

GR_GERICHTE SV2 2024 59 vom 19. Dezember 2024

GR Gerichte, 2024-12-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2024_59

FR: GR_GERICHTE SV2 2024 59 du 19 décembre 2024

IT: GR_GERICHTE SV2 2024 59 del 19 dicembre 2024

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____, Jahrgang 1967, war zuletzt als Textilpfleger tätig. Am 12. Januar 2024 meldete der Versicherte einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100% ab dem 1. April 2024 an.

E. 1.1

Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 11. Juni 2024, womit er die Einsprache des Beschwerdeführers gegen die Verfügung vom 2. Mai 2024 abwies und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 37 Tage bestätigte.

E. 1.2

Nach Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) i.V.m. Art. 2 sowie Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle das Verwaltungsgericht desselben Kantons örtlich zuständig. Der angefochtene Einsprachenentscheid wurde vom Amt für Industrie,

- 9 - Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen, sodass die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEG-zAVG/AVIG; BR 545.270]).

E. 1.3

Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Die

Beschwerdelegitimation ist damit zu bejahen und auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 60 und Art. 61 lit. b ATSG) ist einzutreten. 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu Recht in seiner Anspruchsberechtigung für 37 Tage eingestellt worden ist (Anm. des Gerichts: Sowohl im Einspracheentscheid vom 11. Juni 2024 [Sachverhalts-Ziffer 5, S. 3] wie auch in der Vernehmlassung des Beschwerdegegners vom 2. September 2024 [Sachverhalts-Ziffer 6, S. 5] ist von einer Verfügung vom 27. Februar 2024 und 20 Einstelltagen die Rede, was aber nachweislich falsch ist, da der angefochtene Einspracheentscheid und das Beschwerdeverfahren auf die Verfügung vom 2. Mai 2024 und 37 Einstelltage zurückgeht [Akten des Beschwerdegegners, Bg-act. 16]).

E. 2

Davor war der Versicherte bei der B._____ AG (nachfolgend: B._____) tätig gewesen. Dieses Arbeitsverhältnis wurde durch die Aufhebungsvereinbarung vom 28. Dezember 2023 per 31. März 2024 aufgelöst, wobei der Versicherte per sofort freigestellt wurde.

E. 3

Mit Schreiben der Arbeitslosenkasse Graubünden (nachfolgend: ALK) vom 20. März 2024 wurde die B._____ aufgefordert mitzuteilen, welche Vertragspartei den Wunsch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses geäußert habe wie auch den Grund, welcher zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt habe; allfällige Beweismittel seien beizulegen.

E. 3.1

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 61 lit. c ATSG). Danach hat das Gericht von Amtes wegen

- 10 - für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E.3.2 mit Hinweis auf BGE 138 V 218 E.6). Der Untersuchungsgrundsatz gilt jedoch nicht uneingeschränkt, sondern er wird durch die Mitwirkungspflichten der Versicherten resp. der Parteien beschränkt, vor allem in Bezug auf Tatsachen, die sie besser kennen als die (Verwaltungs- und Gerichts-)Behörden und welche diese sonst gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erheben könnten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_341/2020 vom 4. September 2020 E.2.2). Eine Verletzung der Mitwirkungspflicht hat zur Folge, dass das kantonale Gericht aufgrund der vorliegenden Beweise entscheidet. Insofern darf von einer Beschwerde führenden Partei verlangt werden, dass sie jene Punkte rügt, mit welchen sie nicht einverstanden ist, und diese – soweit es ihr möglich ist – auch belegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_199/2013 vom 30. Juli 2013 E.3.3). Folglich tragen die Parteien im Sozialversicherungsrecht eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu

ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E.3.2 mit Hinweis auf

- 11 - BGE 138 V 218 E.6; vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] S 24 16 vom 3. September 2024 E.3.4.1, S 23 122 vom 17. Oktober 2024 E.3.3.2, S 18 83 vom 12. Juli 2019 E.3.2.2).

E. 3.2

Einer Beschwerde kommt nach Art. 56 ff. ATSG als ordentlichem Rechtsmittel Devolutiveffekt zu. Die formgültige Beschwerdeerhebung begründet demnach grundsätzlich die alleinige Zuständigkeit des kantonalen Gerichts, über das im angefochtenen Entscheid geregelte Rechtsverhältnis zu entscheiden. Somit verliert der Versicherungsträger die Herrschaft über den Streitgegenstand, und zwar insbesondere auch in Bezug auf die tatsächlichen Verfügungs- und Entscheidungsgrundlagen. Die Beschwerdeinstanz hat, wie vorerwähnt, den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen zu ermitteln (Art. 61 lit. c ATSG) und ist nicht an die Begehren der Parteien gebunden (Art. 61 lit. d ATSG). Folgerichtig ist es der Verwaltung grundsätzlich verwehrt, nach Einreichung eines Rechtsmittels weitere oder zusätzliche Abklärungen vorzunehmen, soweit sie den Streitgegenstand betreffen und auf eine allfällige Änderung der angefochtenen Verfügung durch Erlass einer neuen abzielen. Der Devolutiveffekt wird durch Art. 53 Abs. 3 ATSG eingeschränkt, gemäss dem der Versicherungsträger eine Verfügung oder einen Einspracheentscheid, gegen die oder den Beschwerde erhoben wurde, so lange wiedererwägen kann, bis er gegenüber der Beschwerdebehörde Stellung nimmt. Danach sind zwar Abklärungsmassnahmen der Verwaltung *lite pendente* nicht schlechthin ausgeschlossen. Mit Blick darauf, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht gemäss Art. 61 lit. a ATSG einfach und rasch sein soll, sind jedoch umfangreiche und zeitraubende Zusatzabklärungen der Verwaltung ausgeschlossen. Aufgrund der gebotenen Einfachheit des Prozesses kann der Versicherungsträger auch keine Abklärungsmassnahmen treffen, welche der Mitwirkung der versicherten Person bedürfen. Erlaubt sind der Verwaltung demgegenüber in aller Regel punktuelle Abklärungen

