

# GR\_GERICHTE SV2 2025 50 vom 20. März 2026

GR Gerichte, 2026-03-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_SV2\\_2025\\_50](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2025_50)

FR: GR\_GERICHTE SV2 2025 50 du 20 mars 2026

IT: GR\_GERICHTE SV2 2025 50 del 20 marzo 2026

## Erwägungen

### E. 5

/ 15 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 act. C.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 die Beurteilung der vorliegenden Streitsache keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist, ist die einzelrichterliche Zuständigkeit der Vorsitzenden gegeben. 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 eingereichter 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 Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen 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

### E. 5.1

Vorliegendenfalls wurde das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der ehemaligen Arbeitgeberin durch die Kündigung seitens der Beschwerdeführerin vom 29. November 2023 per 29. Februar 2024 aufgelöst (act. C.6). Sowohl die Beschwerdeführerin als auch die ehemalige Arbeitgeberin bestätigten jedoch, dass Letztere der Beschwerdeführerin die Wahl überlassen habe, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegen zu nehmen (act. C.7 S. 2, act. C.9, act. C.11). Stellt die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin – wie vorliegend – vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch die Arbeitgeberin auszugehen. Demzufolge hat der Beschwerdegegner zu Recht überprüft, ob vorliegend ein Fall von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gegeben ist. Es gilt somit zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin der ehemaligen Arbeitgeberin Anlass zu einer Kündigung gegeben hat (vgl. AVIG- Praxis ALE, Rz. D25 und Rz. D75 1.D).

### **E. 5.2**

Für das Vorliegen von Eventualvorsatz zur Herbeiführung von Arbeitslosigkeit reicht es bereits aus, wenn das Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen von der Arbeitgeberin missbilligt wurde und die Arbeitnehmerin trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die Beschwerdeführerin wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Urteil des Bundesgerichts 8C\_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1). 5.3.1. Aktenkundig ist, dass die Beschwerdeführerin schriftlich aufgrund eines Pflichtverstosses am Arbeitsplatz abgemahnt worden war. Zur Begründung wurde in der – von der Beschwerdeführerin unterzeichneten – Abmahnung vom 27. Juli 2022 unter anderem festgehalten, dass die Beschwerdeführerin am 25. Juli 2022 ein 5-jähriges Mädchen zur Strafe mit Wasser angespritzt habe. Dies verstosse gegen den Verhaltenskodex. Für den Fall weiterer Vorkommnisse behielt sich die Arbeitgeberin vor, die Kündigung auszusprechen (act. B.3). 5.3.2. Eine zweite Abmahnung erfolgte am 24. Juli 2023, in welcher der Umgang der Beschwerdeführerin mit einem 2-jährigen Kind beanstandet wurde. Aus der

### **E. 5.5**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ausgegangen ist und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung als solche zu Recht ergangen ist. 6. Zu prüfen ist weiter, ob der Beschwerdegegner das Verschulden der Beschwerdeführerin zu Recht als schwer eingestuft und die Dauer der Einstellung zu Recht auf 37 Tage festgelegt hat.

### **E. 6**

/ 15 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 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). 4.1. Die Einstellung in

der Anspruchsberechtigung i.S.v. Art. 30 AVIG dient dazu, die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte 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 2025, Rz. B311). Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. 4.2.1. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV; vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D16). Zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eines Arbeitnehmenden gehört es, die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d Abs. 2 OR). 4.2.2. 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

### **E. 6.1**

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt ein bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Da es sich dabei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Obergericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz zur Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Das Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund sein Ermessen an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4).

### **E. 6.2**

Der AVIG-Praxis ALE ist unter D75 ein Einstellraster für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziff. 1 regelt die Sanktionen bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; Ziff. 1.D konkretisiert diese für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle. Bei diesem Einstelltatbestand wird von einem schweren Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV ausgegangen.

