

SO_GERICHTE VSBES.2017.174 vom 30. Mai 2017

SO Obergericht, 2017-05-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2017.174

FR: SO_GERICHTE VSBES.2017.174 du 30 mai 2017

IT: SO_GERICHTE VSBES.2017.174 del 30 maggio 2017

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche und sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

1.2 Gemäss Art. 54bis lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation (GO, BGS 125.12) beurteilt der Präsident des Versicherungsgerichts sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 als Einzelrichter. Der streitige Taggeldanspruch bei 33 Einstelltagen liegt offenkundig unterhalb dieser Grenze. Der Präsident des Versicherungsgerichts ist folglich zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichter zuständig.

E. 2

2.1 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt nach Art. 44 Abs. 1 lit. a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 827.02) namentlich dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

2.2 Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt, für das die Versicherung keine Haftung übernimmt (Urteil des Bundesgerichts 8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2).

2.3 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Obligationenrecht (OR, SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin genügen auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen).

2.4 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz

gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (BGE 124 V 234 E. 3a und b S. 236, Urteil des Bundesgerichts 8C_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2). Dieser liegt vor, wenn der Versicherte vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und er dies in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_773/2007 vom 9. Januar 2008 E. 2.2, sowie 8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2).

2.5 Das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen (Urteil des Bundesgerichts 8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 f.). Zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten sind und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen, ARV 1999 S. 39 E. 7b). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend macht, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2 mit Hinweisen).

E. 2.1

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt nach Art. 44 Abs. 1 lit. a Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 827.02) namentlich dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. 2.2 Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt, für das die Versicherung keine Haftung übernimmt (Urteil des Bundesgerichts 8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2). 2.3 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Obligationenrecht (OR, SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin genügen auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen). 2.4 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (BGE 124 V 234 E. 3a und b S. 236, Urteil des Bundesgerichts 8C_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2). Dieser liegt vor, wenn der Versicherte vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und er dies in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_773/2007 vom 9. Januar 2008 E. 2.2, sowie 8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2). 2.5 Das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen (Urteil des Bundesgerichts

8C_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2 mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 f.). Zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten sind und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen, ARV 1999 S. 39 E. 7b). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend macht, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2 mit Hinweisen).

E. 3

3.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Juli 2012 bei der B.____ (nachfolgend: Arbeitgeberin) mit einem Pensum von 100 % angestellt (vgl. Arbeitsvertrag, ALK-S. 131). Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit persönlich überreichtem Brief vom 21. November 2016 (ALK-S. 134 f.) auf den 28. Februar 2017. Auf die Nachfrage der Beschwerdegegnerin nach dem Kündigungsgrund (ALK-Nr. 118) antwortete die Arbeitgeberin (ALK-S. 112 f.), sie habe am 24. August 2016 mit DPD aus Nigeria ein Arztzeugnis für die nächsten zwei Monate erhalten. Nach dem Erhalt dieses Arztzeugnisses habe die Arbeitgeberin erfolglos versucht, den Beschwerdeführer zu erreichen. Am 25. Oktober 2016 habe sich dieser telefonisch bei einem seiner Vorgesetzten gemeldet und erklärt, er könne immer noch nicht zur Arbeit kommen. Ein entsprechendes Arztzeugnis sei aber erst am 4. November 2016 «rückwirkend» ausgestellt worden. Auf eine SMS vom 27. Oktober 2016 habe sich der Beschwerdeführer nicht gemeldet und die Arbeitgeberin habe bis zu seiner Rückkehr am 21. November 2016 nichts von ihm gehört. Erst auf das Schreiben vom 15. November 2016 mit der Überschrift «Letzte Aufforderung zur Erbringung der Arbeitsleistung» (ALK-S. 114) sei er aktiv geworden. Im Zusammenhang mit seinem Verhalten habe die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer bereits zuvor warnen müssen. Die Warnungen seien im Januar 2016 und im Juli 2016 erfolgt. Aufgrund der gesamten Ereignisse und weil sie das Vertrauen in den Beschwerdeführer verloren habe, habe die Arbeitgeberin schliesslich das Arbeitsverhältnis ordentlich auf Ende Februar 2017 gekündigt.