- 12 - (wie das Einholen von Bestätigungen, Bescheinigungen oder auch Rückfragen bei medizinischen Fachpersonen oder anderen Auskunftspersonen). Wegleitende Gesichtspunkte für die Beantwortung der Frage, was im kantonalen Verfahren noch zulässiges Verwaltungshandeln darstellt, bilden die inhaltliche Bedeutung der Sachverhaltsvervollständigung und die zeitliche Intensität allfälliger weiterer Abklärungsmassnahmen (FORSTER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum ATSG, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Zürich/Basel/Genf 2021, Art. 53 Rz. 43 und Art. 56 Rz. 12 f. mit weiteren Hinweisen; vgl. BGE 136 V 2 E.2.5; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_133/2022 vom 7. September 2022 E.5.1). Aus diesen Überlegungen folgt der Schluss für das streitberufene Gericht, dass in casu das nach Beschwerdeerhebung vom Beschwerdegegner eingeholte Schreiben der B._____ vom 26. August 2024 mit der Nennung von Kundinnen der B._____ bzw. unter Beilage von schriftlichen Kunden-Bestätigungen (Bg- act. 20) eine zulässige Abklärung darstellt, welches dem Devolutiveffekt der Beschwerde nicht zuwiderläuft und damit vom Gericht zu berücksichtigen ist. Dies blieb im Übrigen seitens des Beschwerdeführers unangefochten.

E. 4

In der Folge reichte die B._____ mit Schreiben vom 26. März 2024 die Aufhebungsvereinbarung und zwei Aktennotizen zu Gesprächen ein. Der Aktennotiz des Gesprächs vom 26. Juni 2023 ist zu entnehmen, dass die B._____ den Versicherten anhand konkreter Beispiele mit Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung konfrontierte. Der Versicherte wurde in diesem Zusammenhang ausdrücklich ermahnt. Gemäss der Aktennotiz zu einem Gespräch vom 16. November 2023, ohne Teilnahme des Versicherten, wurden weitere Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung festgestellt. Die B._____ erwähnte, sie habe die Initiative zur Vertragsauflösung ergriffen und die gegenseitige Auflösung des Arbeitsvertrags sei aufgrund von Unregelmässigkeiten erfolgt.

- 3 -

E. 4.1

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch sein eigenes Verschulden arbeitslos ist. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV konkretisiert Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auf Verordnungsstufe und legt fest, dass die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet gilt, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

E. 4.2

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden,

- 13 - welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (Urteil des Bundesgerichts 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E.2.3 m.w.H.). Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 und 3 AVIG; AVIG-Praxis ALE, herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2024, Rz. B311). Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (AVIG-Praxis ALE, Rz. B311). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird mithin nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E.2.3 m.w.H.).

E. 4.3

Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. BGE 144 V 427 E.3.2, 138 V 218 E.6; Urteil des Bundesgerichts 8C_315/2022 vom 23. Januar 2023 E.3.2; VGU S 24 16 vom 3. September 2024 E.3.2, S 23 122 vom 17. Oktober 2024 E.3.3, S 18 83 vom 12. Juli 2019

E.2.3; AVIG- Praxis ALE, Rz. D16 f.; NUSSBAUMER, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828 und Rz. 835).

- 14 - Dieses der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, muss beweismässig klar feststehen (BGE 112 V 242 E.1; AVIG-Praxis ALE, Rz. D20). Namentlich geht es bei sich widersprechenden Aussagen zwischen Arbeitgeber und entlassener arbeitnehmender Person nicht an, nur auf die Aussagen der einen oder anderen Partei abzustellen. Vielmehr ist das Fehlverhalten mit Hilfe anderer Beweismittel zu erhärten (AVIG- Praxis ALE, Rz. D5 und D6).

E. 4.4

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der B._____ wurde mit Aufhebungsvereinbarung vom 28. Dezember 2023 per 31. März 2024 aufgelöst, wobei der Beschwerdeführer per sofort freigestellt wurde.

