

# GR\_GERICHTE SV2 2024 75 vom 25. März 2025

GR Gerichte, 2025-03-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_SV2\\_2024\\_75](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2024_75)

FR: GR\_GERICHTE SV2 2024 75 du 25 mars 2025

IT: GR\_GERICHTE SV2 2024 75 del 25 marzo 2025

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 5

/ 12 versicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). Als Adressatin des Einspracheentscheids ist die Beschwerdeführerin überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten (Art. 60 i.V.m. Art. 38 Abs. 4 lit. b und Art. 61 lit. b ATSG). 1.2. Nach der übergangsrechtlichen Bestimmung von Art. 85 Abs. 1 VRG werden bei Inkrafttreten dieses Gesetzes hängige Verfahren vor der jeweiligen Instanz nach bisherigem Recht zu Ende geführt. Nach aArt. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Gericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern, wenn der Streitwert CHF 5'000.00 überschreitet und keine Fünferbesetzung (aArt. 43 Abs. 2 und 3 VRG) vorgeschrieben ist. Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin von CHF 5'082.00. Dieser Verdienst wird zum Taggeldsatz von 70 % entschädigt (vgl. dazu KIGA-act. 1 S. 2). Die Beschwerdeführerin hat demnach Anspruch auf ein Taggeld von CHF 163.95 (ermittelt aus: CHF 5'082.00 x 0.7 : 21.7 Tage [pro Monat; Art. 40a AVIV]). Bei einer vom Beschwerdegegner auferlegten und von der Beschwerdeführerin angefochtenen Einstellungsdauer von 37 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von CHF 6'066.15 (37 x CHF 163.95). Da für das vorliegende Verfahren keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist (aArt. 43 Abs. 2 VRG), ergeht das Urteil in der Besetzung mit drei Richterpersonen. 2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu Recht für die Dauer von 37 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Dabei ist der Sachverhalt (inklusive eingereicherter Beweismittel) bis zum Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Entscheids massgebend (vgl. BGE 132 V 215 E. 3.1.1; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_71/2017 vom 20. April 2017 E. 8.2.1). 3. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 61 lit. c ATSG). Danach hat das Gericht von Amtes wegen 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

### **E. 5.1**

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG statuiert keine Kostenpflicht, womit diesbezügliche Beschwerdeverfahren in der Regel kostenlos sind. Vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe infolge mutwilligen oder leichtsinnigen Verhaltens (Art. 61 lit. fbis in fine ATSG). Da von Seiten des unterliegenden Beschwerdegegners weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegen, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

### **E. 5.2**

Die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zu weiterer Abklärung und neuem Entscheid gilt praxisgemäss als volles Obsiegen (vgl. BGE 146 V 28 E. 7, 141 V 281 E. 11.1, 132 V 215 E. 6.1). Bei diesem Verfahrensausgang hat die obsiegende Beschwerdeführerin daher Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dieser wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). Im Übrigen wird die Bemessung der Parteientschädigung gemäss Art. 61 Ingress ATSG nach dem kantonalen Recht bestimmt (vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C\_519/2020 vom 6. Mai 2021 E. 2.2, 9C\_714/2018 vom 18. Dezember 2018 E. 9.2). Ist eine versicherte Person durch einen Anwalt oder eine Anwältin einer Rechtsschutzversicherung vertreten, hat sie im Falle des Obsiegens sowohl für das Verfahren vor Bundesgericht als auch für das kantonale Verfahren Anspruch auf eine Parteientschädigung (BGE 135 V 473 E. 2 und 3). Allerdings ist aufgrund der Praxis des Verwaltungsgerichts Rechtsvertretern, welche (namentlich) als angestellte Anwälte oder Anwältinnen für eine

