

# AI\_GERICHTE V 11-2020 vom 8. April 2020

AI Gerichte, 2020-04-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ai\\_gerichte\\_V\\_11-2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ai_gerichte_V_11-2020)

FR: AI\_GERICHTE V 11-2020 du 8 avril 2020

IT: AI\_GERICHTE V 11-2020 del 8 aprile 2020

## Regeste

AVIG-Beschwerde (Einstelltage)

## Erwägungen

### E. 1

A. war seit dem 15. Juli 2019 als Chef de Service und Administration bei der B. GmbH angestellt. Diese entliess sie am 27. Februar 2020 fristlos.

#### E. 1.1

Die Beschwerdeführerin bringt im Wesentlichen vor, der Sachverhalt müsse grundsätzlich mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Die

2 - 5 Beschwerdegegnerin habe bereits in der Begründung ihrer Verfügung vom 8. April 2020 betreffend die 55 Einstelltage im Grundsatz selbst eingeräumt, dass sie das der Beschwerdeführerin vorgeworfene angebliche Fehlverhalten und demzufolge deren angebliches schweres Verschulden an der eigenen Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV als nicht erwiesen erachte bzw. sie ein Verschulden nicht ausschliessen könne. Die Beschwerdegegnerin habe sich weder dazu veranlasst gesehen, den ihr obliegenden Beweisgrad, wonach das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen müsse, korrekt anzuwenden, noch der ihr hieraus erwachsenden umfangreichen Pflicht zur Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen Rechnung zu tragen. Die Beschwerdegegnerin habe sich damit begnügt, das angebliche schwere Verschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angeblich gegebene Tatsache zu repetieren und auf die in ihrer Verfügung vom

#### E. 1.2

Die Beschwerdegegnerin erwidert, aufgrund der fristlosen Kündigung habe sie ein schweres Verschulden annehmen und der Beschwerdeführerin 55 Einstelltage auferlegen müssen.

#### E. 1.3

Strittig und zu prüfen ist im Folgenden, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin in ihrer Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht einstellte.

2.

### E. 2

Am 8. März 2020 reichte A. bei der Kantonalen Arbeitslosenversicherung den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ein.

#### E. 2.1

Der Versicherte ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

### **E. 2.2**

Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 122 V 34 E. 4c/aa; Kupfer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, 2019, Art. 30 S. 201).

Der für den Erlass einer Einstellungsverfügung erhebliche Sachverhalt muss grundsätzlich mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein, die blosser Möglichkeit genügt nicht. Das Gericht hat jenen Sachverhaltsdarstellungen zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist gegeben, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt. Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen und nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation

4 - 5 (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) zumindest eventualvorsätzlich erfolgt sein, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt. Dabei reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissen um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und 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. Die Aussagen des Arbeitgebers allein reichen nicht aus, um ein vom Arbeitnehmer bestrittenes Fehlverhalten festzustellen, das nicht durch andere Beweise oder Anhaltspunkte, welche das Gericht überzeugen können, bestätigt wird (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; Urteile des Bundesgerichts C 19/06 vom 5. Januar 2007 E. 2.5; C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2; 8C\_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1; 8C\_804/2009 vom 19. Februar 2010 E. 3.2.2; 8C\_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 3 und 5.4; 8C\_535/2017 vom 7. November 2017 E. 4.2; Kupfer, a.a.O., Art. 30 S. 202 ff.).