E. 4.5

Der Beschwerdeführer brachte in der Beschwerde selbst vor, dass es richtig sein dürfte, dass das Verhalten des Versicherten im Allgemeinen Anlass zur Entlassung habe geben können, wozu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne gehörten. Jedoch sei indessen schwer vorstellbar, dass jemand bei einer Firma über 20 Jahre angestellt sei und erst dann entdeckt werde, dass dieser irgendwelche charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne habe, welche mit der Philosophie der Arbeitgeberfirma nicht vereinbar seien. Weiter führe das Amt zwar korrekt aus, dass bei sich widersprechenden Aussagen zwischen Arbeitgeber und entlassener arbeitnehmender Person nicht angehe, nur auf die Aussagen der einen oder anderen Partei abzustellen. Zutreffend sei, dass die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers der urteilenden Behörde zwei Gesprächsprotokolle zur Verfügung gestellt habe, in denen die vorgeworfenen Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung dargelegt worden seien. Im angefochtenen Entscheid werde dazu ausgeführt, er habe die Vorhalte zwar generell bestritten, sie aber nicht substantiiert entkräftet. Wenn jemandem vorgeworfen werde, er habe Geld entwendet, anstatt in die Kasse des Arbeitgebers zu legen, und dies nicht zutrefte, dann könne er dies nur so bestreiten, in dem er ausführe, dieser

- 15 - Sachverhalt treffe nicht zu. Er sei unmöglich in der Lage zu beweisen, dass er genau diese Beträge einbezahlt habe, zumal keine Quittungen ausgestellt worden seien. Weiter werde nur auf die Gesprächsnotizen abgestellt, der Beschwerdeführer selbst sei nie befragt worden. Der Beschwerdeführer monierte replizierend, dass die von der B._____ mit Schreiben vom 26. August 2024 eingebrachte Bestätigung von zwei Zeuginnen die Barzahlung von Aufträgen an ihn offensichtlich bestätigen. Jedoch sei auffallend, dass beide Zeuginnen den gleichen Text bestätigt haben. Somit dürfe und müsse davon ausgegangen werden, dass dieser Text vorgeschrieben worden sei und folglich in einem gerichtlichen Verfahren keine Beachtung finde. Im Übrigen würden beide Zeuginnen lediglich die Lieferung der Ware sowie die Barzahlung bestätigen. Dies sei unbestritten. Aus den eingereichten Unterlagen ergebe sich lediglich, dass der Beschwerdeführer die Beträge bar einkassiert habe, nicht aber, dass er diese nicht in die Kasse gelegt habe. Die B._____ gebe selbst zu, dass ihr System mit Fehlern belastet sei. Der Beschwerdeführer habe auch erklärt, dass er nie irgendwelche Geldbeträge unrechtmässig angeeignet habe.

E. 4.6

Der Beschwerdegegner erwiderte, dass im vorliegenden Fall die vormalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers zwei Gesprächsprotokolle zur Verfügung gestellt habe, in denen die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung anhand konkreter Beispiele dargelegt worden seien. Der Beschwerdeführer habe die Vorhalte zwar generell bestritten, sie aber nicht substantiiert entkräftet. Aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer am zweiten Gespräch vom 16. November 2023 nicht teilgenommen habe, vermöge er keinerlei Rechte abzuleiten. Im Übrigen habe er ausreichend Gelegenheit gehabt, auch zu diesen Vorwürfen detailliert Stellung zu nehmen. Diese Unregelmässigkeiten würden nunmehr durch weitere von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 26. August 2024 zur Verfügung gestellte

- 16 - Unterlagen untermauert. Obschon der Beschwerdeführer bis heute bestreite, die Gelder an sich genommen zu haben, unternehme er keinen Versuch der Klärung, weshalb das ihm jeweils in bar übergebene Geld nach Erfüllung der Aufträge nicht korrekt im Kassensystem verbucht worden sei. Selbstredend habe die Arbeitgeberin aufgrund dieser ungeklärten Vorfälle das Vertrauen in die Zusammenarbeit verloren, womit den Beschwerdeführer ein Verschulden an der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses treffe.

E. 4.7

Als Auflösungsgründe gab die B._____ Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung an und legte im Schreiben vom 26. März 2024 zwei Aktennotizen zu Gesprächen bei. Der ersten Aktennotiz vom 26. Juni 2023 (Bg-act. 9) ist zu entnehmen, dass die B._____ den Beschwerdeführer anhand konkreter Beispiele mit den Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung konfrontierte. Bei einem Kunden soll der Beschwerdeführer CHF 160.-- in bar einkassiert aber nicht verbucht haben, dasselbe bei 4 Winterjacken eines weiteren Kunden. Der Beschwerdeführer wurde in diesem Zusammenhang ausdrücklich ermahnt bzw. es wurde ihm im Wiederholungsfall die fristlose Kündigung angedroht ohne ein vorgängiges Gespräch. Die zweite Aktennotiz vom

E. 4.8

Aus der Aktennotiz zum Gespräch vom 26. Juni 2023 ist klar ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer anhand konkreter Beispiele aufgezeigt wurde, dass von ihm nicht alle Aufträge korrekt entgegengenommen worden sind und keine Buchung in das Kassensystem erfolgt ist. Dem Beschwerdeführer wurde damals die mögliche Konsequenz einer fristlosen Kündigung erläutert, welche bei einer absichtlichen Handlung, bei welcher das Geld in die eigene Tasche gesteckt wird, erfolgen wird. Weiter wurden Massnahmen aufgestellt, mit welchen dies kontrolliert werde und dies nicht mehr so einfach geschehen könnte. Der Beschwerdeführer war sich somit seit diesem Zeitpunkt Ende Juni 2023 bewusst, dass er sich bei der Berufsausübung wohl zu verhalten hat, um der Arbeitgeberin keinen Anlass zur angedrohten (fristlosen) Kündigung zu geben. Desweiteren war er in Kenntnis von Massnahmen, die dazu dienen sollten, die Unregelmässigkeiten zu vermeiden. Am 28. Dezember 2023 – notabene ein halbes Jahr später – wurde eine Aufhebungsvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer per 31. März 2024 mit sofortiger Freistellung des Beschwerdeführers unterzeichnet. Diese ging, wie die Arbeitgeberin vorbringt, auf deren Initiative zurück und wurde mit den Unregelmässigkeiten bei Auftragsabwicklungen begründet, was für das streitberufene Gericht als erstellt gilt (Bg-act. 8). Somit ist festzuhalten, dass die Unregelmässigkeiten bzw. das mögliche strafbare Verhalten dem Beschwerdeführer bereits vor der Aufhebungsvereinbarung vorgehalten