### **E. 6.3**

Die vom Beschwerdegegner verfügte Einstelldauer von 37 Tagen entspricht einer Sanktion im unteren Bereich eines schweren Verschuldens und erweist sich in Anbetracht der einschlägigen bundesgerichtlichen Rechtsprechung, welche bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Regel von einem schweren Verschulden ausgeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 8 m.w.H.), nicht als unangemessen. Zugleich entspricht diese, wie gesagt, dem Einstellraster der AVIG-Praxis ALE (Rz. D75 1.D). Verschuldensmildernde Gesichtspunkte sind nicht erkennbar. Gesamthaft kann in der verfügten Einstelldauer weder eine Ermessensüberschreitung noch eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit erblickt werden, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, von der Beurteilung des Beschwerdegegners abzuweichen. 7. Nach dem Gesagten hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 37 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 9. Juli 2025 ist folglich nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist.

### **E. 7**

/ 15 genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (BGE 112 V 242 E. 1; vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D21). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt aber nicht nur bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vor, sondern auch, wenn die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten in oder ausserhalb des Betriebs dem Arbeitgeber berechtigten Anlass zur Kündigung gibt (AVIG-Praxis ALE, Rz. D17). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C\_22/2016 vom 3. März 2016 E. 4.1, 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2, 8C\_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2 m.H.). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmenden für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_22/2016 vom 3. März 2016 E. 4.2 und 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.1; vgl. auch AVIG-Praxis ALE, Rz. D18). 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.). 4.2.3. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1; Urteile des Bundesgerichts 8C\_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.4, 8C\_476/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.3). Der im Sozialversicherungsrecht

übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht (Urteil des Bundesgerichts C 6/2006 vom 26. April 2006 E. 3.2). Bei

## **E. 8**

/ 15 Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C\_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.4, 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1).

### **E. 8.1**

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist; sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Vorliegend besteht weder eine Kostenpflicht gemäss AVIG noch liegen Mutwilligkeit oder Leichtsinns vor. Der Beschwerdeführerin sind demzufolge keine Kosten aufzuerlegen.

### **E. 8.2**

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

## **E. 9**

/ 15 Abmahnung geht hervor, dass auf Wunsch der Beschwerdeführerin D.\_\_\_\_\_ ein Auftrag erteilt worden sei, dieses 2-jährige Kind zu beobachten, da die Beschwerdeführerin dessen Verhalten auffällig gefunden habe. Gemäss Feedback von D.\_\_\_\_\_ sei das Kind seitens der Beschwerdeführerin in der Gruppe nicht willkommen. Die Beschwerdeführerin hätte das Kind beim Eintreffen zunächst nicht begrüsst und danach dem Kind, welches mit einem Ball am Spielen gewesen sei, durch den ganzen Garten zugerufen, dass sie den Ball abends nicht suchen würde, wenn es heimgehe. Sodann hätte die Beschwerdeführerin anschliessend die Äusserung gemacht "ich kann nicht mit diesem Kind, ich könnte es an die Wand klatschen". Die Krippenleiterin hielt in der Abmahnung fest, eine solche Äusserung sei unakzeptabel. Vor allem in der Position als Gruppenleiterin werde erwartet, dass die Beschwerdeführerin sich um jedes Kind liebevoll kümmere, es bei Auffälligkeiten beobachte, fördere und ihm Sicherheit und Stabilität gebe. Neben der Mitteilung von D.\_\_\_\_\_ habe die Krippenleiterin zudem von zwei anderen Mitarbeitenden erfahren, dass die Beschwerdeführerin das Kind grob anfasse, anschreie und es blossstelle. Die Arbeitgeberin hielt fest, beim nächsten Vergehen könne die Beschwerdeführerin mit einer Kündigung rechnen (act. B.4). 5.3.3. In ihrer Stellungnahme vom 29. April 2025 im Zusammenhang mit den Abklärungen rund um die Kündigung führte die Arbeitgeberin aus, vor dem Hintergrund der Umstände, - dass sich die in den Verwarnungen gerügten Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin nicht verbessert hätten; - dass die Beschwerdeführerin – obwohl mündlich abgemahnt – Kinder mitunter gezwungen habe, Mahlzeiten einzunehmen, was nach QualiKita untersagt sei; ein Kind hätte z.B. etwas Randensalat probiert und mitgeteilt, dass es das nicht möge. Die Beschwerdeführerin habe darauf bestanden, dass das Kind alles fertig essen müsse, bevor es zum Spiel dürfe; - dass nach QualiKita nach Wochen- und Monatsplänen gearbeitet werden müsse, was die Beschwerdeführerin – trotz wiederholter Abmahnungen – ungenügend dahingehend

