

BL_GERICHTE 715 21 377 / 121 vom 14. Juli 2021

BL Gerichte, 2021-07-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_21_377___121

FR: BL_GERICHTE 715 21 377 / 121 du 14 juillet 2021

IT: BL_GERICHTE 715 21 377 / 121 del 14 luglio 2021

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 4

Streitig und zu prüfen ist demnach, ob der Beschwerdeführerin ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzulasten ist. Dabei ist namentlich zu untersuchen, ob ihr zu Recht ein eventualvorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. 5.1 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). 5.2 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausschluss infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom

4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b). 5.3 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (Jacqueline Chopard , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, Erwägung 4.2.1 f. hat das Bundesgericht - unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab - festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann, oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f.). 6.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Grundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2; Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur

Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. Thomas Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2014, S. 542, 598; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.). 6.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Januar 2009, 8C_552/2008, E. 2 mit Hinweis). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 829).

7.1 Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich hierzu im Wesentlichen wie folgt: Die Beschwerdeführerin stand seit dem 1. Juli 2019 beim fedpol in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Der Aufhebungsvereinbarung vom 17. November 2020 sind keine Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen. Der besagten Vereinbarung ist eine Mahnung datierend vom 26. August 2020 vorausgegangen. Diese weist darauf hin, dass es bereits im ersten Monat nach Aufnahme der Tätigkeit zwischen der Versicherten und weiteren Mitarbeitenden zu ersten Konflikten gekommen sei. Der Versicherten wird darin vorgeworfen, dass sie sich teilweise unangemessen und nicht ihrer Funktion entsprechend verhalten hätte. Nachdem ihr Vorgesetzter ihr aufgrund der verschiedenen Konflikte seine Erwartungen an ihr Verhalten aufgezeigt hätte, habe dies zu keiner Besserung geführt. Die Versicherte habe sich im Gegenteil ihrem Vorgesetzten gegenüber mehrfach illoyal und respektlos verhalten. So hätte sie mit flapsigen Bemerkungen und gänzlich unangemessen auf Aufträge und Informationen reagiert. Ferner habe sie die Ausführung von gewissen Aufträgen verweigert und die Mitarbeit im Tagesdienst abgelehnt. Dabei wurde unter Hinweis auf Artikel 20 Absatz 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG) festgestellt, die Versicherte habe mit ihrem Verhalten die nötige Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber und Vorgesetzten vermissen lassen. Sie verfüge zurzeit gemäss vorgesezter Stelle nicht über das für die Erfüllung ihrer Stelle notwendige Fachwissen. Ursache hierfür sei ihre Weigerung, das Tagesgeschäft zu erlernen. Mit ihrem unangemessenen Verhalten und ihrem mangelhaften Leistungsverhalten habe sie den Dienstbetrieb beeinträchtigt und das Arbeitsklima im Team negativ beeinflusst. Ihre fehlende Leistungsbereitschaft und die mangelnden Leistungen seien durch ihren Vorgesetzten und ihre Kolleginnen und Kollegen zu kompensieren. Die Vorgesetzten würden ihr eine letzte Chance gewähren, die jedoch mit hohen Erwartungen an ihr Verhalten verbunden sei. Schliesslich wurden zahlreiche Anforderungen formuliert, die von der Versicherten zu erfüllen seien und mit der Androhung der Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 lit. a und/oder lit. b BPG verbunden. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 27. April 2021 gab die Beschwerdeführerin als Kündigungsgrund an, dass der Arbeitgeber mit ihrer Leistung und ihrem Verhalten nicht

