

# **BL\_GERICHTE 715 20 161/261 vom 21. Januar 2020**

BL Gerichte, 2020-01-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_20\\_161\\_261](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_161_261)

FR: BL\_GERICHTE 715 20 161/261 du 21 janvier 2020

IT: BL\_GERICHTE 715 20 161/261 del 21 gennaio 2020

## **Regeste**

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

## **Erwägungen**

### **E. 5**

Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mit zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob ihr von der Kasse zu Recht ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

#### **E. 5.1**

Im Formular «Angaben der versicherten Person für den Monat Oktober 2019» vom 31. Oktober 2019 gab die Versicherte an, dass sie ab sofort eine Vollzeitbeschäftigung suche. Dabei vermerkte sie, dass die B.\_\_\_\_ ihr am 29. Oktober 2019 gekündigt habe (Kassen Dok 6). Aus der entsprechenden Kündigung der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2019 geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis per Ende November 2019 aufgelöst worden sei (Kassen Dok 1). Als Grund für die Vertragsauflösung ist der Bescheinigung der Arbeitgeberin über den Zwischenverdienst vom 1. November 2019 zu entnehmen, dass die Versicherte mehrmals schriftlich und mündlich abgemahnt worden sei, ihr Verhalten anzupassen. Sie habe sich jedoch gegenteilig verhalten, so dass nichts Anderes übriggeblieben sei, als das Arbeitsverhältnis aufzulösen (Kassen Dok 3). Nachdem eine erste Nachfrage bei der Arbeitgeberin zunächst unbeantwortet geblieben war, liess sich die B.\_\_\_\_ am 11. Dezember 2019 zum Kündigungsgrund vernehmen. Aus der entsprechenden Stellungnahme geht hervor, dass die Versicherte gegenüber den Vorgesetzten keinen Respekt gezeigt habe und diese ignoriert habe. Sie habe die Gäste verärgert und sei nicht auf deren Anliegen eingegangen. Die Versicherte habe gemacht, was sie wollte, und kein Interesse an der Arbeit gezeigt. Seit Mitte August 2019 habe ihr Arbeitsverhalten stark nachgelassen. Sie habe eine Unordnung hinterlassen (Kassen Dok 35). Dieser Stellungnahme hat die ehemalige Arbeitgeberin zwei Verwarnungen vom 4. September 2019 und vom 29. Oktober 2019 beigelegt, deren Empfang die Versicherte jeweils unterschriftlich quittiert hat (Kassen Dok 33 f.). Aus der ersten Verwarnung vom 4. September 2019 geht hervor, dass die Versicherte abgemahnt worden ist, weil sie eine Unordnung beim Abwasch und in den Schränken hinterlassen habe, so dass Material kaputtgegangen sei. Weiter ist aus dieser Verwarnung ersichtlich, künftig keine Telefongespräche während der Arbeitszeit mehr führen und keine Schminke während der Arbeit mehr tragen zu dürfen. Schliesslich geht daraus hervor, dass künftig nicht mehr akzeptiert werde, dass die Versicherte ihr übertragene Arbeiten nicht verrichte, aggressiv gegenüber Vorgesetzten und den Gästen

reagiere oder alkoholisiert zur Arbeit erscheine. Sollte sich ein solcher Vorfall wiederholen, behalte man sich arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Der zweiten Verwarnung vom 29. Oktober 2019 ist sodann zu entnehmen, dass sich das Verhalten der Versicherten nicht verbessert, sondern sich in einzelnen Belangen gar verschlechtert habe. Sie habe keinen Respekt gegenüber den Vorgesetzten gezeigt, keine Antwort auf Fragen gegeben, sei gegenüber den Gästen unfreundlich gewesen, habe kurzfristig anderweitige Termine vereinbart und habe kein Interesse an der Arbeit gezeigt. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab die Versicherte im Fragebogen der Kasse am 23. Dezember 2019 als Kündigungsgrund gesundheitliche Gründe sowie ein schwieriges Arbeitsverhältnis an (Kassen Dok 45). Die beanstandeten Punkte seien ihr durch ihren Arbeitgeber erläutert worden, und sie habe eine schriftliche Verwarnung erhalten.