eingehalten habe, dass sie zwar die Tätigkeiten schriftlich erfasst, jedoch nicht umgesetzt habe; mitunter hätten auch die von ihr vorgesehenen Tätigkeiten nicht den pädagogischen Anforderungen entsprochen; - dass die Beschwerdeführerin mit den Kindern die nötige Geduld und Verständnis habe vermissen lassen;

#### **E. 10**

/ 15 sei beschlossen worden, ihr am 2. November 2023 nach mündlicher Erläuterung der Kündigungsgründe, das Arbeitsverhältnis schriftlich auf Ende Januar 2024 (recte: Februar 2024; vgl. auch vorbereitetes Kündigungsschreiben [act. C.19 Beilage 3]) zu kündigen. Anlässlich des Gesprächs sei der Beschwerdeführerin Vorstehendes nochmals vorgetragen und ihr angeraten worden, eine Stelle mit älteren Kindern anzutreten, wo sie sicherlich glücklicher werden würde. Die Beschwerdeführerin habe ihre Unterlassungen eingesehen; sie habe gebeten, dass ihr nicht gekündigt werde, und vorgeschlagen, selber zu kündigen (act. C.19). 5.3.4. In ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 2025 äusserte sich die Beschwerdeführerin zu den diversen Vorwürfen. Dabei bestritt sie nicht, das 5-jährige Mädchen mit Wasser angespritzt zu haben, hielt jedoch fest, dass es in keiner Weise ihre Intention gewesen sei, das betroffene Kind herabzusetzen oder zu demütigen. Ihrer Ansicht nach dürfe mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass das betroffene Kind keine dauernden Schäden aus diesem Vorfall davongetragen habe. Des Weiteren sei der Vorwurf des "Nicht Willkommenheissens" nicht zutreffend. Sie habe immer alle Kinder höflich und zuvorkommend begrüsst bzw. empfangen. Auch habe sie jeweils allen Kindern geholfen, abends ihre Gegenstände zu suchen. Demgegenüber bestätigte die Beschwerdeführerin die getätigte Äusserung über das 2-jährige Kind. Dieser Lapsus sei ihr im Affekt der Frustration unterlaufen und sie sei sich seither bewusst, dass sie achtsamer sein müsse. Zu ihrer Rechtfertigung brachte sie vor, kein Kind habe diese Worte vernommen, da sich lediglich einige Mitarbeiterinnen in Hörweite befunden hätten. Der Vorwurf betreffend grobes Anfassen, Anschreien und Blossstellen entspreche nicht den Tatsachen. Dazu führte sie aus, sie habe die Krippenleiterin darum ersucht, das Kind psychiatrisch abklären zu lassen, wobei auf dieses Anliegen nicht eingegangen worden sei. Das Kind habe später die Kita verlassen müssen, da der mit dessen Betreuung einhergehende Aufwand nicht mehr habe gestemmt werden können. Ebenso habe sie kein Kind gezwungen, etwas zu essen, was es nicht möge. Vielmehr hätte sie jeweils mit etwas mehr Ehrgeiz versucht, die Kinder zu ermutigen, etwas Neues auszuprobieren. Sie habe keinem Kind je verboten, spielen zu gehen, weil es nicht alles aufgegessen habe. Im Weiteren hielt sie fest, sie habe stets so gearbeitet, dass sie das Konzept der Kita bzw. die QualiKita-Standards möglichst durchgehend habe einhalten können. So habe sie sich immer darum bemüht, die geplanten und schriftlich erfassten Tätigkeiten auch 1:1 umzusetzen, wobei es auch immer wieder der Improvisation bedurft habe. Der Vorwurf, wonach ihre Tätigkeiten nicht den pädagogischen Anforderungen entsprochen hätten, sei ihr neu und schleierhaft. Geduld und Verständnis seien von ihrer Seite her während des gesamten Arbeitsverhältnisses