12 / 12 Rechtsschutzversicherung auftreten, (höchstens) ein Stundenansatz von CHF 160.00 zuzubilligen (vgl. PVG 2010 Nr. 32; Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 21 54 vom 18. Oktober 2022 E. 7, S 21 6 vom 12. Juli 2022 E. 7.2, S 17 33 vom 20. Februar 2017 E. 3). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat trotz Aufforderung vom 3. Oktober 2024 (vgl. act. F.2) keine Honorarnote eingereicht. In Anbetracht dessen rechtfertigt es sich nach Auffassung des Gerichts, der Beschwerdeführerin eine pauschale aussergerichtliche Entschädigung von CHF 500.00 (inkl. Spesen und MWST) zuzusprechen. In diesem Umfang hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu entschädigen. Es wird erkannt:

### **E. 6**

/ 12 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 m.H.a. 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 unbewiesenen 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 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). 4.1. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, 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 (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.2.2; 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. Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2024, Rz. B311).

#### **E. 7**

/ 12 4.2. 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. Nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV gilt die Arbeitslosigkeit auch dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte. 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 bzw. Art. 346 Abs. 2 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten des Versicherten dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (BGE 112 V 242 E. 1; AVIG-Praxis ALE, Rz. D21). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt 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 des Versicherten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_315/2022 vom 23. Januar 2023 E. 3.2, 8C\_629/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 2.2; AVIG-Praxis ALE, Rz. D16 f.; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, Rz. 828 und Rz. 835). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer

für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2 m.H.a. BGE 112 V 242). 4.3. Eine durch den Versicherten verschuldete Kündigung des Arbeitgebers 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, und dies in Kauf nimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_125/2021 vom 14. September 2021 E. 2.2 m.H.a. NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837; vgl. auch AVIG-Praxis ALE, Rz. D15 ff.). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird mithin nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des

## **E. 8**

/ 12 ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.). Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Es gilt dabei zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber Anlass zu einer Kündigung gegeben hat (AVIG-Praxis ALE, Rz. D25 und Rz. D75 1.D). 4.4.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Kinderkrippe A.\_\_\_\_\_ wurde durch die Kündigung seitens der Beschwerdeführerin vom 29. November 2023 per 29. Februar 2024 aufgelöst (vgl. KIGA-act. 6). 4.4.2. Die Beschwerdeführerin macht geltend, es liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor, da sie Ende November 2023 sowieso die Kündigung per Ende Februar 2024 erhalten hätte, falls sie nicht selbst bis Ende November die Kündigung eingereicht hätte. Dazu verweist sie auf die Aussagen ihrer ehemaligen Vorgesetzten, Krippenleiterin E.\_\_\_\_\_, anlässlich eines Gesprächs anfangs November 2023 sowie auf deren E-Mail vom 15. April 2024. Die Beschwerdeführerin macht damit eine Kündigung durch den Arbeitgeber geltend. Ausserdem sieht die Beschwerdeführerin einen Verstoss gegen die Untersuchungsmaxime durch den Beschwerdegegner vorliegen, indem dieser hinsichtlich des Entscheids bezüglich Einstellung in der Anspruchsberechtigung einzig auf die Aussage von D.\_\_\_\_\_ abgestützt habe und mit keinem Wort auf die Befragung der ehemaligen Arbeitgeberin vom 15. April 2024 eingegangen sei. 4.4.3. Der Beschwerdegegner erwidert, dass die Beschwerdeführerin die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz weder geltend gemacht noch diesbezügliche Beweismittel eingereicht habe. Er stützt sich auf die Aussage des Vorstandspräsidenten der ehemaligen Arbeitgeberin, D.\_\_\_\_\_, in dessen E-Mail vom 5. Juni 2024. Der Beschwerdegegner hält zudem fest, dass die Beschwerdeführerin aufgrund Nichteinhaltung der Vorgaben von F.\_\_\_\_\_ auch bei einer angenommenen Arbeitgeberkündigung – unter Berücksichtigung der E-Mail von E.\_\_\_\_\_ – wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im selben Umfang in der Anspruchsberechtigung einzustellen gewesen wäre. 4.4.4. Aus den vorliegenden Akten ergibt sich dazu Folgendes: Die Beschwerdeführerin wurde mit Arbeitsvertrag vom 30. Juni 2021 per 1. September 2021 als Gruppenleiterin der Kinderkrippe A.\_\_\_\_\_ in C.\_\_\_\_\_ angestellt. Zu ihrem Aufgabenbereich gehörten gemäss Art. 2 des Arbeitsvertrages u.a. das Einhalten der Vorgaben von F.\_\_\_\_\_ (vgl. KIGA-act. 5). Am 29. November 2023 reichte die Beschwerdeführerin die Kündigung per 29. Februar 2024 ein (act. B.1). Am