## **E. 5.2**

Aus der durch die Rechtsvertretung der Versicherten am 20. Februar 2020 eingereichten Einsprachebegründung (Kassen Dok 89) geht sodann hervor, dass der Vorwurf, Dinge kaputtgemacht und unordentlich gearbeitet zu haben, nicht zutrefte. Vielmehr sei es ihre Vorgängerin gewesen, die einen defekten Kühlschrank hinterlassen habe. Unzutreffend sei auch, dass die Versicherte während der Arbeit telefonierte, da sie ihr Telefon schlicht nicht zur Arbeit mitgenommen habe. Dass sie bei der Arbeit geschminkt gewesen sei, habe daran gelegen, dass sich ihre zwei Vorgesetzten in diesem Punkt uneinig gewesen seien. Sie habe deshalb nicht besser damit umzugehen gewusst, als leicht geschminkt zur Arbeit zu erscheinen. Lediglich eine unzutreffende Behauptung stelle auch der Vorwurf da, dass sie aggressiv gewesen sei. Vielmehr sei es insbesondere ihre Vorgesetzte gewesen, die sich aggressiv gegenüber den Angestellten verhalten habe. Der Versicherten sei regelmässig mit einer Kündigung gedroht worden, ohne dass sie einen Fehler begangen habe. Auch sei es ihre Vorgesetzte gewesen, die öfters sehr alkoholisiert gewesen sei und mit steigendem Alkoholkonsum die Versicherte beleidigt habe. Sie selbst leide unter Asthma und müsse ein striktes Alkoholverbot einhalten. Es sei unzumutbar gewesen, weiterhin an diesem Arbeitsplatz tätig zu sein. Es handle sich demnach nicht um eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, sondern eher um eine Mobbing-Situation seitens des Arbeitgebers. 6.1 Die Beschwerdeführerin bringt im Wesentlichen vor, die Aussagen ihrer ehemaligen Vorgesetzten würden den Tatsachen widersprechen. Vielmehr seien es ihre Vorgesetzten gewesen, die sie quasi gemobbt hätten. Mobbing ist nach der vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C\_826/2009, E. 4.2 und vom 17. Mai 2010, 4A\_32/2010, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin begründet den Mobbing-Vorwurf damit, dass man ihr regelmässig mit einer Kündigung gedroht habe, ohne dass sie einen Fehler begangen habe. In einem solchen Vorgehen der Vorgesetzten der Versicherten ist jedoch angesichts der nur kurzen Anstellungsdauer von rund fünf Monaten und der Verwarnung erst vom 4. September 2019 (Kassen Dok 33) noch kein für ein Mobbing charakteristisches systematisches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten zu sehen. Der Auffassung der Beschwerdeführerin widersprechen ausserdem ihre eigenen Aussagen der «ersten Stunde» (Kassen Dok 45), wonach nebst einem schwierigen Arbeitsverhältnis in erster Linie gesundheitliche Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht worden waren. Hierfür lassen sich in den Akten aber keine Anhaltspunkte finden. 6.2 Aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin kann lediglich darauf geschlossen werden,