wurden und nicht erst danach, wie er dartut.

- 18 -

E. 4.9

Die vom Beschwerdegegner bei der B._____ eingeholten ergänzenden Informationen bezüglich der Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung (Bg-act. 20) ergaben, was folgt. Die Kundin D._____ bestätigte in ihrem Schreiben vom 23. August 2024, dass sie seit vielen Jahren den Hauslieferdienst für die Textilreinigung der B._____ genieße, bei welchem die B._____ bei ihr zu Hause die schmutzige Wäsche abhole und zugleich die sauberen Textilien gegen Barzahlung liefere. Als Beleg für die Lieferung und die Bezahlung erhalte sie jeweils ein von Hand ausgefülltes Auftragsformular. So habe sie auch am 27. November 2023 an A._____ bar vor Ort bezahlt. Dieses Prozedere sei immer so. Auch die Kundin C._____ beschrieb am 22. August 2024, dass sie denselben Hauslieferdienst seit vielen Jahren beanspruche. Die Bezahlung erfolge jeweils direkt zu Hause in bar. Als Beleg für die Lieferung und Bezahlung erhalte sie jeweils eine Kassaquittung. Folglich sei dies auch so am 28. September 2023 (CHF 33.50) sowie am 27. Oktober 2023 (CHF 47.--) geschehen. Beide Vorgänge seien durch A._____ durchgeführt worden. Die beiden Bestätigungen der B._____ -Kundinnen C._____ und D._____, welche dem Schreiben der B._____ vom 26. August 2024 beigelegt wurden, zeigen zwar eine vereinbarungsgemässe Entgegennahme der Barzahlung durch den Beschwerdeführer, jedoch blieb der Betrag in der Kasse offen. Die B._____ hatte in der Gesprächsnotiz vom 16. November 2023 festgestellt, dass die Aufträge der Kundin C._____ seit Ende August 2023 nicht mehr im System erfasst worden seien. Deshalb sei bei der Kundin nachgefragt worden und diese habe zwei Vorfälle (28.09.2023: CHF 33.50; 27.10.2023: CHF 47.--) geschildert, bei welchen die gereinigte Wäsche geliefert und die Barzahlung geleistet wurden. Diese Barzahlungen wurden jedoch nicht im System verbucht. Es ist davon auszugehen, dass die Wäsche von der Entgegennahme bis zur Auslieferung vom Beschwerdeführer bearbeitet wurde, d.h. er holte die Wäsche ab, wusch und bügelte sie selbst, verpackte und lieferte sie wieder der Kundin aus (Bg-act. 10, 20). Der Beschwerdeführer argumentiert zu

- 19 - keinem Vorfall und erbringt keinen Nachweis dafür, dass er nicht nur den jeweiligen Barbetrag korrekt entgegengenommen hat (was unbestritten ist und durch die zwei Kundinnen D._____ und C._____ am 22. bzw. 23. August 2024 bestätigt wird [vgl. Bg-act. 20]), sondern diesen auch korrekt in die Kasse gelegt bzw. im Kassensystem verbucht hat. Der Beschwerdeführer war seit dem 26. Juni 2023 in Kenntnis der Vorhaltungen betreffend Unregelmässigkeiten, doch ist den Akten nicht zu entnehmen, dass er in der Folge versucht hätte, Abhilfe zu schaffen, allenfalls durch Massnahmen, welche eine korrekte Kasseneinlage bzw. - verbuchung nachweisen würden. Auch dazu, dass ein Systemfehler bei der Verbuchung vorgelegen hätte, welchen der Beschwerdeführer festgestellt und ihn versucht hätte zu korrigieren, findet sich nichts. Ohne einen entsprechenden Kassenbeleg ist der Beweis einer korrekten Verbuchung eines Auftrags gegenüber der Arbeitgeberin vorliegend offensichtlich nicht möglich. Zudem legt er auch keinerlei Belege oder Zeugnisse in das Recht, welche aufzeigten, dass er alles richtig mache (vgl. seine entsprechende Beteuerung im Gespräch am 26. Juni 2023; Bg- act. 9) und er der Arbeitgeberin keinen Anlass für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Der Vorwurf von Unregelmässigkeiten bei der Auftragsabwicklung geht somit auf sein persönliches Fehlverhalten zurück und die daraus folgende Aufhebungsvereinbarung mit

sofortiger Freistellung wäre durch ein gebührendes Verhalten des Beschwerdeführers vermeidbar gewesen.

