

Tribunale federale
Tribunal federal

{T 7}
C 277/06

Urteil vom 3. April 2007
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichterin Widmer, Leuzinger,
Gerichtsschreiberin Hofer.

Parteien
Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn, Untere Sternengasse 2, 4509 Solothurn,
Beschwerdeführerin,

gegen

G._____, 1971, Beschwerdegegner, vertreten durch Rechtsanwalt Christian Geosits,
Dufourstrasse 32, 8008 Zürich.

Gegenstand
Arbeitslosenversicherung,

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons
Solothurn vom 19. Oktober 2006.

Sachverhalt:

A.

Mit Verfügung vom 25. Oktober 2005 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons
Solothurn den 1971 geborenen G._____ für die Dauer von 32 Tagen wegen selbstverschuldeter
Arbeitslosigkeit ab 1. September 2005 in der Anspruchsberechtigung ein. Als Begründung gab sie an,
der Versicherte habe durch seine mangelnde Bereitschaft, die Betriebsorganisation zu befolgen, den
Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst. Auf Einsprache hin hielt sie an ihrem Standpunkt fest
(Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2005).

B.

Die dagegen erhobene Beschwerde hiess das Versicherungsgericht des Kantons Solothurn mit
Entscheid vom 19. Oktober 2006 gut, indem es die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufhob.

C.

Die Arbeitslosenkasse führt Verwaltungsgerichtsbeschwerde und beantragt, der vorinstanzliche
Entscheid sei aufzuheben.

G._____ lässt auf Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde schliessen, das
Staatssekretariat für Wirtschaft verzichtet auf eine Vernehmlassung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

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).

2.

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), zutreffend dargelegt.
Darauf wird verwiesen.

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 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten
Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht

müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 mit Hinweisen). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht. Bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, N. 10 ff. zu Art. 30).

Das vorwerfbare Verhalten muss 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 (vgl. BGE 124 V 234 E. 3b S. 236, welche Rechtsprechung auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist; ARV 2003 Nr. 26 S. 248 [Urteil C 230/01 vom 13. Februar 2003]). Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (Urteil C 282/00 vom 11. Januar 2001; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Rz 831).

3.

3.1 Der Beschwerdegegner war von Mai 1999 bis 31. August 2005 zunächst als Geschäftsführer, später als Projektleiter für die Firma X._____ tätig, welche sich insbesondere mit Brandschutztechniken befasst. Am 22. April 2005 wurde ihm das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2005 gekündigt, wobei sich die Kündigungsfrist zufolge Krankheit bis 31. August 2005 verlängerte. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 31. August 2005 wurde als Kündigungsgrund mangelnde Bereitschaft, die Betriebsorganisation zu befolgen, angegeben. Nach wiederholten mündlichen Ermahnungen teilte die Arbeitgeberin dem Versicherten am 27. November 2004 schriftlich mit, er solle die Projekte, Arbeiten und Absprachen derart dokumentieren, dass eine mit den Vorgängen nicht direkt vertraute Person jederzeit den Stand des Projektes nachvollziehen könne. Insbesondere seien wöchentliche Arbeitsrapporte zu erstellen, Projektakten mit den Stammdaten anzulegen, einschliesslich Angebote, Aktennotizen, Besprechungsprotokolle, Aufträge und Nachbeauftragungen. Zudem seien auf den Baustellen Arbeiten, die nicht zum Umfang des Auftrages gehörten, durch die Bauleitung zu erteilen und im Falle der Ausführung durch Unterzeichnen des Arbeitsnachweises zu bestätigen. Des Weiteren wies

sie darauf hin, dass sie ihn im Falle von finanziellen Schadenfällen durch unterlassene Dokumentation haftbar machen werde. Gemäss einer nicht unterzeichneten Protokollnotiz vom 27. November 2004 soll der Beschwerdegegner dagegen eingewendet haben, es sei ihm nebst der Tagesarbeit nicht möglich, ältere Projekte und Angebote nach den neuen Vorgaben zu sortieren und einzuordnen. Mit Schreiben vom 22. Februar 2005 teilte die Arbeitgeberin dem Beschwerdegegner mit, trotz der geführten Gespräche sei keine Veränderung in seinem Verhalten eingetreten. Es seien immer noch keine Arbeitsrapporte abgeliefert, Projekte ordnungsgemäss angelegt, Projektakten vorschriftsgemäss geführt und Dokumentationen und Unterschriften für nachbeauftragte Arbeiten angefertigt worden. Zudem wurde ihm mit Wirkung ab 1. März 2005 eine Gehaltsreduktion angezeigt, bis die Arbeitsleistung wieder einen akzeptablen Stand erreicht habe. Schliesslich wurde er auch darauf hingewiesen, dass er Bescheid sagen solle, wenn er sich in der Firma nicht mehr wohl fühle. Es sei dann in ihrem Sinne, wenn er sich um einen neuen Arbeitsplatz umschaue würde. Daraufhin verlangte der Beschwerdegegner mit Brief vom 8. April 2005 nebst der vollen Lohnzahlung die Auszahlung seiner