#### **E. 11**

/ 15 grundsätzlich auf einem adäquaten bzw. dem Alter der Kinder adaptierten Niveau vorhanden gewesen. Es verstehe sich von selbst, dass ein Mensch nicht jeden Tag gleich aufgelegt sei und daher einmal mehr und einmal weniger Geduld aufbringen könne (act. C.25). 5.4.1. Aus den dargelegten Akten ergeben sich eindeutige Hinweise für die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten seitens der Beschwerdeführerin. So steht fest, dass

die Beschwerdeführerin im Juli 2022 ein 5-jähriges Mädchen mit Wasser angespritzt und im Juli 2023 betreffend ein 2-jähriges Kind folgende Äusserung gemacht hat: "Ich kann nicht mit diesem Kind, ich könnte es an die Wand klatschen.". Beide Vorwürfe gab die Beschwerdeführerin zu und für diese Verhaltensweisen wurde sie jeweils abgemahnt, da sie damit gegen die QualiKita- Standards verstossen hat (vgl. Anforderung 2.1 des QualiKita-Standards [act. C.19 Beilage 4]; Art. 2 des Arbeitsvertrags [Stellung und Aufgabenbereich] sowie Kapitel 1.3 des Arbeitsvertrags [Sorgfalts-, Treue- und Haftpflicht] [act. C.5 S. 1 und 3]). Soweit die Beschwerdeführerin betreffend den ersten Vorfall vorbringt, es sei weder belegt, dass sich das Mädchen durch diese Aktion herabgesetzt oder gedemütigt gefühlt habe, noch, dass es dauerhafte Schäden aus dem Vorfall davongetragen habe, kann sie hieraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Betreuungspersonen unterliegen einer erhöhten Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber Kindern. Das Anspritzen mit Wasser stellt – unabhängig von der Intention – eine unprofessionelle Disziplinierung und damit ein unangemessenes Verhalten einer Betreuungsperson dar. Gleichermassen ist hinsichtlich des zweiten Vorfalles nicht relevant, dass kein Kind und keine Eltern die gemachte Äusserung gehört haben sollen. Eine solche Aussage zeigt eine Respektlosigkeit gegenüber dem betreuten Kind und eine problematische Haltung gegenüber Kindern. Für eine Kinderkrippe ist entscheidend, dass eine Betreuungsperson emotional kontrolliert und professionell handelt – auch bei "Problemkindern". Aus dem Umstand, dass das betreffende Kind die Kinderkrippe später habe verlassen müssen, kann die Beschwerdeführerin ebenfalls nichts zu ihren Gunsten ableiten bzw. rechtfertigt dies ihre Aussage nicht. Trotz dieser beiden Verwarnungen soll es gemäss den Ausführungen der ehemaligen Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 29. April 2025 zu weiteren Verstössen gegen die Vorgaben von QualiKita gekommen sein, weshalb sie der Beschwerdeführerin anfangs November 2023 kündigen wollte (act. C.19). Die Beschwerdeführerin bestritt in ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 2025 die Vorwürfe betreffend das "Nicht Willkommenheissen", "das grobe Anfassen, Anschreien und Blossstellen des 2-jährigen Kindes" sowie "den Zwang zu Mahlzeiteneinnahmen"