E. 5

Mit Schreiben vom 4. April 2024 wurde der Versicherte in diesem Zusammenhang zur Stellungnahme aufgefordert. Der nunmehr anwaltlich vertretene Versicherte hielt in seiner Stellungnahme vom 11. April 2024 fest, die Vorwürfe entsprächen nicht den Tatsachen. Er hätte keine Kenntnis von den Aktennotizen gehabt und sei bei der Besprechung vom 16. November 2023 nicht dabei gewesen. Es würde jeglicher Vernunft widersprechen, wegen solchen Beträgen, die ihm vorgeworfen werden, die ganze berufliche Zukunft aufs Spiel zu setzen. Die strafbaren Handlungen seien ihm erst im Nachhinein vorgeworfen worden. Hätten die Beanstandungen Hand und Fuss, so wäre nicht ein Aufhebungsvertrag, sondern eine fristlose Entlassung ausgesprochen worden. Zudem sei ihm ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt worden.

E. 5.1

Vor dem Hintergrund der von der Arbeitgeberin behaupteten Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung durch den Beschwerdeführer machte der Beschwerdeführer weiter geltend, dass ihm nie ein so gutes Arbeitszeugnis ausgestellt worden wäre, wenn er tatsächlich Geld veruntreut hätte. Dem entgegnete der Beschwerdegegner damit, dass Arbeitszeugnisse wohlwollend zu verfassen seien und dass sie sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussern

- 20 - müssten. Zudem dürften selbst strafrechtliche Verfehlungen nur erwähnt werden, wenn es effektiv zu einer Verurteilung gekommen sei. Im Hinblick auf die lange Vertragsdauer erstaune es daher nicht, dass das Fehlverhalten des Beschwerdeführers im letzten Jahr darin nicht thematisiert werde. Somit diene das Zwischenzeugnis kaum als Indiz dafür, dass den Beschwerdeführer kein Verschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses treffe.

E. 5.2

Der Arbeitnehmer kann jederzeit von der Arbeitgeberin ein Zeugnis verlangen, das sich nicht nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein Arbeitszeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Es sind somit beim Verfassen eines Arbeitszeugnisses die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit sowie des Wohlwollens zu beachten (BGE 144 II 345 E.5.2.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E.4.2, A-364/2022 vom 17. August 2023 E.2.2.2, A-4470/2020 vom 11. August 2022 E.9.1.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E.4.2, A-364/2022 vom 17. August 2023 E.2.2.1, A-4470/2020 vom 11. August 2022 E.9.1.2). Daher darf und muss ein qualifiziertes Zeugnis bezüglich der Leistung des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 144 II 345 E.5.2.1.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-364/2022 vom 17. August 2023 E.2.2.3, A-

- 21 - 4470/2020 vom 11. August 2022 E.9.1.2). Ein dringender Verdacht einer strafbaren Handlung darf hingegen nicht in einem Zeugnis erwähnt werden, würde eine solche Nennung doch bis zu einer rechtskräftigen Verurteilung des Arbeitnehmers dem Wahrheitsgebot zuwiderlaufen (PORTMANN/WILDHABER/RUDOLPH, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Zürich/St.Gallen 2024, N 542; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 330a N 3 f.). Somit läuft die Argumentation des Beschwerdeführers ins Leere, dass, wenn die Anschuldigungen zutreffen würden, er nicht ein solch gutes Arbeitszeugnis bekommen hätte. Denn die Arbeitgeberin durfte einen allenfalls strafrechtlich relevanten Verdacht, welchen sie gehegt haben mag, nicht im Zeugnis erwähnen, da keine rechtskräftige Verurteilung vorlag. Folglich kann der Beschwerdeführer aus dem guten Arbeitszeugnis nichts zu seinen Gunsten ableiten.

E. 6

Auf entsprechende Anfrage der ALK vom 16. April 2024 hin bestätigte die B._____ mit E-Mail vom 26. April 2024 u.a. die Bereitschaft, im Falle einer gerichtlichen Verhandlung Zeugen, welche den von ihr behaupteten Sachverhalt bestätigen, aufbieten zu können.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer brachte vor, dass er nach Vorkommnissen, wie die Arbeitgeberin sie behauptete, fristlos entlassen und nicht ein Aufhebungsvertrag mit voller Lohnzahlung abgeschlossen worden wäre. Bezüglich der fristlosen Kündigung führte der Beschwerdegegner aus, dass eine solche zwar auch bei Bagatelldelikten zulässig, aber je nach den Umständen mit gewissen Risiken behaftet sei. Gerade der Umstand einer Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung zeuge davon, dass der Beschwerdeführer das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien durch sein Verhalten komplett zerstört habe.

E. 6.2

Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Somit besteht aufgrund des Gesetzestextes keine Pflicht der Arbeitgeberin, eine fristlose Kündigung bei Bestehen eines wichtigen Grundes auszusprechen. Der Beschwerdeführer verkennt dies. Die Aussprechung einer fristlosen Kündigung liegt jedoch, wie erwähnt, in der Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeberin. Vorliegend hat sie die

- 22 - Abgangsform einer Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung gewählt, was mit höchster Wahrscheinlichkeit auch aufgrund der langen Zusammenarbeit geschah. Der Beschwerdeführer kann aus diesem Umstand jedenfalls nichts zu seinen Gunsten ableiten. 7. Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass der Beschwerdeführer vorliegend durch sein Verhalten bzw. durch Unterlassen des Nachweises einer korrekten Auftragsabwicklung der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, indem das Vertrauen zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer dadurch stark geschädigt wurde. Insgesamt rechtfertigt sich der Beschwerdeführer lediglich damit, ein gutes Zwischenzeugnis erhalten zu haben und eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen statt eine fristlose Kündigung erhalten zu haben, was aber die vorgeworfenen Vorhalte der Arbeitgeberin nicht entkräftet.