3.2 In der Warnung vom 18. Januar 2016 wird, Bezug nehmend auf ein Gespräch vom 14. Januar 2016, ausgeführt, der Beschwerdeführer hätte nach dem Weihnachtsurlaub am 4. Januar 2016 die Arbeit wieder aufnehmen müssen. Er habe an diesem Tag telefonisch mitgeteilt, er habe seinen Flug in Nigeria verpasst und könne nicht zur Arbeit kommen. Daraufhin habe er ohne nachzufassen und ohne das Einverständnis seines Vorgesetzten einzuholen, das Telefonat beendet und sich auch nicht mehr gemeldet. Auch am 11. Januar 2016 habe er seine Arbeit nicht aufgenommen. Am 12. Januar 2016 sei er, als ob nichts geschehen wäre, zur Arbeit gekommen. Der Beschwerdeführer werde ein letztes Mal aufgefordert, ab sofort alles daran zu setzen, seine Arbeiten konzentriert und nach den geltenden Richtlinien auszuführen. Weisungen und Anordnungen der Vorgesetzten seien zu 100 % einzuhalten. Der Beschwerdeführer bestätigte unterschriftlich, das Schreiben erhalten zu haben (ALK-S. 109).

In der zweiten Warnung vom 28. Juli 2016 wird, im Anschluss an eine Besprechung vom gleichen Tag, festgehalten, die Warnung vom 22. Januar 2016 sei grundsätzlich im April 2016 abgeschlossen worden. Leider müsse die Arbeitgeberin immer wieder feststellen, dass sich der Beschwerdeführer nicht an die Regeln halte und selbst Regeln aufstelle. Auch sei ihm die Kommunikation mit anderen Mitarbeitenden wichtiger als die

Quantität bezogen auf die Arbeitsleistung. Auch müsse immer wieder festgestellt werden, dass sich der Beschwerdeführer nicht abmelde, wenn er nicht zur Arbeit komme, so zuletzt am Montag, 25. Juli 2016. Man habe schon in der Verwarnung vom 22. Januar 2016 festgehalten, dass man ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis möchte. Dieser klaren Aufforderung komme der Beschwerdeführer in der Regel nicht nach. In diesem Zusammenhang fehle noch das Arztzeugnis vom 7. und 8. Juli 2016, als sich der Beschwerdeführer wegen Krankheit abgemeldet habe. Die Arbeitgeberin sei nicht mehr bereit, das Verhalten des Beschwerdeführers und seine Einstellung zur Arbeit zu dulden, zumal er mit seiner Unzuverlässigkeit absolut nicht planbar sei. Dies hänge sicher auch mit seinen enorm vielen Absenzen zusammen. Der Beschwerdeführer werde nochmals gebeten, der Arbeitgeberin ab sofort bereits ab dem ersten Absenztage ein entsprechendes Arztzeugnis vorzulegen.

3.3 Der Beschwerdeführer führte in seiner Stellungnahme vom 14. Februar 2017 (ALK-S. 106) aus, die Krankheiten seien in zwei verschiedenen Arztzeugnissen dokumentiert worden. Er sei in Nigeria krank gewesen. Es sei ihm nicht möglich gewesen, innert gegebener Zeit die beiden Zeugnisse zu organisieren und in die Schweiz zu senden. Er habe aber das erste Arztzeugnis termingerecht abgegeben. Da sich seine Krankheit verschlimmert habe, habe er das Spital wechseln müssen, und dort sei es ihm nicht möglich gewesen, innert nützlicher Frist das zweite Arztzeugnis zu organisieren. Trotzdem habe er sich aus Nigeria am 24. Oktober 2016 telefonisch bei seiner Teamleaderin abgemeldet. Bei der zweiten Verwarnung sei er zur Unterschrift gezwungen worden, obschon er diese wegen Sprachbarrieren zuerst zu Hause seiner Frau hätte vorlegen wollen. Es habe seit längerem zwischenmenschliche Differenzen mit seinem Vorgesetzten gegeben. Er habe zwei sehr gute Zwischenzeugnisse erhalten, deshalb sei die Reaktion der Arbeitgeberin für ihn nicht nachvollziehbar.

