes des Beschwerdeführers, die Arbeitgeberin habe ihm gar nicht Zeit gelassen, sein Arbeitsverhalten zu ändern, bleibt anzumerken, dass zwischen dem Gespräch vom 28. Januar 2005 und der Kündigung am 28. Februar 2005 genügend Zeit war, sein Verhalten zumindest ansatzweise zu ändern und damit Bereitschaft zu signalisieren, die Vorgaben einzuhalten.

### **E. 3.4**

Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO muss der Arbeitnehmer vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen haben, damit er in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt werden kann (vgl. E. 3.1). Die Arbeitgeberin wies den Beschwerdeführer mehrfach auf sein Fehlverhalten hin, insbesondere in den Gesprächen vom 17. Dezember 2004 bzw. 28. Januar 2005. Wenn die Vorinstanz in sorgfältiger Würdigung der gesamten Aktenlage davon ausging, dass - auch wenn sich die Arbeitgeberin, namentlich hinsichtlich einer klaren Kommunikation, ebenfalls nicht fehlerfrei verhielt und die Kündigung nicht androhte - dem Versicherten dennoch hinreichend klar sein musste, er habe mit seinem Verhalten eine Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen, zumal er mehrfach durch seinen Vorgesetzten auf

die Unzulänglichkeiten hingewiesen worden war, ist dies nicht zu beanstanden.

### **E. 3.5**

Von einer Rechtsfehlerhaftigkeit der vorinstanzlichen Beweiswürdigung im Sinne von Art. 105 Abs. 2 BGG kann auch hinsichtlich des beschwerdeführerischen Einwandes, das zur Last gelegte Verhalten sei gar nicht bewiesen, keine Rede sein. Aufgrund der Aktenlage, namentlich der Gesprächsprotokolle und des E-mail- Verkehrs, kann das Verhalten des Beschwerdeführers als erstellt angesehen werden. Insbesondere geht aus den Akten nicht hervor, dass der Versicherte sein Verhalten in Abrede gestellt hat; er hat im Gegenteil versucht sein Verhalten zu erklären bzw. entschuldigen und dieses damit implizit zugegeben.

### **E. 4**

Im Lichte der kognitionsrechtlichen Grundsätze (E. 1 hievor) hat das kantonale Gericht bei der Reduktion der Einstellungsdauer - in Berücksichtigung schuld mindernder Umstände - sodann auch sein Ermessen nicht rechtsfehlerhaft ausgeübt, sodass der angefochtene Entscheid auch in diesem Punkt Stand hält. erkennt das Bundesgericht:

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