E. 7

Mit Verfügung vom 2. Mai 2024 wurde der Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 37 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

E. 8

Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte über seine Rechtsvertretung am 22. Mai 2024 fristgerecht Einsprache und beantragte die Aufhebung der Verfügung und die Ausrichtung von Arbeitslosenversicherungstaggeld ab dem 1. April 2024 ohne Einstellung der Anspruchsberechtigung. Begründend wiederholte er im Wesentlichen die Ausführungen in seiner Stellungnahme vom 11. April 2024.

E. 8.1

Nach dem Ausgeführten ist somit zu prüfen, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit nachweislich vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich – nicht aber bloss fahrlässig – verschuldet hat.

E. 8.2

Eine durch den Versicherten verschuldete Kündigung des Arbeitsgebers darf nur bei nachgewiesenem Vorsatz des Versicherten zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung führen. Dabei genügt jedoch Eventualvorsatz, welcher anzunehmen ist, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (vgl. VGU S 24 16 vom 3. September 2024 E.3.2, S 23 122 vom 17. Oktober 2024 E.3.3 m.H. auf NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Meyer [Hrsg.], 3. Aufl., Basel/Genf/München 2016, S. 2512 Rz. 831; vgl. auch AVIG-Praxis ALE, Rz. D15 ff.). Ferner ist dabei zu beachten, dass im gesamten Sozialversicherungsrecht die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1

- 23 - AVIG) gilt und deshalb eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen muss, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine ALV gäbe (AVIG-Praxis ALE, Rz. B311). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung 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 (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_179/2017 vom 30. Juni 2017 E.3.1; AVIG-Praxis ALE, Rz. D21).

E. 8.3

Das streitberufene Gericht sieht im Verhalten des Beschwerdeführers (zumindest) den Eventualvorsatz als erstellt. Die Arbeitgeberin hat den Beschwerdeführer im Gespräch vom 26. Juni 2023 mit den Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung konfrontiert, Massnahmen aufgezeigt, um diese zu vermeiden bzw. zu kontrollieren, und es wurde dem Beschwerdeführer eine fristlose Kündigung für den Fall angedroht, dass es wieder Unregelmässigkeiten bei Barzahlungen gibt. Der Beschwerdeführer hat im Nachgang zu diesem Gespräch nichts unternommen oder zumindest zu unternehmen versucht, um einen Nachweis der korrekten Verbuchung zu liefern. Im Gegenteil, es muss als erstellt

angenommen werden, dass auch noch im Herbst 2023 Barzahlungen nicht im Kassensystem der Arbeitgeberin verbucht wurden (vgl. Bg-act. 20). Folglich wollte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis beenden (Bg-act. 8) und das mündete in die Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung des Beschwerdeführers vom 28. Dezember 2023 (Bg-act. 6). Diese Entwicklung lässt allein den Schluss zu, dass der

- 24 - Beschwerdeführer vorhersehen konnte oder damit rechnen musste, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch die Arbeitgeberin führt. Damit ist eine zumindest eventualvorsätzlich herbeigeführte selbstverschuldete Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers erstellt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ist damit zu Recht erfolgt.

E. 9

Mit Einspracheentscheid vom 11. Juni 2024 wies das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (nachfolgend: KIGA) die Einsprache ab. Begründend brachte das KIGA vor, dass im vorliegenden Fall die

- 4 - vormalige Arbeitgeberin des Einsprechers der urteilenden Behörde zwei Gesprächsprotokolle zur Verfügung gestellt habe, in denen die dem Einsprecher vorgeworfenen Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung anhand konkreter Beispiele dargelegt worden seien. Der Versicherte habe die Vorhalte zwar generell bestritten, sie aber nicht substantiiert entkräftet. Vielmehr verweise der Versicherte in diesem Zusammenhang auf das ihm ausgestellte Zwischenzeugnis. Darin werde ihm zwar eine gute, allerdings nicht wie geltend gemacht eine sehr gute Arbeitsleistung attestiert. Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung seien Arbeitszeugnisse wohlwollend zu verfassen und müssten sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussern. Zudem dürften selbst strafrechtliche Verfehlungen nur erwähnt werden, wenn es effektiv zu einer Verurteilung gekommen wäre. Im Hinblick auf die lange Vertragsdauer erstaune es daher nicht, dass das Fehlverhalten des Versicherten im letzten Jahr darin nicht thematisiert werde. Aufgrund dessen aber könne das Arbeitszeugnis für die Beurteilung der Frage, ob der Einsprecher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verschuldet habe, nicht herangezogen werden. Auch aus dem Umstand, dass die vormalige Arbeitgeberin den Weg über eine Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung und nicht über eine fristlose Kündigung gewählt habe, könne der Einsprecher nicht ableiten, dass ihn kein Verschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses treffe. Vor diesem Hintergrund und angesichts der protokollierten Ereignisse, für welche es auch Zeugen gebe, sei vorliegend mit der notwendigen Beweisdichte erstellt, dass der Versicherte durch sein Verhalten eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen habe.