In der Einsprachebegründung vom 24. April 2017 (ALK-S. 63 ff.) wurde ergänzend dargelegt, die Kündigung sei am 21. November 2016 erfolgt, nachdem der Beschwerdeführer vom 24. August 2016 bis 20. November 2016 arbeitsunfähig gewesen sei. Die Begründung, der Beschwerdeführer habe sich nicht korrekt abgemeldet, sei jedoch unzutreffend. Er habe sich, wie von der Arbeitgeberin bestätigt werde, am 25. Oktober 2016 bei Frau C. von der Arbeitgeberin telefonisch gemeldet und auf eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit hingewiesen. Nach diesem Telefonat habe er das Spital wechseln müssen, weil Spezialisten gefordert gewesen seien. Hernach sei er körperlich nicht in der Lage gewesen, sich nochmals bei der Arbeitgeberin zu melden. Deshalb sei es nicht zu einer früheren Kontaktnahme gekommen. Das «alte» Spital habe der Arbeitgeberin das Arbeitsunfähigkeitszeugnis direkt zugestellt und er sei daher guten Glaubens davon ausgegangen, dass das «neue» Spital dies ebenso veranlasst habe. Zudem habe er im neuen Spital keine Angehörigen vor Ort gehabt, welche sich um administrative Belange hätten kümmern können. Die Kündigung sei nicht aufgrund eines Fehlverhaltens des Beschwerdeführers zustande gekommen. Zudem habe er die Kündigung nicht (eventual-)vorsätzlich herbeigeführt. Selbst wenn man jedoch, was bestritten werde, von einem Fehlverhalten ausginge, wäre kein schweres Verschulden anzunehmen.

In der Beschwerdebeurteilung vom 10. Juli 2017 bringt der Beschwerdeführer weiter vor, nach Intervention der Rechtsschutzversicherung habe ihm die Arbeitgeberin den zunächst zurückgehaltenen Lohn für Februar 2017 ausbezahlt. Die beiden Verwarnungen habe er unterzeichnet, ohne ein Wort zu verstehen. Anfang 2016 habe er den Rückflug von den

Ferien in Nigeria verpasst. Er habe Frau C.____ von der Arbeitgeberin informiert, dass er am 12. Januar 2016 zurück an der Arbeit sein werde. Zehn Tage später sei er gedrängt worden, den Verwarnungsbrief zu unterzeichnen. Der zweite Verwarnungsbrief vom 28. Juli 2016 entspreche nicht der Wahrheit. Er habe jahrelang gute Arbeit für die Arbeitgeberin geleistet. Er habe 2015 eine Operation in der Klinik [...] gehabt, 2016 drei Injektionen bei Dr. med. D.____ wegen Rückenschmerzen und 2016 sieben Kortison-Injektionen bei Dr. med. E.____, Klinik [...], wegen der Wirbelsäule. Als er in Nigeria krank gewesen sei, habe er wegen seiner gesundheitlichen Situation nur zwei Mal mit seiner Ehefrau kommuniziert und auch keinen Kontakt gehabt zum Verband der [...] (in der Eingabe vom 17. Juli 2017 wird dazu ergänzt, der Beschwerdeführer habe aus diesem Grund diese Hobby-Tätigkeit nicht fortsetzen können). Er habe Frau C.____ und die Arbeitgeberin am 25. Oktober 2016 telefonisch über seinen Gesundheitszustand informiert. Seit 29. März 2017 sei er bei der Firma F.____ in [...] angestellt. Die verhängten 33 Einstelltage basierten nicht auf der Wahrheit und er verlange, dass sie gestrichen oder auf die niedrigste Stufe herabgesetzt würden.