einverstanden gewesen sei. Als Arbeitnehmerin habe sie sehr grosse Probleme mit der Bossing-Situation gehabt und sei deshalb krank geworden. Sie habe sehr viel versucht, um die Arbeitslosigkeit zu verhindern. In der auf Nachfrage vom 10. Mai 2021 bzw. erneute Nachfrage vom 26. Mai 2021 ergangenen Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers vom 3. Juni 2021 wird zum Kündigungsgrund der Versicherten ausgeführt, dass diverse Differenzen zwischen der Arbeitnehmerin und dem direkten Vorgesetzten sowie mit einigen Teammitgliedern ausschlaggebend gewesen seien. Ebenso habe ihr Verhalten und ihre Art der Arbeit nicht den Erwartungen von fedpol gegenüber seinen Mitarbeitenden entsprochen. Am 7. Juni 2021 forderte die Beschwerdegegnerin den ehemaligen Arbeitgeber auf, zur Frage Stellung zu nehmen, welches Verschulden zwischen der Mahnung vom 26. August 2020 und der Vereinbarung vom 17. November 2020 vorgefallen sei, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe. Die Beschwerdegegnerin bat namentlich um detaillierte Angaben der Ereignisse sowie die Beantwortung der Frage, ob arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden seien. Mit Stellungnahme vom 8. Juli 2021 führte der Arbeitgeber hierzu aus, in der schriftlichen Mahnung sei für den 3. Dezember (recte: 3. November) 2020 eine nächste Beurteilung von Verhalten und Leistungen der Versicherten vereinbart worden. Aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit derselben habe das Gespräch am 10. November 2020 stattgefunden. Der Chef des Direktionsbereichs habe vorgängig sowohl beim Bereichsleiter wie auch beim Abteilungschef nachgefragt, ob die Versicherte die in der Mahnung aufgeführten Ziele erfülle. Bei einigen Punkten habe eine Verbesserung festgestellt werden können, viele Punkte seien jedoch immer noch nicht zufriedenstellend gewesen. Es habe eine Mediation und verschiedene Gespräche gegeben, die aber nicht zu einer Verbesserung geführt hätten. Aus diesem Grund sei der Versicherten eine Auflösungsvereinbarung unterbreitet worden. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 13. Juni 2021 im Wesentlichen aus, es sei von Beginn des Arbeitsverhältnisses an sehr schwierig gewesen, den Ansprüchen des direkten Vorgesetzten gerecht zu werden. Der Probezeitbericht vom 10. September 2019 und die Mitarbeiterbeurteilung vom 15. Oktober 2019 seien positiv ausgefallen. Nach ihrer Ferienabwesenheit sei sie am 7. Januar 2020 von ihrem direkten Vorgesetzten völlig unerwartet gemassregelt worden. Ab diesem Zeitpunkt habe sich das Arbeitsverhältnis schlagartig verändert. Daraufhin habe sie den sofortigen Stellenwechsel innerhalb des Amtes gesucht. Ihr Arbeitgeber sei aber nicht darauf eingegangen. Auch der Beizug des Sozialdienstes habe nichts gebracht und auch die Mediation sei missbraucht worden, weil der Abteilungsleiter u.a. seine Meinung zu Lösungsvorschlägen geändert habe. Daraufhin erging die angefochtene Verfügung vom 14. Juli 2021, mit welcher die Versicherte zunächst mit der Begründung, wonach die Aufhebungsvereinbarung als Selbstkündigung zu werten sei, die den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfülle, für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 7.2 In ihrer Einsprache vom 15. August 2021 hielt die Versicherte im Wesentlichen fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden sei. Sie habe keine andere Wahl gehabt. Andernfalls hätte sie gesundheitlich noch grössere Schwierigkeiten erfahren und eine ungerechtfertigte Kündigung erhalten. Der Vorwurf der mangelhaften Leistung könne nicht angebracht werden. Da der Vorgesetzte keine realistischen und erreichbaren Ziele formuliert habe, habe sie den Beizug des Abteilungsleiters gesucht. Es sei in der Folge aber weder ein Zielvereinbarungsgespräch noch ein Zwischengespräch oder ein Mitarbeitergespräch für die Beurteilungsperiode 2020 durchgeführt worden. Sie habe die Zielvereinbarung und die Beurteilung jeweils auf schriftlichem Weg erhalten. Auch ihre

Stellungnahme vom 2. September 2020 zur Mahnung vom 26. August 2020 sei lediglich zur Kenntnis genommen worden. Der Mediator habe im Sinne einer Lösungsfindung eine Besprechung mit der Thematik Zielvereinbarung angestrebt. Nachdem der Abteilungsleiter aber starken Einfluss auf die Mediation genommen habe, sei die Besprechung nie zustande gekommen. Im Weiteren bekräftigte Sie ihre Ausführungen gemäss Stellungnahme betreffend rechtliches Gehör (vgl. ausführlich Kassen-act. 160).