### **E. 2.3**

Ein Selbstverschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Kündigung steht vorliegend beweismässig nicht klar fest. So bestritt die Beschwerdeführerin sämtliche Vorwürfe ihrer ehemaligen Arbeitgeberin, welche zur Kündigung geführt hätten, umgehend mit Schreiben vom 10. März 2020 und reichte schliesslich Klage wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung ein. In den Verfahrensakten finden sich keine Nachweise der von der ehemaligen Arbeitgeberin in der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 angeführten Gründe, welche überdies pauschal und unbestimmt mit „mehrfacher Arbeitsverweigerung, Verstoss gegen das Arbeitsgesetz und Ignoranz» angegeben worden sind. Insbesondere

existieren keine Protokolle, welche allfällig erfolgte mündliche Abmahnungen dieser Verfehlungen der Beschwerdeführerin dokumentieren würden. Auch sind keine weiteren Beweise aus dem von der Beschwerdeführerin am 6. August 2020 anhängig gemachten Klageverfahren aus Arbeitsvertrag mehr einbringlich, zumal dieses Verfahren durch den Präsidenten des Bezirksgerichts Appenzell I.Rh. am 14. September 2020 zufolge Konkurs der B. GmbH eingestellt und schliesslich am 12. Januar 2021 zufolge Löschung der B. GmbH in Liquidation als gegenstandslos abgeschrieben worden ist. Auch die in der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 angegebenen unüberbrückbaren Differenzen und mehrfach erfolgten Abmahnungen werden nicht mittels Dokumenten oder genaueren Angaben nachgewiesen. Aufgrund der Akten ist einzig erwiesen, dass die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin deren angebliches Fehlverhalten erstmals am Tag der fristlosen Kündigung vorhielt. Dass zuvor je eine Verwarnung oder Abmahnung an die Beschwerdeführerin ausgesprochen worden ist, ist nicht aktenkundig. Weder auf die E-Mail vom 15. August 2019, mit welcher der Beschwerdeführerin Fehler bei Rechnungen vorgehalten wurden, noch auf die E-Mail vom 14. September 2019, welche eine Beschwerde eines Gastes gegenüber einer Servierkraft, welche nicht namentlich erwähnt worden ist, enthielt, folgte gegenüber der Beschwerdeführerin eine Abmahnung durch die Arbeitgeberin. Auch die schriftliche Beschwerde von E. über die Beschwerdeführerin liefert keinen Beweis einer Kündigungsandrohung, zumal sie einerseits in einer Version mit demselben Datum der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 und andererseits in einer Version existiert, auf welcher das Datum vom 12. März 2020 handschriftlich durch den 26. Februar 2020 abgeändert worden ist. Die «Letzte Abmahnung zur fristlosen Kündigung» erfolgte ebenfalls erst am Tag der Kündigung. Der Beschwerdeführerin hätte sich jedenfalls keine Gelegenheit mehr geboten, ihr Verhalten, welches bis zu diesem Tag nicht abgemahnt worden ist, entsprechend ändern zu können. Die schriftliche Kritik von D. vom 6. März 2020 datiert gar erst nach erfolgter Kündigung. Es ist folglich nicht aktenkundig

5 - 5 und nicht aufgezeigt, dass die Beschwerdeführerin vor dem Tag der fristlosen Kündigung überhaupt wusste, welches ihres Verhaltens ihre ehemalige Arbeitgeberin missbilligte und dass bei einer allfälligen Wiederholung dieses gerügten Verhaltens eine Kündigung drohen könnte. Ein Selbstverschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Kündigung ist somit nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwiesen.

Schliesslich räumt die Beschwerdegegnerin in ihrer Verfügung vom 8. April 2020 mit ihrer Angabe, sie könne ein Verschulden nicht ausschliessen, implizit ein, dass sie der Beschwerdeführerin deren Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit nicht nachweisen kann. Sie führt einzig an, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur fristlosen Kündigung gegeben habe, ohne dies zu begründen, obwohl die Beschwerdeführerin im Fragebogen betreffend Verschuldensabklärung vom 25. März 2020 die Vorwürfe der Arbeitgeberin ihr gegenüber bestritten hatte. Auch im Einspracheentscheid vom 18. Juni 2020 hielt die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf ihre Verfügung lediglich fest, dass die Beschwerdeführerin ihrer ehemaligen Arbeitgeberin wiederholt Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, ohne diese Anlässe zu benennen und mittels Unterlagen zu belegen. Somit unterliess es die Beschwerdegegnerin, die Verschuldensfrage an der Kündigung abzuklären und entsprechend zu begründen.