E. 4

4.1 Durch die vorliegenden Akten ist dokumentiert, dass der Beschwerdeführer nach dem Jahreswechsel 2015/2016, den er in Nigeria verbrachte, am 4. Januar 2016 die Arbeit wieder hätte aufnehmen sollen. Er verpasste jedoch den Flug und erschien erst am 12. Januar 2016 auf der Arbeitsstelle. Dieser Vorfall führte zur Verwarnung vom 18. Januar 2016. Seitens der Arbeitgeberin wurde insbesondere bemängelt, dass der Beschwerdeführer sich am 4. Januar 2016 telefonisch gemeldet, aber nicht «nachgefasst» und auch nicht das Einverständnis des Vorgesetzten eingeholt, sondern das Telefonat beendet und sich in den Folgetagen bis zum 12. Januar 2016 nicht mehr gemeldet hatte. Am 28. Juli 2016 kam es zu einer zweiten Verwarnung. Dort wurde insbesondere bemängelt, dass der Beschwerdeführer, der viele Absenzen aufweise, sich nicht immer vorgängig abmelde und auch der Vorgabe, ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis vorzulegen, nicht immer nachgekommen sei. Die Arbeitgeberin hielt fest, sie werde ein solches Verhalten in Zukunft nicht mehr dulden und der Beschwerdeführer müsse mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen, wenn sich das erwähnte Verhalten nicht ändere. Der Beschwerdeführer hat die beiden Verwarnungen unterzeichnet. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass er den darin festgehaltenen Sachverhalt nicht verstanden hätte. Den Vorgang, der zur ersten Verwarnung führte (Verpassen des Flugs und Antritt der Arbeit mit acht Tagen Verspätung, kurze telefonische Abmeldung ohne weitere Kontaktnahme), hat er im Wesentlichen bestätigt. Inwiefern er gezwungen worden wäre, die zweite Verwarnung zu unterzeichnen, ist nicht ersichtlich. Die dort festgehaltenen Umstände bezeichnet er zwar als unwahr, er legt aber nicht dar, inwiefern sie nicht zutreffen sollte. Es ist daher auf den Inhalt der beiden Verwarnungen, die er ■ anders als beispielsweise die Kündigung ■ unterzeichnet hat, abzustellen.

4.2 Nach den beiden Verwarnungen musste dem Beschwerdeführer bewusst sein, dass die Arbeitgeberin grössten Wert darauf legte, bei Abwesenheiten umgehend und vollständig über den Grund und die Dauer informiert zu werden und dass sie bei krankheitsbedingten Absenzen überdies die sofortige Beibringung eines Arztzeugnisses verlangte. Ebenso musste ihm bewusst sein, dass ein weiterer Vorfall, der einen Zusammenhang mit den beanstandeten Verhaltensweisen ■ insbesondere mangelnde Kommunikation und Dokumentation bei Absenzen ■ aufweist, mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Kündigung