## **E. 12**

/ 15 explizit (act. C.25 S. 2). Die Arbeitgeberin bringt hierfür keine Beweise vor, weshalb diese Vorwürfe vorliegend nicht berücksichtigt werden können. Demgegenüber stellte die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 2025 nicht in Abrede, dass sich die in den Verwarnungen gerügten Arbeitsleistungen, mithin Verstösse gegen die Vorgaben von QualiKita, nicht verbessert hätten. Vielmehr bestätigte sie ab und an auftretende Unzulänglichkeiten ihrerseits und versuchte, ihr Verhalten zu erklären bzw. zu rechtfertigen. So führte sie aus, dass sie im Umgang mit Kindern ein tieferes Kompetenzniveau habe, da sie keine Ausbildung zur Fachfrau Betreuung EFZ in der Fachrichtung "Kinder", sondern in der Fachrichtung "Menschen mit Beeinträchtigungen" habe (act. C.25 S. 2). Die Vorwürfe der nicht umgesetzten geplanten und schriftlich erfassten Tätigkeiten, der fehlenden Geduld und des fehlenden Verständnisses gegenüber den Kindern sowie der mitunter Nichteinhaltung der pädagogischen Anforderungen bestritt sie nicht, sondern relativierte diese lediglich bzw. erklärte ihr Verhalten bzw. ihr Unverständnis. So gestand sie zu, dass sie bemüht gewesen sei, die geplanten und schriftlich erfassten Tätigkeiten auch 1:1 umzusetzen, es jedoch auch der Improvisation bedurft habe und dass man als Mensch einmal mehr und ein anderes Mal weniger Geduld aufbringen könne (act. C.25 S. 2). Dass Betreuungspersonen situativ unterschiedlich viel Geduld oder Verständnis empfinden, ist menschlich nachvollziehbar. In der professionellen

Kinderbetreuung wird jedoch erwartet, dass Mitarbeitende ihre Emotionen regulieren und auch in belastenden Situationen dem Kindeswohl entsprechend handeln. Eine verminderte Geduld oder vermindertes Verständnis rechtfertigt keine grenzüberschreitenden oder unangemessenen Handlungen gegenüber betreuten Kindern. Soweit erstmals in der Replik vorgetragen wird, dass seit der Verwarnung im Juli 2023 keinerlei negative Punkte am Verhalten der Beschwerdeführerin aufgezeigt werden könnten und sie keine Vorschriften der QualiKita missachtet habe (act. A.3. S. 2), steht dies einerseits im Widerspruch zu den Ausführungen in der Stellungnahme vom 19. Juni 2025, in welcher eine Nichtverbesserung der Arbeitsleistungen nicht bestritten bzw. Unzulänglichkeiten bestätigt wurden. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass diese vom Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin verfassten Ausführungen von prozesstaktischen Überlegungen geprägt sind. 5.4.2. Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin wiederholt gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und die QualiKita-Standards verstossen hatte, worauf sie jeweils abgemahnt wurde, ihr Verhalten jedoch nicht vorschriftsgemäss anpasste. Angesichts ihrer Position als Gruppenleiterin mit Vorbildfunktion wäre sie gehalten gewesen, ihr Verhalten besonders sorgfältig zu erwägen. Aufgrund der Abmahnungen mit Androhungen einer Kündigung musste

#### **E. 13**

/ 15 der Beschwerdeführerin bekannt sein, dass die Arbeitgeberin ein Verhalten, welches gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten und die QualiKita-Standards verstösst, nicht duldete. Auch wenn sie die Kündigung nicht vorsätzlich herbeigeführt hat, so nahm sie doch in Kauf, dass ihre vorschriftswidrigen Verhaltens- und Arbeitsweisen ohne massgebliche Verbesserung zu einer Kündigung führen konnten (BGE 124 V 234 E. 3b; Urteil des Bundesgerichts 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2).

#### **E. 14**

/ 15 Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Es soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (Urteile des Bundesgerichts 8C\_297/2022 vom

#### **E. 15**

/ 15 Es wird erkannt:

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