

BGer C_281/2006 vom 9. Oktober 2007

Bundesgericht, 2007-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_281_2006

FR: TF C_281/2006 du 9 octobre 2007

IT: TF C_281/2006 del 9 ottobre 2007

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach OG (Art. 132 Abs. 1 BGG ; BGE 132 V 393 E. 1.2 S. 395).

E. 2

Das kantonale Gericht hat die Bestimmungen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG), den Begriff der Selbstverschuldens bei Kündigung durch den Arbeitgeber (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV) sowie die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens (Art. 45 Abs 2 und Abs. 3 AVIV) zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen. Richtig sind auch die Ausführungen zu Art. 20 lit. b des Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8). Ebenfalls verwiesen werden kann auf die vorinstanzlichen Erwägungen zum Beweisgrad beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV und zur Rechtsprechung bezüglich der Beweiskraft von Behauptungen des Arbeitgebers im Fall von Differenzen zwischen ihm und dem Arbeitnehmer (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 f.; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Basel 2007, Rz 831 mit Hinweisen).

E. 3.1

Der Versicherte trat am 1. Februar 2001 eine Vollzeitstelle als Mitarbeiter in der Warenlogistik bei der Genossenschaft X. _____ an. Dieser Vertrag wurde am 14. September 2005 ordentlicherweise auf den 30. November 2005 von der Arbeitgeberin gekündigt. Auf Anfrage der Arbeitslosenkasse hin gab die Genossenschaft X. _____ an, es hätten verschiedene Vorkommnisse zur Kündigung geführt und verwies auf beigelegte Gesprächsnotizen. Dem "Kümmerngespräch" vom 27. Oktober 2004 mit dem Versicherten lässt sich entnehmen, dass ihm mangelhafte Arbeitsmotivation und ein nicht seinem Potential entsprechender Arbeitseinsatz angelastet werden. Der Versicherte bestätigte zudem unterschriftlich, er sei mit der Arbeit, der Arbeitszeit, den Arbeitskollegen, den Vorgesetzten sowie dem ganzen Umfeld sehr unzufrieden, ohne selber etwas dagegen unternommen zu haben. Einverstanden war der Beschwerdeführer auch mit der Zielvereinbarung, dass er eine Leistung von 100 % erbringen, seine Absenzen reduzieren und eine positivere, motiviertere Einstellung zur Arbeit an den Tag legen soll. Als Massnahmen wurden ein neuer Einsatzort in der Logistik "Convenience" und "Milch" sowie die Stellensuche durch den Arbeitnehmer beschlossen, sofern seine Unzufriedenheit

anhalte. Die Arbeitgeberin werde den Arbeitsvertrag kündigen, sofern die geforderte Leistung nicht erbracht würde, keine Reduktion der Absenzen erfolge und sich die persönliche Motivation und Einstellung nicht bessere. Am 15. August 2005 fand ein weiteres "Kümmerngespräch" statt. Aus den Gesprächsnotizen geht hervor, dass sich der Beschwerdeführer immer noch benachteiligt fühlte, weil er öfters an Sonntagen arbeiten müsse als andere Mitarbeiter, diese auch nicht auf ihre Absenzen angesprochen, seine Toiletten- und Raucherpausen nicht akzeptiert und die andern Mitarbeiter eine geringere Leistung erbringen würden. Zudem fände keine Anerkennung, dass er in den Bereichen "Convenience" und "Fleisch" arbeiten könne und er die Arbeit wegen Müdigkeit unterbrechen müsse. Der Vorgesetzte hielt zu diesen Aussagen u.a. fest, der Versicherte werde im Durchschnitt der anderen Mitarbeiter an Sonntagen eingesetzt. Er orientiere sich immer noch an den schwächeren Mitarbeitern und dementsprechend sei seine Leistung. Die selbstbewilligten Raucherpausen könnten nicht akzeptiert werden und aufgrund der Absenzen und des Verhaltens sei eine Empfehlung für einen weiteren Abteilungswechsel nicht möglich. Vorgesehen wurde ein Einsatz in der Logistik "Milchprodukte" ab 5. September 2005. Bis 31. Oktober 2005 erfolge der Wochenendeinsatz noch am Sonntag, anschliessend samstags. Raucherpausen seien "auszustempeln" und durch den Gruppenleiter zu bewilligen. Sofern die Zielvereinbarungen nicht eingehalten würden, werde der Arbeitsvertrag gekündigt, wozu sich die Genossenschaft X. _____ in der Folge mit Kündigung vom 14. September 2005 auch veranlasst sah.

E. 3.2

Wenn die Vorinstanz bei dieser Sachlage davon ausging, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat und das Fehlverhalten aufgrund der mehrfachen Verwarnungen und Kündigungsandrohungen klar feststeht, lässt sich dies nicht beanstanden. Der Versicherte selbst bestätigte gegenüber seiner Arbeitgeberin seine nur bedingt vorhandene - verschiedentlich bemängelte - Arbeitsmotivation. Wie das kantonale Gericht zudem zutreffend festhielt, durfte die Genossenschaft X. _____ eine den Möglichkeiten des Versicherten entsprechende Arbeitsleistung und eine Erfüllung der Zielvereinbarungen erwarten.

E. 3.3

Was der Beschwerdeführer hiegegen vorbringt, ist nicht stichhaltig. Namentlich kann dem Einwand nicht gefolgt werden, mit Blick auf die unterschiedliche Beurteilung seiner Leistung, Motivation und seines Verhaltens böten die arbeitgeberseits festgehaltenen Gesprächsprotokolle und Vereinbarungen keine objektive Grundlage für die Qualifizierung des darin aufgeführten Sachverhalts als überwiegend wahrscheinlich. Zum einen wurde der Versicherte mehr als einmal auf die ihm zur Last gelegten Verhaltensweisen angesprochen und konkretes Fehlverhalten aufgezeigt. Mittels unterschrieben bestätigter Zielvereinbarung, die überdies hinreichend klar abgefasst wurde, um erkennen zu können, was bemängelt und was von ihm erwartet wurde, versuchte die Arbeitgeberin zum ändern, eine Motivations- und Leistungsverbesserung zu erreichen. Gründe, die es dem Versicherten verunmöglichten, die Zielvereinbarung einzuhalten, werden nicht geltend gemacht. Ebenso wenig wird behauptet, dass er zu einer zufriedenstellenderen Leistungserbringung krankheitsbedingt oder sonstwie nicht in der Lage gewesen wäre. Inwiefern eine vorinstanzlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung oder eine willkürliche Beweiswürdigung vorliegen soll, ist nicht ersichtlich. Das kantonale Gericht hat daher

richtig geschlossen, dass der Beschwerdeführer nach Lage der Akten zu Recht gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

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