E. 8

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2021 begründete die Beschwerdegegnerin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass die Gründe, welche zur Kündigung geführt hätten, schriftlich erfasst und mit der Beschwerdeführerin besprochen worden seien. In der schriftlichen Mahnung vom 26. August 2020 seien diese unmissverständlich aufgeführt worden. Die Beschwerdeführerin habe von der erwähnten Mahnung und den beanstandeten Punkten Kenntnis gehabt. Gleichwohl habe sie ihr Verhalten nicht geändert und ihre Arbeitsqualität nicht verbessert. Dadurch habe sie dem ehemaligen Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben. Somit stehe fest, dass die Beschwerdeführerin die Arbeitslosigkeit zumindest eventualvorsätzlich selbst verschuldet habe.

9.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein Fehlverhalten zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie in Erwägung 6.2 hiervor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass es nicht darum geht, welcher Ereignisablauf als überwiegend wahrscheinlich anzusehen ist, sondern darum, ob das fehlerhafte Verhalten der Beschwerdeführerin erstellt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Ein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten im vorstehend umschriebenen Sinne, das der Beschwerdeführerin in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, ist aufgrund der vorliegenden Akten aber entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht hinreichend erstellt. So beruft sich die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf die Mahnung vom 26. August 2020 auf "mehrfach mit der Beschwerdeführerin besprochene Kritikpunkte", die zur Kündigung geführt hätten, ohne näher darzulegen, welches Fehlverhalten der Versicherten konkret zur Last gelegt wird. Auch aus dem Vorwurf, wonach es die Versicherte unterlassen habe, "ihr Verhalten anzupassen und sich Wissen anzueignen", kann, wie sogleich darzulegen sein wird, nicht auf ein konkret vorwerfbares Verhalten geschlossen werden.

9.2.1 Soweit die Beschwerdegegnerin sich auf mangelnde Arbeitsleistung bzw. fehlendes Wissen beruft, gilt es festzuhalten, dass sich in den vorliegenden Unterlagen keine konkreten Hinweise finden, wonach die Arbeitsleistung der Versicherten bis zur erfolgten Mahnung am 26. August 2020 in Frage gestellt worden wäre. Wie die Beschwerdeführerin diesbezüglich zutreffend geltend macht, sind sowohl die Probezeitbeurteilung vom 10. September 2019 als auch das Mitarbeitergespräch im Oktober 2019 positiv ausgefallen. Ferner wurde im Rahmen der Zielvereinbarung vom 27. März 2020 unter Ziffer 1.3 "Feedback an die/den Mitarbeiter/in aus der Sicht der/des Vorgesetzten" festgehalten, dass die Versicherte durchwegs gute Leistungen erbracht habe und sich selbstständig in verschiedene Themengebiete einlesen und die so gewonnenen Erkenntnisse gezielt in die Praxis habe umsetzen können. Des Weiteren lassen sich bspw. die Vorhalte in der Mahnung vom 26. August 2020, wonach die Versicherte nicht über das notwendige Fachwissen verfüge oder fehlende Leistungsbereitschaft gezeigt habe, anhand der vorliegenden Unterlagen nicht hinreichend belegen. Der Vorwurf der fehlenden

Leistungsbereitschaft steht sodann in einem gewissen Widerspruch zur Tatsache, dass die Versicherte wiederholt bemängelte, dass sie über zu wenig Arbeit verfüge (vgl. Kassen-act. 303 und 311). Im Dokument "Beurteilungsgespräch" vom 19. Oktober 2020 wird u.a. festgehalten, dass das themenspezifische Fachwissen aktuell nicht genüge, um Alltagsfragen im Bereich des Tagesgeschäfts ad hoc beantworten zu können. Aufgrund des fehlenden Fachwissens könnten praktische Arbeiten noch nicht selbstständig ausgeführt werden. Ungeachtet der Tatsache, dass es sich hierbei teilweise um wenig konkrete Feststellungen handelt, bleibt unklar, ob diese Punkte für die angestrebte Aufhebungsvereinbarung bzw. alternativ eine Kündigung ausschlaggebend waren. Dies umso mehr, als der ehemalige Arbeitgeber die angestrebte Aufhebungsvereinbarung weder in der Arbeitgeberbescheinigung vom 3. Juni 2021 noch in seiner präzisierenden Stellungnahme vom 8. Juli 2020 explizit mit mangelndem Fachwissen begründete (vgl. E. 7.1 hiervor). Schon unter diesem Aspekt rechtfertigt sich der Vorwurf nicht, die Auflösung sei (auch) aus diesem Grund erfolgt.