E. 9.1

Zu prüfen ist ferner, ob die vom Beschwerdeführer beanstandete Einstellungsdauer von 37 Tagen gerechtfertigt ist.

E. 9.2

Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Des Weiteren ist zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die

Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d.h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (AVIG-Praxis ALE, Rz. D77; vgl. BGE 123 V 150 E.3c).

E. 9.3

Da es sich bei der Dauer der Einstellung naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Verwaltungsgericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (VGU S 24 16 vom 3. September 2024 E.4.2, S 23 122 vom 17. Oktober 2024 E.4.1, S

E. 9.4

Der Beschwerdeführer wurde im Gespräch vom 26. Juni 2023 mit den Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung und den entsprechenden Vorhaltungen bis hin zur Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall (fristlose Kündigung) konfrontiert. Aus den Akten ist nicht zu entnehmen, inwiefern der Beschwerdeführer alles Zumutbare unternahm, um die Arbeitslosigkeit abzuwenden. Vielmehr lagen die Gründe, die zur Aufhebungsvereinbarung geführt haben, im subjektiven Verhalten des Beschwerdeführers. Demzufolge sind keine triftigen Gründe ersichtlich, um von der verfügten Einstelldauer im Rahmen des schweren Verschuldens abzuweichen. Angesichts des vorgenannten Ermessensspielraums des Beschwerdegegners bei der Verschuldensfeststellung sind in casu die 37 Einstelltage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld im unteren Rahmen des schweren Verschuldens rechtskonform bemessen. 10. Nach dem Gesagten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. Juni 2024 sowohl in der Einstellung in der Anspruchsberechtigung als solcher als auch bezüglich der Höhe der verfügten Einstelldauer nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist.

E. 10

Mit Eingabe vom 10. Juli 2024 reichte A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden ein und beantragte die Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Dem Beschwerdeführer seien Arbeitslosengelder ab dem

- 5 - 1. April 2024 ohne Einstellung in der Anspruchsberechtigung auszubezahlen. Allenfalls sei die Angelegenheit an die Vorinstanz zum neuen Entscheid zurückzuweisen. Dies unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Er führte aus, dass es richtig sein dürfte, dass das Verhalten des Versicherten im Allgemeinen Anlass zur Entlassung geben könne, wozu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne gehörten. Indessen sei schwer vorstellbar, dass jemand bei einer Firma über 20 Jahre angestellt sei und erst dann entdeckt werde, dass dieser irgendwelche charakterlichen Eigenschaften im weiteren Sinne habe, welche mit der Philosophie der Arbeitgeberfirma nicht vereinbar seien. Weiter führe das Amt zwar korrekt aus, dass bei sich widersprechenden Aussagen zwischen Arbeitgeber und entlassener arbeitnehmender Person es nicht angehe, nur auf die Aussagen der einen oder anderen Partei abzustellen, jedoch tue es genau dies. Zutreffend sei, dass die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers der urteilenden Behörde zwei Gesprächsprotokolle zur Verfügung

gestellt habe, in denen die vorgeworfenen Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung dargelegt worden seien. Im angefochtenen Entscheid werde dazu ausgeführt, er habe die Vorhalte zwar generell bestritten, sie aber nicht substantiiert entkräftet. Wenn jemandem vorgeworfen werde, er habe Geld entwendet, anstatt in die Kasse des Arbeitgebers zu legen, und dies nicht zutrefte, dann könne er dies nur so bestreiten, in dem er ausführe, dieser Sachverhalt treffe nicht zu. Er sei unmöglich in der Lage zu beweisen, dass er genau diese Beträge einbezahlt habe, zumal keine Quittungen ausgestellt worden seien. Weiter wäre ihm nie ein so gutes Arbeitszeugnis ausgestellt worden, wenn er tatsächlich Geld veruntreut hätte. Nach solchen Vorkommnissen, wie die Arbeitgeberin behaupte, wäre jeder Arbeitnehmer fristlos entlassen und nicht ein Aufhebungsvertrag mit voller Lohnzahlung abgeschlossen worden. Weiter werde nur auf die Gesprächsnotizen abgestellt, der Beschwerdeführer selbst sei nie befragt worden. Die erwähnten Zeugen, welche vorhanden sein sollen, seien auch

- 6 - nicht konkret benannt worden. Folglich gebe es keine Gründe, den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