Stammeinlage, was die X._____ als Kündigung der Stellung als Gesellschafter zur Kenntnis nahm (Brief vom 21. April 2005). Nach einer weiteren Mahnung vom 30. Juni 2005 teilte der Beschwerdegegner mit Schreiben vom 4. Juli 2005 mit, es treffe zu, dass er die Tagesrapporte nur bis Ende März 2005 abgegeben habe, jene bis 1. Juli 2005 lägen bei. In diversen Gesprächen betreffend der plötzlich geforderten Einträge habe er ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass es ihm zeitlich nicht möglich sei, die alten Aufträge mit den neuen Vorgaben einzutippen, ohne dass er dafür während rund zwei Wochen vom Tagesgeschäft freigehalten werde. Eine korrekte Dokumentation der neuen Projekte sei gemacht worden.

3.2 Im Rahmen der mündlichen Befragung durch das kantonale Gericht vom 22. August 2006 führte der Hauptgesellschafter und Geschäftsführer der Firma aus, die Kündigung sei keine kurzfristige Entscheidung gewesen. Der Versicherte habe einfach zu wenig dokumentiert und akquiriert. Dadurch habe man keine Kontrolle gehabt. Es sei immer schlimmer geworden. Wegen der fehlenden Dokumentation sei man mit der Arbeitsleistung nicht mehr zufrieden gewesen. Da es sich um technische Objekte gehandelt habe, habe das Wissen einer Person entsprechend erfasst werden

müssen. Es seien immer wieder Gespräche geführt worden, wobei der Versicherte stets Unterstützung bekommen habe, ohne die er überfordert gewesen wäre. Er habe viel gearbeitet, von einer Arbeitsüberlastung sei indessen nie die Rede gewesen.

3.3 Demgegenüber brachte der Beschwerdegegner vor, zuerst habe er die meisten Arbeiten selber erledigt, was mit der Zeit indessen nicht mehr möglich gewesen sei. Im Jahre 2005 sei im administrativen Bereich immer mehr gefordert worden, bis zur Schikane. Die Weisungen habe er bestmöglich erfüllt. Er habe jedoch keine Zeit gehabt, alles zu erledigen. Eine eigentliche Entlastung durch Mitarbeiter habe er nicht erhalten, da diese entweder keine Ahnung gehabt hätten oder nicht für ihn tätig gewesen seien. Für ihn allein sei alles zu viel geworden. Dass er zu wenig Umsatz erzielt habe, stimme nicht, da auf Anfang 2005 eine neue VKF eingeführt worden sei, was sich in den Umsatzzahlen niedergeschlagen habe. Man habe ihn einfach nicht mehr haben wollen. Er habe Fehler gesehen, sei nicht mit allem einverstanden gewesen und habe dies auch gesagt. Zudem hätten unterschiedliche Geschäftsphilosophien bestanden. Ein Verschulden an der Kündigung treffe ihn nicht.

4.

4.1 Das kantonale Gericht hat erwogen, der Versicherte habe unbestrittenermassen viel für die Firma gearbeitet und sich für diese eingesetzt. Zudem sei die Arbeitgeberin mit seinen Leistungen nicht generell unzufrieden gewesen, sondern nur mit denjenigen im administrativen Bereich. Mit dieser Aufgabe sei er indessen überfordert gewesen. Eine Überforderung könne ihm in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht jedoch nicht im Sinne eines Selbstverschuldens an der Kündigung zum Vorwurf gemacht werden. Aufgrund einer Würdigung der verschiedenen Aussagen kam die Vorinstanz zum Schluss, ein schuldhaftes Verhalten könne dem Versicherten nach Lage der Akten nicht nachgewiesen werden. Wenn die Arbeitslosenkasse eine andere Auffassung vertrete, liege dies darin, dass sie ausschliesslich auf die Ausführungen der Arbeitgeberin in deren Mahnungen vom November 2004 und Februar 2005 abgestellt zu habe, ohne die Vorbringen des Versicherten zu würdigen.