#### **E. 2.4**

Ein Verschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 ist demnach nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwiesen, weshalb eine Einstellung in deren Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG nicht erfolgen darf. Der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 18. Juni 2020 ist folglich aufzuheben und die Beschwerde ist gutzuheissen.

Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Verwaltungsgericht, Entscheid V 11-2020 vom 16. März 2021

### **E. 3**

Mit Verfügung vom 8. April 2020 stellte die Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. A. für 55 Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

### **E. 4**

Der Rechtsvertreter von A. erhob am 27. April 2020 Einsprache gegen die Verfügung der Kantonalen Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. vom 8. April 2020 und ergänzte diese mit Einsprachebegründung vom 29. Mai 2020.

### **E. 5**

Die Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. wies mit Entscheid vom 18. Juni 2020 die Einsprache ab. So werde das Verschulden von A. als schwer taxiert, da sie ihrer ehemaligen Arbeitgeberin, der B. GmbH, wiederholt Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe. In der Verfügung vom 8. April 2020 würden die rechtlichen Grundlagen bereits ausgeführt und die Begründung für die Auferlegung der Einstellungstage, auf welche verwiesen werde, sei ausführlich. Der Hauptgrund der fristlosen Entlassung sei die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten gewesen, welche der Arbeitgeberin B. GmbH Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte.

### **E. 6**

Der Rechtsvertreter von A. (folgend: Beschwerdeführerin) reichte am 11. August 2020 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. (folgend: Beschwerdegegnerin) vom 18. Juni 2020 ein und stellte die Rechtsbegehren, der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 18. Juni 2020 sei vollumfänglich aufzuheben, eventualiter sei die Beschwerdeführerin in ihrer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 28. Februar 2020 für maximal 8 Tage einzustellen, subeventualiter sei das vorliegende Beschwerdeverfahren zu sistieren, bis ein rechtskräftiger Entscheid bezüglich der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 vorliege.

(...) III.

1.

### **E. 8**

April 2020 erfolgte Begründung zu verweisen. Die Beschwerdegegnerin unterlasse jegliche nachvollziehbare Begründung, inwiefern das angebliche vorgeworfene Verhalten der Beschwerdeführerin als erwiesen erachtet werden könne.

Betreffend den Grund der Kündigung habe die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin lediglich Arbeitsverweigerung genannt, obwohl gemäss fristlosem Kündigungsschreiben vom 27. Februar 2020 in erster Linie unüberbrückbare Differenzen als