dass zwischen ihr und ihren Vorgesetzten auf persönlicher Ebene offenbar wiederholt Spannungen bestanden haben. Diesen Umstand hat die Versicherte anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs (Kassen Dok 45) denn auch explizit bestätigt. Konkrete Vorwürfe hinsichtlich eines Fehlverhaltens ihrer Vorgesetzten, wie sie in der Einsprachebegründung vorgebracht worden sind, sind den Aussagen der «ersten Stunde» hingegen gerade keine zu entnehmen. Die gegen die Versicherte erhobenen Vorwürfe, wie sie insbesondere aus der Verwarnung vom 4. September 2019 hervorgehen, sind ursprünglich vielmehr unbestritten geblieben. Der Beschwerdeführerin ist zwar beizupflichten, dass alleine aus der Unterzeichnung der Verwarnungen (Kassen Dok 33 f.) noch nicht auf eine Anerkennung des ihr vorgeworfenen Verhaltens geschlossen werden kann. Deren Unterzeichnung stellt bloss eine Bestätigung des Erhalts der Verwarnungen dar. Nichts desto trotz ist nicht von der Hand zu weisen, dass das Verhalten der Versicherten offenbar bereits ab Mitte August 2019 in mehrfacher Hinsicht Anlass zur Beanstandung gegeben hat (Kassen Dok 35), andernfalls kein Grund für die in der Folge vorgenommene Verwarnung vom 4. September 2020 bestanden hätte. Auch wenn anzunehmen ist, dass das Verhalten der beiden Vorgesetzten die Spannungen am Arbeitsplatz durchaus mitbeeinflusst haben mag, sind in den Akten schon früh diverse Verfehlungen der Versicherten belegt, welche zunächst unwidersprochen geblieben und letztlich erst im Rahmen ihrer Einsprache bestritten worden sind. Insofern ist der Kasse beizupflichten, dass der im Einspracheverfahren und nunmehr auch in der Beschwerdebegründung vorgebrachten Argumentation, wonach die Versicherte keinerlei Anlass zur Beanstandung gegeben habe, sondern das Fehlverhalten vielmehr auf der Seite ihrer Vorgesetzten zu suchen sei, in dieser absoluten Form nicht glaubhaft ist. So erweist es sich beispielweise als wenig überzeugend, wenn die Versicherte entgegen des ihr gegenüber geäusserten Vorwurfs nunmehr angibt, ihr Telefon nie zur Arbeit mitgenommen zu haben. Gegen eine solche Darstellung spricht bereits der Umstand, dass sie angegeben hat, nur über ihre Mobilnummer erreichbar zu sein (Kassen Dok 156). Nicht anders ist hinsichtlich des Vorwurfes zu entscheiden, dass die Versicherte weiterhin «wenig» geschminkt zur Arbeit erschienen war, obschon ihr Solches gemäss schriftlicher Verwarnung vom 4. September 2019 aber untersagt worden war. Wie es sich damit im Detail verhält, kann offenbleiben, weil das Arbeitsverhältnis der Versicherten letztlich nicht wegen ihrer Schminke, sondern wegen ihres respektlosen Verhaltens und ihrer mangelhaften Arbeitsweise aufgelöst worden ist (Kassen Dok 35).

6.3 Trotz der Verwarnung vom 4. September 2019 hat die Versicherte das ihr zur Last gelegte Verhalten offenbar nicht geändert. Mithin musste sie damit rechnen, dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren könnte (oben, Erwägung 3.2). Was die Beschwerdeführerin nunmehr dagegen vorbringt, vermag daran nichts zu ändern. Bei ihren Einwänden handelt es sich letztlich um blosser Vermutungen. Auch wenn die Spannungen am Arbeitsplatz wohl beidseitig begründet lagen, vermögen solche Vermutungen nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu belegen, dass die Beschwerdeführerin ihrer Arbeitgeberin durch ihr Verhalten keinerlei Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Aufgrund der vorgängigen Verwarnung vom 4. September 2019 und der im Rahmen der Aussagen der ersten Stunde unwidersprochen gebliebenen Vorwürfe ist vielmehr davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin wegen ihres eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz verwarnt worden ist, und trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat. Damit hat sie schliesslich Anlass zur Kündigung gegeben. Dies aber genügt, um die Rechtmässigkeit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu bejahen.

6.4 Dem Gesagten zufolge steht fest,

dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Ein pflichtwidriges Verhalten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausgewiesen und ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach als rechtmässig.

#### **E. 7**

Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von 16 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein. Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Versicherten als mittelschweres Verschulden qualifiziert und eine Sanktion am untersten Rahmen des mittelschweren Verschuldens festgelegt. Ausgehend von 24 Tagen hat sie die Dauer der Einstellung in Anerkennung des problematischen Verhaltens auch des Arbeitgebers und der daraus resultierenden Probleme am Arbeitsplatz letztlich auf 16 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Allenfalls weitere verschuldensmindernde Gründe sind keine erkennbar. Zumal sich die Einstellungsdauer an der Grenze zu einem leichten Verschulden bewegt, besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens rechtfertigen würden, liegen jedenfalls keine vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

#### **E. 8**

Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt:  $\therefore$ : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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