4.2 Die Beschwerdeführerin hält dem entgegen, eine fachliche Überforderung habe nicht vorgelegen. Abgesehen von der fehlenden Dokumentation sei dem Versicherten stets eine gute Arbeitsleistung attestiert worden und man habe ihn in der Firma behalten wollen. Wenn er unqualifiziert gewesen wäre, hätte er schon viel früher die Kündigung erhalten. Es habe somit höchstens eine zeitliche, nicht aber eine persönliche Überforderung vorliegen können. Nebst anderen Massnahmen sei der Beschwerdegegner zur Entlastung und Anpassung an die zeitliche Beanspruchung vom Geschäftsführer zum technischen Sachbearbeiter zurückgestuft worden. Trotzdem habe er die administrativen Arbeiten nicht erledigt, wobei er zu den Gründen widersprüchliche Angaben gemacht habe. Die Beschwerdeführerin leitet aus den gemachten Aussagen ab, dass dem Beschwerdegegner der administrative Bereich zwar nicht so leicht von der Hand gegangen sei, er diesen aber auch gar nicht habe erfüllen wollen oder zumindest die Prioritäten stets im technischen Bereich gesetzt habe, obwohl die Arbeitgeberin gerade auch dem administrativen Teil Bedeutung beigemessen habe. Anders als die Vorinstanz zieht sie den Schluss, die mangelhafte Dokumentation der Projekte sei nicht auf das

Unvermögen und die Überforderung des Versicherten zurückzuführen, sondern auf dessen mangelndes Interesse an administrativen Belangen. Er habe somit klar seine Pflichten als Arbeitnehmer verletzt und damit Anlass für die Kündigung gegeben.

5.

Dem Beschwerdegegner konnte aufgrund der mündlichen Besprechungen und insbesondere der schriftlichen Mahnungen nicht verborgen bleiben, dass aufgrund der geänderten Struktur der Firma, welche er nicht mehr quasi im Alleingang führen konnte, nebst dem technischen Bereich auch der Administration erhöhtes Gewicht zukam und alle im Betrieb Tätigen über die notwendigen Daten verfügen mussten. Die erhebliche Bedeutung, welche einer umfassenden Dokumentation beizumessen war, erhellt namentlich aus den Schreiben vom 27. November 2004 und 22. Februar 2005, in welchen nicht nur Schadenersatz angedroht, sondern auch auf eine mögliche Kündigung hingewiesen worden war. Unter diesen Umständen musste sich der Versicherte bewusst sein, dass den administrativen Arbeiten besondere Priorität beizumessen war, zumal das Technische nicht beanstandet wurde und auch nicht zur Kündigung Anlass gab und dass bei einem Nichtbefolgen der Weisungen eine Kündigung erfolgen könnte, was er in Kauf nahm. Damit ist ein zumindest eventualvorsätzliches Verhalten gegeben.

6.

6.1 Bezüglich der Dauer der Einstellung hat die Verwaltung in ihrem Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2005 ein schweres Verschulden angenommen und im hiefür geltenden Rahmen von 31 bis 60 Tagen (Art. 45 Abs. 2 lit. c AVIV) die Sanktion an der unteren Grenze auf 32 Tage festgesetzt.

6.2 Der Beschwerdegegner hat seine Arbeit im technischen Aufgabenbereich während Jahren zufriedenstellend erfüllt und unbestrittenermassen viel für die Firma gearbeitet, was ihm auch im

Arbeitszeugnis vom 31. August 2005 attestiert wird. Hingegen gab es im administrativen Tätigkeitsbereich Probleme, nachdem diesem plötzlich mehr Gewicht zugeordnet wurde. Der Versicherte wurde mit neuen Aufgaben und Betriebsstrukturen konfrontiert, mit denen er Mühe bekundete. Er muss sich in diesem Zusammenhang vorwerfen lassen, nicht genügend Hand für eine befriedigende Lösung geboten zu haben. Dieses Verhalten war fehlerhaft, bedeutet indessen unter den gegebenen Umständen kein schweres Verschulden. Gerechtfertigt und angemessen ist vielmehr eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Rahmen eines mittelschweren Verschuldens im Sinne von Art. 45 Abs. 2 lit. b AVIV und damit von 16 Tagen.

7.

Das Verfahren ist kostenfrei, da es um die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen geht (Art. 134 OG).

Dem Prozessausgang entsprechend steht dem Beschwerdegegner für das letzt- und das vorinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung zu (Art. 159 Abs. 2 und Abs. 6 OG in Verbindung mit Art. 135 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

In teilweiser Gutheissung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde werden der Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons Solothurn vom 19. Oktober 2006 und der Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2005 aufgehoben, und es wird festgestellt, dass der Beschwerdegegner für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdeführerin hat dem Beschwerdegegner für das gesamte Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 900.- (einschliesslich Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Versicherungsgericht des Kantons Solothurn, dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn und dem Staatssekretariat für Wirtschaft zugestellt.

Luzern, 3. April 2007

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

i.V.