E. 11

Das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) beantragte mit Stellungnahme vom 2. September 2024 die Abweisung der Beschwerde unter gesetzlicher Kostenfolge. Es führte begründend aus, dass im vorliegenden Fall die vormalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers dem KIGA zwei Aktennotizen/Gesprächsprotokolle zur Verfügung gestellt habe. Darin seien die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung anhand konkreter Beispiele dargelegt worden. Aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer am zweiten Gespräch vom 16. November 2023 nicht teilgenommen habe, vermöge er keinerlei Rechte abzuleiten. Im Übrigen habe er ausreichend Gelegenheit gehabt, auch zu diesen Vorwürfen detailliert Stellung zu nehmen. Diese Unregelmässigkeiten würden nunmehr durch weitere von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 26. August 2024 zur Verfügung gestellte Unterlagen untermauert. Obschon der Beschwerdeführer bis heute bestreite, die Gelder an sich genommen zu haben, unternehme er keinen Versuch der Klärung, weshalb das ihm jeweils in bar übergebene Geld nach Erfüllung der Aufträge nicht korrekt im Kassensystem verbucht worden sei. Selbstredend habe die Arbeitgeberin aufgrund dieser ungeklärten Vorfälle das Vertrauen in die Zusammenarbeit verloren, womit den Beschwerdeführer ein Verschulden an der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses treffe. Zwar sei eine fristlose Kündigung auch bei Bagatelldelikten zulässig, aber je nach den Umständen mit gewissen Risiken behaftet. Gerade der Umstand einer Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung zeuge davon, dass der Beschwerdeführer das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien durch sein Verhalten komplett zerstört habe. Wiederholt verweise der Beschwerdeführer auf das ihm ausgestellte Zwischenzeugnis, worin ihm eine gute

- 7 - Arbeitsleistung attestiert werde. Arbeitszeugnisse seien wohlwollend zu verfassen und müssten sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussern. Zudem dürfen selbst strafrechtliche Verfehlungen nur erwähnt werden, wenn es effektiv zu einer Verurteilung gekommen sei. Im Hinblick auf die lange Vertragsdauer erstaune es daher nicht, dass das Fehlverhalten des Beschwerdeführers im letzten Jahr darin nicht thematisiert werde. Somit diene das Zwischenzeugnis kaum als Indiz dafür, dass den Beschwerdeführer kein Verschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses treffe. Selbst wenn das vorliegend angerufene Gericht entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners zum Schluss

käme, dass der Beschwerdeführer keinen Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, wäre eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung in gleicher Höhe aufgrund Art. 16 Abs. 2 AVIG gegeben, da der Beschwerdeführer ohne Zusicherung einer anderen Stelle eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet hatte, obwohl kein Unzumutbarkeitsgrund bestanden habe.

E. 11.1

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gesetz einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns von Seiten des materiell unterliegenden Beschwerdeführers vorliegt, sind keine Kosten aufzuerlegen.

- 26 -

E. 11.2

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 12

Replizierend hielt der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 7. Oktober 2024 an seinen Rechtsbegehren unverändert fest. Er brachte weiter vor, dass die von der B._____ mit Schreiben vom 26. August 2024 eingebrachte Bestätigung von zwei Zeuginnen die Barzahlung von Aufträgen offensichtlich bestätigten. Auffallend sei indes, dass beide Zeuginnen den gleichen Text bestätigt hätten. Somit dürfe und müsse davon ausgegangen werden, dass dieser Text vorgeschrieben worden sei und folglich in einem gerichtlichen Verfahren keine Beachtung finde. Im Übrigen würden beide Zeuginnen lediglich die Lieferung der Ware sowie die Barzahlung bestätigen. Dies sei unbestritten. Aus den eingereichten Unterlagen ergebe sich lediglich, dass der Beschwerdeführer die Beträge bar einkassiert habe, nicht aber, dass er diese nicht in die Kasse gelegt habe. Die B._____ gebe selbst zu, dass ihr System mit Fehlern belastet sei. Der Beschwerdeführer habe denn auch ausdrücklich erklärt, nie

- 8 - irgendwelche Geldbeträge unrechtmässig angeeignet zu haben. Die Arbeitgeberin habe seit längerem von den Unregelmässigkeiten Kenntnis erhalten, habe ihm jedoch ein sehr gutes Zwischenzeugnis ausgestellt.

E. 13

Mit Schreiben vom 11. Oktober 2024 verzichtete der Beschwerdegegner auf die Einreichung einer Duplik. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Einspracheentscheid wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. II. Das Gericht zieht in Erwägung:

E. 16

November 2023 beinhaltete einen Nachtrag mit weiteren Unregelmässigkeiten in der Auftragsabwicklung (Bg-act. 10). Es wurden darin zwei Vorfälle betreffend die Kundin C._____ aufgeführt, bei welchen vom Beschwerdeführer bar einkassiert, der Betrag aber

nicht im Kassensystem verbucht wurde (Betrag CHF 33.50 und CHF 47.--). Bei diesem Gespräch war der Beschwerdeführer nicht anwesend. Die Aufhebungsvereinbarung per 31. März 2024 mit sofortiger Freistellung wurde rund einen Monat später, am 28. Dezember 2023, unterzeichnet. Der Beschwerdeführer wurde infolge seiner Beantragung von Arbeitslosentaggeldern von der Arbeitslosenkasse Graubünden mit Schreiben vom 4. April 2024 aufgefordert, dazu Stellung zu nehmen. In

- 17 - der Stellungnahme des Beschwerdeführers gegenüber der Arbeitslosenkasse Graubünden machte er geltend, dass die Vorwürfe nicht den Tatsachen entsprächen. Die strafbaren Handlungen seien ihm erst im Nachhinein vorgeworfen worden und hätten diese Hand und Fuss, wäre eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden.

E. 18

83 vom 12. Juli 2019 E.4.1; BGE 137 V 71 E.5.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E.4.4).

- 25 -

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