## **E. 9**

/ 12

## **E. 12**

März 2024 beantragte die Beschwerdeführerin die Ausrichtung von Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab selbigem Datum (KIGA-act. 3 und 4). Der Sachbearbeiter der ALK GR wandte sich mit E-Mail vom

## **E. 15**

April 2024 an die vormalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin (vgl. act. B.6). Darin verwies er auf die Aussage der Beschwerdeführerin, wonach sie geltend mache, "dass es ihr nahegelegt worden ist selber zu kündigen, weil sonst die A.\_\_\_\_\_ die Anstellung auflösen würde." In der gleichentags ergangenen Antwort bestätigte E.\_\_\_\_\_, Krippenleiterin der Kinderkrippe A.\_\_\_\_\_, diese Aussage: "Betreffend Kündigung entspricht B.\_\_\_\_\_ Aussage der Wahrheit." Zur Frage der ALK GR, weshalb die A.\_\_\_\_\_ die Kündigung ausgesprochen hätte, führte E.\_\_\_\_\_ an, "Wegen nicht Einhalten der Vorgaben von F.\_\_\_\_\_ (wir sind zertifiziert) hatte ich ihr an dem Gespräch Anfang November mitgeteilt, dass ich ihr kündige." (vgl. E-Mail-Korrespondenz vom 15. April 2024 [act. B.6]). In der Stellungnahme gegenüber der ALK GR vom 24. April 2024 brachte die Beschwerdeführerin vor, dass sie anfangs November 2023 zur Vorgesetzten ins Büro zitiert worden sei. Dort sei ihr mitgeteilt worden, dass sie nicht mehr tragbar sei für das Geschäft. E.\_\_\_\_\_ habe ihr gesagt, "bis Ende Monat musst du gekündigt haben und wenn nicht, dann werde ich dir kündigen". Die Beschwerdeführerin beschreibt weiter, dass sie in diesem Moment starr gewesen und die Angst in ihr hochgekommen sei. In diesem Moment sei ihr nur eins durch den Kopf gegangen, nämlich, dass wenn ihr gekündigt werde, das im Lebenslauf nicht gut aussehen würde. Es sei ihr in diesem Moment nicht klar gewesen, dass dies nicht im Lebenslauf zu sehen wäre. Erst als sie bereits gekündigt gehabt habe, hätten ihr die Personen aus dem Umfeld davon abgeraten (vgl. act. B.5). Mit E-Mail vom 5. Juni 2024 hielt D.\_\_\_\_\_, Vereins- präsident der Kinderkrippe A.\_\_\_\_\_, auf Anfrage der ALK GR vom 31. Mai 2024 fest, "Frau B.\_\_\_\_\_ hat von sich aus selber gekündigt, weil sie unter anderem wahrscheinlich selber gemerkt hat, dass sie bei uns nicht glücklich wird. Mehr können wir Ihnen nicht sagen und auch nicht bestätigen." (vgl. act. B.7). Auch in ihrer Einsprache vom 8. Juli 2024 verwies die Beschwerdeführerin auf das durch die Arbeitgeberin gestellte Ultimatum. Die Beschwerdeführerin legte weiter dar, dass sie sich in einer für sie ausweglosen Situation befunden habe angesichts der drohenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sich deshalb für die Option entschieden habe, ihre Stelle selbst zu kündigen. Damit habe sie ihre persönliche Würde wahren resp. sich keine Blösse geben und im Hinblick auf die künftige Stellensuche gegenüber potentiellen Arbeitgebern in einem besseren Licht dastehen wollen (vgl. act. B.3). Die Beschwerdeführerin machte zudem geltend, dass sie erfolglos an die Kinderkrippe A.\_\_\_\_\_ gelangt sei, um ein Schreiben zu erhalten, das den Sachverhalt zum Kündigungsumultatum gegenüber der Arbeitslosenversicherung bestätigen würde.