9.2.2 Was die angeführten (möglichen) weiteren Kritikpunkte anbelangt, so wird in der Mahnung vom 26. August 2020 hinsichtlich der Verletzung der Treuepflicht konkretisiert, dass die Versicherte sich mehrfach illoyal und respektlos gegenüber ihrem Vorgesetzten verhalten habe. Ferner habe die Versicherte die Ausübung von gewissen Aufträgen verweigert. Diesbezüglich ist aktenkundig, dass die Versicherte sich gegenüber ihrem Vorgesetzten bspw. in einer E-Mail vom 27. März 2020 einer unangemessenen Wortwahl bediente (vgl. Kassen-act. 299). Verschiedentlich lässt sich auch ein etwas harscher Umgangston seitens der Versicherten feststellen (vgl. bspw. die E-Mails vom 17. September 2019, 19. Dezember 2019 und 3. April 2020, Kassen-act. 339, 316 und 280). Ferner ergibt sich aus den Unterlagen, dass mit der Beschwerdeführerin diesbezüglich in der Vergangenheit bereits ein Gespräch geführt worden war (vgl. "Besprechungsgrundlage für Feedbackgespräch vom 7. Januar 2020", Kassen-act. 314).

Weiter wird bei der Beurteilung der Verhaltens- und Kompetenzziele am Ende der Beurteilungsperiode 2020 (Beurteilung vom 19. Oktober 2020) wie schon in der Mahnung vom 26. August 2020 festgehalten, dass die Versicherte bspw. die Mitarbeit im Tagesdienst verweigert habe (vgl. Kassen-act. 236). Im Widerspruch dazu wird in der gleichen Beurteilung vom 19. Oktober 2020 in Bezug auf die Kompetenz "Eigenverantwortung" hinsichtlich der festgestellten Verweigerung von Aufträgen festgehalten, dass seit der Eröffnung der Mahnung eine Verbesserung habe festgestellt werden können. Eine entsprechende Verbesserung seit erfolgter Mahnung ist sodann auch betreffend die Kompetenzen "Loyalität" (Kritik an Entscheiden des Vorgesetzten), "Ziel- und Ergebnisorientierung" (Umsetzung von Aufträgen) sowie "Kommunikationsfähigkeit" (respektloses Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten) dokumentiert. Vor diesem Hintergrund ist in Bezug auf die in der Mahnung vom 26. August 2020 angeführten Aspekte ein entsprechendes Fehlverhalten, welches den Schluss auf eine (eventual-)vorsätzlich herbeigeführte Kündigung zulassen würde, nach Lage der Akten nicht hinreichend erstellt. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der vorgehaltenen Arbeitsverweigerung, sondern auch bezüglich des Verhaltens gegenüber dem Vorgesetzten bzw. den Mitarbeitern. Eindeutige Belege für diesbezügliche weitere Verfehlungen im Nachgang an die erfolgte Mahnung finden sich keine bzw. die angeführten Begründungen reichen nicht aus, um der Versicherten eine (eventual-)vorsätzlich herbeigeführte Kündigung anzulasten. Der ehemalige Arbeitgeber der Versicherten begnügte sich in seiner Stellungnahme vom 8. Juli 2021 mit dem pauschalen Hinweis, wonach bei einigen Punkten eine Verbesserung habe festgestellt werden können, viele Punkte jedoch noch immer nicht