führen würde. Um seinen Arbeitsplatz zu bewahren, war er daher gehalten, im Fall einer erneuten krankheitsbedingten Abwesenheit für eine umgehende und umfassende, transparente Information der Arbeitgeberin zu sorgen. Diesen Anforderungen genügt das aktenkundige Verhalten des Beschwerdeführers nicht: Offenbar erkrankte er relativ bald nach der zweiten Verwarnung erneut, als er sich im August 2016 in Nigeria aufhielt. Er veranlasste zwar, dass der Arbeitgeberin am 24. August 2016 ein entsprechendes Arztzeugnis übermittelt wurde. Anschliessend unterblieb jedoch zwei Monate lang jegliche Kontaktnahme. Erst am 25. Oktober 2016 meldete sich der Beschwerdeführer telefonisch bei der Arbeitgeberin und teilte mit, er könne noch immer nicht zur Arbeit erscheinen. Ein entsprechendes Arztzeugnis wurde erst am 4. November 2016 rückwirkend ausgestellt. Dies läuft der Anforderung, es müsse ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis vorliegen, zuwider. Falls es aus den vom Beschwerdeführer angeführten Gründen schwierig war, zeitnah ein Arztzeugnis beizubringen, hätte er zumindest von sich aus wieder an die Arbeitgeberin gelangen müssen. Stattdessen meldete er sich nach dem Telefonat vom 25. Oktober 2016 wochenlang nicht mehr bei der Arbeitgeberin, obwohl ihn diese mit SMS vom 27. Oktober 2016 aufforderte, sich persönlich bei ihr zu melden und ihr ein Arztzeugnis aus der Schweiz zukommen zu lassen. Erst der ultimativen schriftlichen Aufforderung vom 15. November 2016 (gerichtet an die schweizerische Adresse des Beschwerdeführers), die Arbeit am 21. November 2016 wieder aufzunehmen, kam er schliesslich nach. Mit diesem Vorgehen hat der Beschwerdeführer die in den durch ihn unterzeichneten Verwarnungen bekräftigte Verpflichtung, krankheitsbedingte Abwesenheiten umgehend zu melden und mit einem entsprechenden Arztzeugnis zu dokumentieren sowie die Arbeitgeberin über den Verlauf zu orientieren, um der Arbeitgeberin eine vernünftige Planung zu ermöglichen, nicht erfüllt. Unter den gegebenen Umständen musste er damit rechnen, dass die Arbeitgeberin ein Verhalten, das diesen Anforderungen nicht gerecht wird, zum Anlass für eine Kündigung nehmen werde. Wenn er sich vor diesem Hintergrund nach einer erneuten, lange dauernden Erkrankung wiederum auf einen minimalen Kontakt mit der Arbeitgeberin beschränkte und selbst deren explizite Aufforderung, sich persönlich zu melden, ignorierte, kann dies nur dahingehend interpretiert werden, dass er eine Kündigung zwar nicht anstrebte, aber doch im Sinne des Eventualvorsatzes in Kauf nahm (vgl. E. II. 2.4 hiervor). Mit seinem Verhalten gab der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin Anlass, das Anstellungsverhältnis aufzulösen (vgl. E. II. 2.3 hiervor). Die Beschwerdegegnerin ist daher zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ausgegangen, welche eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach sich zieht.

5. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV):

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Einstellungsdauer geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2 S. 73). Dabei ist auch den Bestrebungen der Verwaltung Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017

vom 28. August 2017 E. 4.2 mit Hinweis).

Die Beschwerdegegnerin hat das Verschulden des Beschwerdeführers im unteren Bereich des schweren Verschuldens eingeordnet. Dies lässt sich mit Blick auf die konkreten Umstände nicht beanstanden: Der Beschwerdeführer hat ein Verhalten an den Tag gelegt, das demjenigen vergleichbar ist, für welches er bereits mit zwei Verwarnungen belegt worden war. Beide Verwarnungen lagen weniger als ein Jahr zurück, die zweite war sogar nur wenige Wochen vor der am 24. August 2016 gemeldeten Erkrankung erfolgt. Mit seinem Verhalten hat der Beschwerdeführer unter den gegebenen Umständen die Kündigung und damit die anschliessende Arbeitslosigkeit in Kauf genommen. Milderungsgründe sind nicht ersichtlich und ergeben sich auch nicht aus den vom Beschwerdeführer angeführten Zwischenzeugnissen, denn bereits mit den zwei vorangegangenen Verwarnungen wurde nicht in erster Linie die Arbeitsqualität, sondern die Einstellung des Beschwerdeführers und sein Verhalten bei Absenzen beanstandet. Vor diesem Hintergrund rechtfertigt sich die Annahme eines schweren Verschuldens. Innerhalb dieser Kategorie ist mit Blick darauf, dass keine früheren Einstellungsstatbestände bekannt sind, eine Einordnung im unteren Bereich angemessen, wie sie die Beschwerdegegnerin mit den verhängten 33 Einstelltagen vorgenommen hat. Diese sind daher als angemessen zu bezeichnen.

6. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Sie ist abzuweisen. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]).

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Der Präsident	Die Gerichtsschreiberin
Flückiger	Fischer

Auf die gegen den vorliegenden Entscheid erhobene Beschwerde trat das Bundesgericht mit Urteil 8C_898/2017 vom 19. Dezember 2017 nicht ein.

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