Kündigungsgrund sowie Verstösse gegen das Arbeitsgesetz und angebliche Missachtung von Arbeitsanweisungen genannt worden seien. Die Beschwerdeführerin sei zu keinem Zeitpunkt verwarnt worden, weder mündlich noch schriftlich. Die entsprechenden, mit Nachdruck bestrittenen Behauptungen der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin hätten nicht belegt werden können. Die einzige formelle Abmahnung datiere vom 27. Februar 2020 und sei offensichtlich zeitgleich mit der fristlosen Kündigung ausgestellt worden. Allfällige Informationen über angebliche Missstände, wie etwa die E-Mail der C. AG vom 15. August 2019 betreffend angebliche fehlerhafte Rechnungen oder betreffend die Reklamation eines Gastes vom 14. September 2019 bezüglich des Service im Betrieb der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin, seien unpersönlich geäußerte Kritiken und an eine Mehrzahl von Personen gerichtet, weshalb diese weder formell noch materiell als persönliche Abmahnung gegenüber der Beschwerdeführerin aufgefasst werden könnten. Selbst wenn der Beschwerdeführerin ein Fehlverhalten im Verlauf ihrer Anstellungsdauer bei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin angerechnet werden könnte, was jedoch mit Nachdruck bestritten werde, so würden die Verfahrensakte einzig Hinweise auf angebliche einzelfallweise Ungereimtheiten bezüglich ausgestellter Rechnungen, Kontrolle der Getränkebestände, Erfassung der Arbeitszeit und die Rückmeldung eines Gastes betreffend das angebliche Serviceverhalten der Beschwerdeführerin bieten, wobei diese Dokumente vom 15. August 2019 und 14. September 2019 datierten und damit mangels Aktualität für das vorliegende Verfahren kaum Relevanz aufweisen könnten. Hinsichtlich der im Schreiben von D. vom 6. März 2020 geäußerten angeblichen (und bestrittenen) Nichteinhaltung von Aufgabenbereichen der Beschwerdeführerin sei festzuhalten, dass dieses Schreiben nach der erfolgten fristlosen Entlassung vom 27. Februar 2020 verfasst worden sei und damit für das vorliegende Verfahren ebenfalls unbeachtlich bleiben müsse. Auch auf das Schreiben der Betriebsassistentin E. vom 27. Februar 2020 könne vorliegend angesichts der zeitlichen Überschneidung mit der fristlosen Kündigung nicht abgestellt werden. Selbst wenn dieses Schreiben tatsächlichen Inhalts und vor der fristlosen Kündigung vom 27. Februar 2020 bei der Geschäftsführung der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin eingetroffen wäre, was jedoch bestritten werde, so wäre es dem Geschäftsführer innerhalb des gleichen Tages keinesfalls möglich gewesen, die darin erhobenen Vorwürfe auf deren Tatsachengehalt zu prüfen, u. a. im Gespräch mit der Beschwerdeführerin, weshalb diese nichts als unbelegte und zudem bestrittene Behauptungen darstellten. Abgesehen davon, dass Fehler in der Ausführung von übertra-

3 - 5 genen Arbeiten auch unter höchster Beachtung von Sorgfalts- und Treuepflichten Bestandteil jedes gewöhnlichen Arbeitsalltags seien, sei auch den aus den Verfahrensakten hervorgehenden angeblichen (bestrittenen) unkorrekten Arbeitsausführungen der Beschwerdeführerin kein signifikanter Schweregrad zu entnehmen. Selbst bei Nachweis sämtlicher behaupteter Fehlhandlungen der Beschwerdeführerin, welche jedoch bestritten würden, bestehe jedoch anhand der vorliegenden Aktenlage keine Grundlage zur Annahme, dass die Beschwerdeführerin um die allfällige Missbilligung ihrer ehemaligen Arbeitgeberin überhaupt gewusst habe, zumal, entgegen den haltlosen Behauptungen der ehemaligen Arbeitgeberin, keine vor dem Kündigungsdatum am 27. Februar 2020 ergangenen Abmahnungen ersichtlich seien. Selbst wenn allfällige Abmahnungen nur mündlich erfolgt wären, erwiesen sich entsprechende Behauptungen der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin ohne korrespondierende Aktennotizen oder Kurzprotokolle in den Verfahrensakten als nicht glaubhaft und wären zu verwerfen. Die

nach der Kündigung vom 27. Februar 2020 bei der Arbeitgeberin eingegangenen Anschuldigungen und Vorwürfe könnten für die fristlose Kündigung vom 27. Februar 2020 nicht ursächlich und entsprechend weder der Beschwerdeführerin noch deren Arbeitgeberin vorgängig bekannt gewesen sein. Somit hätte die Beschwerdeführerin mangels erfolgter Abmahnungen bzw. Kenntnisnahme während des Arbeitsverhältnisses weder wissen können noch müssen, dass diese angeblichen (und bestrittenen) Handlungen allenfalls zu einer Kündigung, noch dazu einer fristlosen Kündigung, führen würden. Ein Verschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Entlassung vom 27. Februar 2020 sei vorliegend nicht nachweisbar und folglich zu verneinen.

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