10 / 12 4.5.1. In beweisrechtlicher Hinsicht müssen die Tatbestandsmerkmale mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein. Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, muss in beweisrechtlicher Hinsicht klar feststehen (vgl. 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). Bei Streitigkeiten zwischen der Versicherten und ihrem Arbeitgeber reichen dessen Behauptungen allein nicht aus, um ein Fehlverhalten nachzuweisen, das von der Versicherten bestritten und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt wird, die geeignet sind, die Verwaltung oder den Richter zu überzeugen (BGE 112 V 242 E. 1). 4.5.2. Aus den Akten erhellt, dass der Beschwerdeführerin insofern zu folgen ist, als dass sie mit ihrer Kündigung Ende November 2023 – nach entsprechendem vorgängigem Ultimatum anfangs November 2023 – der Kündigung durch die Arbeitgeberin zuvorgekommen ist. Dieser Umstand geht aus der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 24. April 2024 und dem E-Mail der ehemaligen Vorgesetzten vom 15. April 2024 klar hervor (act. B.5 und B.6). Es handelt sich somit vorliegend um eine Arbeitgeberkündigung (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D25). Folglich ist bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, sondern nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vorzugehen und zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin genügend Anlass bot, ihr die Kündigung nahe zu legen. Diesbezüglich zeigt sich gestützt auf die vorliegenden Akten, dass der Beschwerdegegner die ihm obliegende Abklärungspflicht eklatant verletzt hat. Zwar holte er bei der ehemaligen Arbeitgeberin zwei Bestätigungen ein (vgl. E-Mail vom 15. April 2024 und 5. Juni 2024 [act. B.6 und B.7]), doch wurden diese unrechtmässigerweise nicht zum Anlass genommen, weitere Abklärungen zu tätigen, obschon sie zueinander nicht schlüssig sind und zusätzliche Abklärungen nach Auffassung des Gerichts deutlich angezeigt gewesen wären. Denn es bleibt unklar, ob die Beschwerdeführerin wegen Nicht-Einhaltung der Vorgaben von F.\_\_\_\_\_ ("F.\_\_\_\_\_ -Zertifizierung"; vgl. dazu den Arbeitsvertrag vom 30. Juni 2021 [KIGA-act. 5] und das E-Mail der Vorgesetzten vom 15. April 2024 [act. B.6]) oder "weil sie nicht glücklich geworden wäre" (vgl. E-Mail von D.\_\_\_\_\_ vom 5. Juni 2024 [act. B.7]) oder aus einem weiteren Grund für den Betrieb nicht mehr tragbar gewesen wäre (vgl. freiwillige Stellungnahme vom 24. April 2024 [act. B.5]). Aus der bisherigen Aktenlage erschliesst sich dem Gericht nicht, worin die Vorgaben der

11 / 12 "F.\_\_\_\_\_" bestanden und inwiefern die Beschwerdeführerin diese nicht eingehalten hätte, was sie – möglicherweise auch aus einem anderen Grund – für den Betrieb untragbar gemacht hätte. Dem Beschwerdegegner gelingt es nach dem Gesagten nicht, die der Beschwerdeführerin zur Last gelegte selbstverschuldete Arbeitslosigkeit rechtsgenügend bzw. mit dem notwendigen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu beweisen, weil das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten, welches der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben haben soll, in beweisrechtlicher Hinsicht (noch) nicht klar feststeht, womit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vorerst) zu Unrecht erfolgte. 4.6. Nach dem Gesagten ist der Einspracheentscheid vom 15. Juli 2024 in Gutheissung der Beschwerde aufzuheben und die Angelegenheit zu weiteren Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zu neuem Entscheid an den Beschwerdegegner zurückzuweisen.

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