

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}

8C\_582/2014

Urteil vom 12. Januar 2015

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung  
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,  
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterin Heine,  
Gerichtsschreiber Hochuli.

Verfahrensbeteiligte  
A. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwalt Beat Rohrer,  
Beschwerdeführer,

gegen

Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira), Arbeitslosenkasse des Kantons Luzern, Bürgenstrasse 12,  
6005 Luzern,  
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand  
Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Luzern, 3. Abteilung, vom 16. Juli 2014.

Sachverhalt:

A.  
Der 1973 geborene A. \_\_\_\_\_ arbeitete seit Juli 2004 bei der B. \_\_\_\_\_ AG. Nachdem es an seinem Arbeitsplatz am 19. Juni 2012 in der Folge eines Wortwechsels zu einer handgreiflichen Auseinandersetzung mit einem Mitarbeiter gekommen war, setzte die Arbeitgeberin die beiden Mitarbeiter per sofort nur noch an getrennten Arbeitsplätzen ein und löste am 29. Juni 2012 das Arbeitsverhältnis mit beiden Beteiligten auf.

Am 5. Juli 2012 meldete sich A. \_\_\_\_\_ zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Mit Verfügung vom 7. Januar 2013 stellte die Arbeitslosenkasse des Kantons Luzern (nachfolgend: Arbeitslosenkasse) der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit des Kantons Luzern (wira) den Versicherten für die Dauer von 34 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Dezember 2012 in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies sie ab (Einspracheentscheid vom 30. April 2013).

B.  
Die hiegegen erhobene Beschwerde des A. \_\_\_\_\_ wies das Kantonsgericht Luzern mit Entscheid vom 16. Juli 2014 ab.

C.  
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. \_\_\_\_\_ in der Sache unter Aufhebung des angefochtenen Gerichts- und des Einspracheentscheides die Nachzahlung der auf die Einstelltage entfallenden Arbeitslosenentschädigung beantragen.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und die wira verzichteten auf eine Stellungnahme.

D.

Das Bundesgericht hat am 12. Januar 2015 eine öffentliche Beratung durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG) und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG; vgl. Botschaft zur Totalrevision der Bundesrechtspflege, BBI 2001 4338). Wie die Sachverhaltsfeststellung ist auch die vorinstanzliche Ermessensbetätigung im Verfahren vor Bundesgericht nur beschränkt überprüfbar. Eine Angemessenheitskontrolle ist dem Gericht verwehrt; es hat nur zu prüfen, ob die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt, mithin überschritten, unterschritten oder missbraucht hat (Art. 95 lit. a BGG; BGE 134 V 322 E. 5.3 S. 328; 132 V 393 E. 3.3 S. 399).

2.

Die Vorinstanz hat die gesetzlichen Bestimmungen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zufolge 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 die verschuldensabhängige Dauer der Einstellung (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 2 AVIV) zutreffend wiedergegeben. Darauf wird verwiesen.

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 er zu Recht in seiner Anspruchsberechtigung eingestellter wurde.

Dabei gelten als Rechtsfragen die gesetzlichen und praxisgemässen Regeln über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 AVIG). Zu prüfen ist insbesondere falsche Rechtsanwendung. Feststellungen über innere oder psychische Tatsachen, wie beispielsweise was jemand wollte oder wusste, sind Tatfragen (BGE 130 IV 58 E. 8.5 S. 62; nicht publ. E. 3.1 f. des Urteils BGE 133 V 640; Urteil 8C\_958/2008 vom 30. April 2009 E. 3). Die Beachtung des Untersuchungsgrundsatzes und der Beweiswürdigungsregeln nach Art. 43 Abs. 1 bzw. Art. 61 lit. c ATSG ist Rechtsfrage. Die konkrete Beweiswürdigung stellt eine Tatfrage dar (BGE 132 V 393 E. 3.2 und 4 S. 397 ff.; Urteil 8C\_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.1 mit Hinweisen), wobei das Bundesgericht grundsätzlich an den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt gebunden ist (E. 1 hievor).

4.

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt (ARV 1998 Nr. 9 S. 41, C 334/95 E. 2b; 1982 Nr. 4 S. 37; C 50/81 E. 1a; Urteil 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2 mit Hinweis; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 2. Aufl. 2007, S. 2426 Rz. 829; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I [Art. 1-58], 1988, N. 8 zu Art. 30 AVIG). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund 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 (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger

Hinsicht klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51, C 223/05 E. 1; je mit Hinweisen). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem 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, wobei Eventualvorsatz genügt (BGE 124 V 234 E. 3a und b S. 236; ARV 2003 Nr. 26 S. 248, C 230/01 E. 1 und 3.2; Urteil 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2). Eventualvorsatz liegt vor, wenn die versicherte Person

vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil 8C\_511/2009 vom 20. August 2009 E. 3.2 i.f. mit Hinweisen).

5.

Während Verwaltung und Vorinstanz davon ausgingen, die Einlassung des Beschwerdeführers in eine handgreifliche Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen am Arbeitsplatz sei nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen des Versicherten vermeidbar gewesen, weshalb die deswegen von Arbeitgeberseite ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses selbstverschuldet sei, macht der Beschwerdeführer geltend, er habe lediglich in legitimer Notwehr einen tätlichen Angriff abgewehrt. Führe diese Notwehrhandlung zur Entlassung, verletze es Bundesrecht, wenn die in der Folge resultierende Arbeitslosigkeit arbeitslosenversicherungsrechtlich als selbstverschuldet qualifiziert werde.

6.