zufriedenstellend gewesen seien. Er unterlässt es jedoch darzulegen, welche konkreten Punkte Anlass für die Aufhebungsvereinbarung gegeben haben. Diesbezüglich findet sich in der Beurteilung vom 19. Oktober 2020 bspw. in Bezug auf die Kompetenz "Lern- und Veränderungsfähigkeit" die Begründung, wonach trotz wiederholter Denkanstösse keine positive Veränderung im Verhalten habe festgestellt werden können. Auch diese Feststellung allein ist indessen wenig aussagekräftig, um den Nachweis eines für eine selbstverschuldete Kündigung ausreichenden Grunds zu erbringen. Die Nichterfüllung der diesbezüglichen Zielvereinbarung (ist offen für neue Ideen und sträubt sich nicht gegen Neuerungen) steht sodann in einem gewissen Widerspruch zur erfüllten Zielvereinbarung im Kompetenzbereich "Loyalität" (hält sich an Regeln und Vorgaben des Bereichsleiters, Entscheide des Bereichsleiters werden akzeptiert, auch wenn die eigene Meinung davon abweicht). Hinzu kommt, dass sich in den Akten zahlreiche Hinweise auf Spannungen im Team sowie Differenzen zwischen der Beschwerdeführerin (als stellvertretende Bereichsleiterin) und ihrem Vorgesetzten finden. Das zwischenmenschliche Verhältnis zwischen der Versicherten und ihrem Vorgesetzten bildete u.a. auch Gegenstand des Feedbackgesprächs vom 7. Januar 2020 (vgl. "Besprechungsgrundlage für Feedbackgespräch vom 7. Januar 2020", Kassen-act. 314). Den entsprechenden Ausführungen des Vorgesetzten lassen sich aber auch in diesem Rahmen keine Kritik an der Arbeitsleistung der Versicherten oder ein Hinweis auf fehlendes Wissen seitens derselben entnehmen. In der hierzu formulierten Besprechungsgrundlage werden die guten Leistungen der Versicherten seitens des Vorgesetzten vielmehr erneut bekräftigt. Soweit in der Arbeitgeberbescheinigung vom 3. Juni 2021 zum Kündigungsgrund der Versicherten u.a. ausgeführt wird, dass diverse Differenzen zwischen der Arbeitnehmerin und dem direkten Vorgesetzten sowie mit einigen Teammitgliedern ausschlaggebend gewesen seien, kann darin ebenfalls kein hinreichender Grund für eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit erblickt werden. Dies umso weniger, als die entsprechenden Konflikte nicht ausschliesslich der Beschwerdeführerin angelastet werden können bzw. Spannungen im Team gemäss Aktenlage bereits bei Antritt des Arbeitsverhältnisses bestanden haben (vgl. bspw. die dokumentierte E-Mail-Korrespondenz vom 27. bzw. 28. August und 18. September 2019, Kassen-act. 340-343, und das Beurteilungsgespräch vom 15. Oktober 2019, Kassen-act. 332). Alsdann wird in der Beurteilung vom 19. Oktober 2020 in Bezug auf die Kompetenz "Teamfähigkeit" festgehalten, dass sich das Verhalten der Versicherten gegenüber den Mitarbeitern im Vergleich zum Vorjahr verbessert habe. 9.3 Nach dem Gesagten liegen keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte für ein klar ausgewiesenes fehlerhaftes Verhalten seitens der Beschwerdeführerin vor. Wie dargelegt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht indessen klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Nachdem ein konkretes Fehlverhalten als Ursache für den Verlust der Arbeitsstelle nicht hinreichend ausgewiesen ist, lässt sich auch nicht beurteilen, ob die Versicherte diesen eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Dessen ungeachtet spricht zumindest die Tatsache, dass die Versicherte als Reaktion auf die fortwährenden Konflikte sowie die gegenüber ihr geäusserte Kritik eine funktionelle Rückstufung forderte (Kassen-act. 65) sowie an einer Besprechung vom 16. Juli 2020 einen ausführlichen Vorschlag betreffend eine mögliche Festlegung der Aufgabenteilung zuhanden der Mediation erarbeitete (Kassen-act. 255-264), gegen die Annahme, dass sie mit ihrem Verhalten den Verlust ihrer Anstellung in Kauf genommen habe bzw. ihr dieser gar innerlich gleichgültig gewesen sei. Alsdann erscheint äusserst fraglich, ob einem möglichen Fehlverhalten der Versicherten angesichts des bereits zerrütteten Arbeitsverhältnisses für

die Auflösung desselben gar eine ursächliche Bedeutung beigemessen werden könnte.

E. 10

Zusammenfassend fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2021 ist aufzuheben.

E. 11

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2021 wird aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. Gegen diesen Entscheid wurde am 26. August 2022 Beschwerde beim Bundesgericht (8C_496/2022) erhoben.

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