

# **BGer C\_6/2006 vom 26. April 2006**

Bundesgericht, 2006-04-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_C\\_6\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_6_2006)

FR: TF C\_6/2006 du 26 avril 2006

IT: TF C\_6/2006 del 26 aprile 2006

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Die Vorinstanz hat die Bestimmungen und Grundsätze über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ( Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ), namentlich zufolge einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat ( Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ; BGE 119 V 177 f. Erw. 4b, 112 V 245 f. Erw. 1), die Beweisregeln hinsichtlich des der versicherten Person in diesem Rahmen zur Last gelegten Verhaltens ( BGE 112 V 245 Erw. 1) sowie über die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung ( Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 2 AVIV ) zutreffend wiedergegeben. Das kantonale Gericht hat auch richtig festgehalten, dass das vorwerfbare Verhalten nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein muss (vgl. BGE 124 V 236 Erw. 3b, welche Rechtsprechung gemäss unveröffentlichtem Urteil M. vom 17. Oktober 2000 [C 53/00] auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist). Darauf wird verwiesen.

### **E. 1.2**

Bei der Prüfung der Unangemessenheit einer angefochtenen Verfügung ( Art. 132 lit. a OG ) geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als nahe liegender erscheinen lassen ( BGE 123 V 152 Erw. 2).

## **E. 2**

Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung begründet und angemessen ( Art. 132 lit. a OG ) ist.

### **E. 2.1**

Der Versicherte trat am 1. Dezember 2004 eine Vollzeitstelle als Lagerist bei der Firma W.\_\_\_\_\_ AG an. Dieser Vertrag wurde am 24. Februar 2005 innerhalb der Probezeit auf den 4. März 2005 von der Arbeitgeberin beendet. Auf Anfrage der Beschwerde führenden Arbeitslosenkasse gab die W.\_\_\_\_\_ AG als Kündigungsgrund an: "Herr S.\_\_\_\_\_ wurde die ganze Arbeit innerhalb von 11/2 Monaten gezeigt und erklärt, ohne Erfolg! Danach wurde versucht, ihm die Arbeit von einem Arbeitskollegen in der Muttersprache zu erklären. Dies zeigte dann, dass er überhaupt kein Interesse zeigte und nicht wollte, auch

nicht in seiner Muttersprache. Herr S. \_\_\_\_\_ verstand es nicht, was seine Aufgaben waren und wie es in einem Umschlag/Lager abläuft. Laut einer Aussage an einen Mitarbeiter hätte Herr S. \_\_\_\_\_ im Sommer 2005 kündigen wollen". Die Verwaltung geht davon aus, dass der Versicherte durch sein Verhalten, namentlich wegen mangelnden Interesses an der Arbeit, Anlass zur Kündigung gegeben habe. Er habe in seiner Stellungnahme vom 30. März 2005 die Vorwürfe seiner Arbeitgeberin teilweise zugegeben und nur bestritten, eine Kündigung geplant zu haben. Auch wenn er dies später widerrufen habe, gelte die Beweismaxime, dass sogenannte spontane Aussagen der ersten Stunde in der Regel unbefangener und zuverlässiger seien als spätere Sachverhaltsdarstellungen, weshalb davon auszugehen sei, dass die Vorwürfe der Arbeitgeberin zuträfen. Das Verschulden an der (erneuten) Arbeitslosigkeit werde als schwer beurteilt.

### **E. 2.2**

Die Vorinstanz schloss sich dieser rechtlichen Würdigung nicht an und erwog zusammengefasst, die Beschwerdeführerin habe eine ergänzende von ihr eingeholte Stellungnahme dem Versicherten nicht mehr zur Vernehmlassung unterbreitet. Im Einspracheverfahren und in der kantonalen Beschwerde habe dieser sämtliche gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten und sich auf den Standpunkt gestellt, seine Arbeit gut und zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt zu haben. Auch die durch das kantonale Gericht selbst vorgenommenen Sachverhaltsabklärungen hätten kein klares Fehlverhalten des Beschwerdegegners am Arbeitsplatz zu Tage gefördert, womit es auch am Nachweis eines Eventualvorsatzes hinsichtlich einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung fehle.

### **E. 3**

Ohne auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid einzugehen, wiederholt die Beschwerde führende Arbeitslosenkasse ihren bereits in der Verfügung und im Einspracheentscheid dargelegten Standpunkt.

#### **E. 3.1**

Einig sind sich die Parteien, dass der Arbeitsvertrag einseitig durch die Arbeitgeberin aufgelöst worden ist. Strittig ist, inwiefern dies dem Versicherten anzulasten ist. Nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, auf welche Bestimmung sich die Beschwerdeführerin beruft, gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, namentlich wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Praxisgemäss muss das dem Versicherten im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweiswürdiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (BGE 112 V 245 Erw. 1; Urteil M. vom 17. Oktober 2000 [C 53/00]).

#### **E. 3.2**

Die Nachfrage der Vorinstanz nach den Kündigungsgründen ergab zusammenfassend, dass der Versicherte nach Ansicht seiner ehemaligen Arbeitgeberin keinerlei Interesse an der Arbeit zeigte, nicht selbstständig arbeitete und die auszuführenden Arbeiten nicht selbst erkannte und ausführen konnte: "Er stellte sich blöd und ahnungslos". Damit handelt es sich aber um die subjektive Überzeugung seiner Vorgesetzten, welche vom Versicherten selbst vehement bestritten wird. Angaben über konkretes Fehlverhalten fehlen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass er durch sein Verhalten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Kauf nahm oder dieses sogar bewusst suchte (Erwägung 1.1). Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad

der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern es muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Rz 693 mit Hinweisen). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosse Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen ( BGE 112 V 245 Erw. 1; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. Erw. 2a; Nussbaumer, a.a.O., Rz 695). Dies gilt umso mehr für innere Vorgänge, wie der Behauptung mangelnden Willens. Auch wenn die Vorgesetzten dies anders interpretierten, ist sehr wohl möglich, dass der Versicherte wirklich nicht erkannte, was von ihm erwartet wurde. Das kantonale Gericht hat daher richtig geschlossen, dass der Beschwerdegegner nach Lage der Akten zu Unrecht gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

Demnach erkennt das Eidg. Versicherungsgericht:

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