6.1. Nach unbestrittener Sachverhaltsfeststellung unterstützte der stellvertretende C.\_\_\_\_\_ den Versicherten am 19. Juni 2012 kurz vor Feierabend bei Erledigung der Tagesabschlussarbeiten. Der Beschwerdeführer arbeitete also nicht allein, sondern in unmittelbarer Anwesenheit eines Vorgesetzten, welcher später - bei der Besprechung des Vorfalles mit den Personalverantwortlichen der Arbeitgeberin am 22. Juni 2012 - als direkter Zeuge befragt wurde. Gemäss der von allen Beteiligten am 25. Juni 2012 unterzeichneten Gesprächsnotiz wurde demnach der Versicherte vor der handgreiflichen Auseinandersetzung von seinem herantretenden Arbeitskollegen grundlos und ohne Vorwarnung dazu angehalten, "dass er arbeiten und vorwärts machen solle". Diese, vom Beschwerdeführer nach eigenen Angaben als "klare Frechheit" empfundene Aufforderung provozierte ihn zur verbalen Reaktion gegenüber dem Arbeitskollegen, er solle "abfahren und seine Arbeit machen". Daraufhin packte der Kollege den Versicherten laut Gesprächsnotiz am Kragen und schüttelte ihn.

6.2. Aus diesem unbestrittenen Sachverhalt, welcher für beide Streitbeteiligten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hatte, erhellt, dass dem Beschwerdeführer im Vergleich zu seinem tatsächlichen Verhalten konfliktvermeidende Handlungsalternativen offen standen. Fest steht, dass der Versicherte selber mit Unterschrift vom 25. Juni 2012 auf der Gesprächsnotiz zur Besprechung vom 22. Juni 2012 die Beteiligung an der "Prügelei vom 19. Juni 2012" anerkannte und auf dem am 5. Juli 2012 unterzeichneten Antrag auf Arbeitslosenentschädigung die "Prügelei vom 19. Juni 2012 mit einem Mitarbeiter" als Kündigungsgrund nannte. Es gibt keinen zwingenden Grund dafür, warum der Beschwerdeführer auf die verbale Provokation seines Kollegen, welche er gemäss Beschwerdeschrift als "klare Frechheit" bewertete, mit einem verbalen Gegenangriff antworten musste. Vielmehr hätte er sich auf die Zusammenarbeit mit seinem vor Ort anwesenden Teamleiter konzentrieren, sich bei diesem - angesichts der angeblich ungerechtfertigten verbalen Kritik des Kollegen - nach dem angemessenen Verhalten erkundigen oder in der durch Anwesenheit des Vorgesetzten abgesicherten Umgebung die Bemerkung des Kollegen ignorieren können. Zumindest hatte der

Beschwerdeführer schon in dieser Phase des Handlungsablaufs die Möglichkeit, der Konfliktsituation auszuweichen (vgl. Urteil des EVG [Eidg. Versicherungsgericht, heute: sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] C 281/02 vom 24. September 2003 E. 1.3.2) und auf eine verbale Vergeltung zu verzichten. In Bezug auf die Zuspitzung des Konflikts - insbesondere die Eskalation in eine körperliche Auseinandersetzung - kann jedenfalls unter den gegebenen Umständen mit Blick auf die Tatsache, dass ein Vorgesetzter vor Ort war, nicht von einer Notwehrsituation gesprochen werden.

6.3. Nach dem Gesagten hat das kantonale Gericht bundesrechtskonform darauf geschlossen, dass der Versicherte durch sein Verhalten eine Ausweitung des Konfliktes und damit die anschliessende - vermeidbare - Einlassung auf eine körperliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitskollegen mindestens eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat (vgl. Urteil des EVG C 281/02 vom 24. September 2003 E. 1.3.2), welche die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hatte. Angesichts der vorhandenen, sehr scharfen Arbeitsmesser musste sich der Beschwerdeführer des gesteigerten Gefahrenpotenzials einer handgreiflichen Auseinandersetzung am Arbeitsplatz bewusst sein. Es genügt, dass das allgemeine dienstliche oder ausserdienstliche Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat ( THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2427 Rz. 831 mit Hinweis). Soweit das kantonale Gericht auf der sachverhaltsmässig unbestrittenen Grundlage ein fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers sieht, welches geeignet ist, zur Kündigung der Anstellung durch die Arbeitgeberin zu führen, ist seine Beweiswürdigung

bundesrechtskonform (BGE 132 V 393 E. 4.1 S. 400; Urteil 8C\_873/2013 vom 17. Januar 2014 E. 3.3). Es verletzte mithin weder den Untersuchungsgrundsatz noch die Regeln über die Beweislastverteilung, soweit es die aus dem beschwerdeführerischen Verhalten resultierende Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet eingestuft und die Voraussetzungen für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bejaht hat (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

7.

Ist die vom kantonalen Gericht bestätigte Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Massgabe von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG bundesrechtskonform, hat dies angesichts der bundesgerichtlichen Überprüfung befugnis (E. 1 hiervor) auch mit Blick auf die kaum sachbezogen vorgetragene Kritik (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG) an der vorinstanzlichen Bemessung der Dauer der Einstellung zu gelten. Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar, deren Beantwortung letztinstanzlicher Korrektur nur mehr dort zugänglich ist, wo das kantonale Gericht das Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat, also Ermessensüber- oder -unterschreitung resp. Ermessensmissbrauch vorliegt (SVR 2008 ALV Nr. 12 S. 35, 8C\_31/2007 E. 3.1; Urteil 8C\_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 6 mit Hinweis). Davon kann hier keine Rede sein.

8.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten (Art. 65 Abs. 1 und Abs. 4 lit. a BGG) vom Beschwerdeführer als unterliegender Partei zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Kantonsgericht Luzern, 3. Abteilung, und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 12. Januar 2015

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Der Gerichtsschreiber: Hochuli