

# GR\_GERICHTE S 2024 58 vom 3. Dezember 2024

GR Gerichte, 2024-12-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_S\\_2024\\_58](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2024_58)

FR: GR\_GERICHTE S 2024 58 du 3 décembre 2024

IT: GR\_GERICHTE S 2024 58 del 3 dicembre 2024

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_, Jahrgang 1991, war zuletzt als Casserolier tätig. Am 15. April 2024 meldete der Versicherte einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld im Umfang von 100 % ab dem 1. Mai 2024 an.

### E. 2

Zuvor war der Versicherte seit dem 20. Februar 2023 für die B.\_\_\_\_\_ GmbH tätig. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 30. März 2024 auf den 30. April 2024. Begründend führte die Arbeitgeberin in einem Schreiben vom 1. Mai 2024 wenig Motivation, schlechte Integration im Team, keine Bemühungen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse und wiederholte Verletzung von Weisungen an.

### E. 2.1

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, 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. 2.2

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-

- 6 - und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 60, Art. 38 Abs. 4 lit. b und Art. 61 lit. b ATSG) einzutreten. 3. 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. 4. 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 blosse 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 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,

- 7 - und diese – soweit es ihr möglich ist – auch belegt (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_65/2023 vom 2. Mai 2023 E.5.2, 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 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**

Mit Schreiben vom 13. Mai 2024 wurde der Versicherte in diesem Zusammenhang zur Stellungnahme aufgefordert. In seiner Stellungnahme vom 27. Mai 2024 gab er an, mit den von seiner Arbeitgeberin vorgebrachten Kündigungsgründen nicht einverstanden zu sein.

### **E. 4**

Mit Verfügung vom 29. Mai 2024 stellte das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden (KIGA) den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 37 Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

### **E. 5**

Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 14. Juni 2024 fristgerecht Einsprache. Begründend führte er sinngemäss aus, er sei gemobbt worden, was seiner Gesundheit geschadet habe. So habe er eine versprochene Lohnerhöhung nicht erhalten, sein Ferienanspruch sei ihm nicht vollumfänglich gewährt worden und er habe über 16 Monate lang nur fünf Minuten Mittagspause gehabt.

- 3 -

### **E. 5.1**

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. 5.2**

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

- 8 - 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; Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E.2.3 m.w.H.). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird mithin nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E.2.3 m.w.H.).

### **E. 5.3**

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; 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). Dieses der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten, welches dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat,

- 9 - muss beweismässig klar feststehen (BGE 112 V 242 E.1; AVIG-Praxis ALE, Rz. D20).  
5.4.1. Am 30. März 2024 eröffnete die B.\_\_\_\_\_ GmbH dem Beschwerdeführer die Kündigung auf den 30. April 2024 aufgrund einer bevorstehenden Reorganisation. Begründend führte die B.\_\_\_\_\_ GmbH in einem Schreiben vom 1. Mai 2024 an die Arbeitslosenkasse Graubünden schlechte Integration im Team, wenig Motivation, fehlende Bemühungen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse und wiederholte Verletzung von Weisungen an. Weiter brachte sie vor, dass sie den Beschwerdeführer hin und wieder auf obgenannte Gründe hingewiesen habe und ihm schliesslich anfangs März 2024 schon mündlich mitgeteilt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis kündigen werden. Die Arbeitgeberin führte aus, dass sie eine andere Lösung finden müsse, deshalb auch der Begriff «Reorganisation» (Beschwerdegegnerische Akten [Bg-act.] 7).  
5.4.2. Gemäss Art. 321d Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Hinsichtlich der dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Nichtbefolgung von Weisungen argumentiert dieser lediglich, dass er die Arbeit immer ausgeführt habe und dass er während seiner Anstellung von 15 Monaten immer erschienen und auch nie krank gewesen sei. Im Schreiben des KIGA vom 13. Mai 2024 betreffend Aufforderung zur Stellungnahme (Bg-act. 8) nahm es Bezug auf das Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin und die darin überdies genannten Kündigungsgründe (Bg-act. 7). Gegen die in seiner Person liegenden Vorhaltungen der Arbeitgeberin (schlechte Integration im Team, wenig Motivation, fehlende Bemühungen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse, Nichtbefolgung von Weisungen), worauf er hin und wieder hingewiesen worden war, brachte der Beschwerdeführer nichts

- 10 - Substanzielles vor und entkräftete das ihm vorgeworfene Fehlverhalten nicht genügend, so dass es als gegeben zu erachten ist.  
5.5.1. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass er einen vertraglichen Anspruch auf fünf Wochen Ferien habe, welcher ihm nicht vollständig gewährt worden sei. Auch sei ihm eine jährliche Lohnerhöhung versprochen worden, welche jedoch nicht stattgefunden habe.  
5.5.2. Der Beschwerdegegner hält dem entgegen, dass hinsichtlich der jährlichen Gehaltserhöhung, welche laut Beschwerdeführer versprochen und nicht eingelöst wurde, keine Vereinbarung im Arbeitsvertrag bestehe. Bezüglich der nicht vollständig gewährten Ferien verkenne der Beschwerdeführer, dass sein Ferienanspruch pro rata temporis entstehe und er somit im Anstellungsjahr keinen Anspruch auf die gesamten fünf Ferienwochen habe. Auch bezüglich dem Whatsapp Nachrichtenverlauf sei nicht erkennbar, inwiefern der Beschwerdeführer durch die Arbeitgeberin nicht sachgerecht behandelt worden sei. Zu seinen Vorbringen, er sei gemobbt worden, wenn er fünf Minuten Pause gemacht habe, und sei vom Arbeitgeber verfolgt worden, selbst auf die Toilette, lege er keine Nachweise vor. Folglich habe der Beschwerdeführer die Vorhalte der Arbeitgeberin nicht substantiiert entkräftet und müsse sich vorwerfen lassen, dass er durch sein Verhalten seine Kündigung schuldhaft verursacht habe.  
5.5.3. Gemäss Arbeitsvertrag hat das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der B.\_\_\_\_\_ GmbH am 20. Februar 2023 begonnen. Bezüglich der vom Beschwerdeführer vorgebrachten Argumente kann folgendes festgehalten werden: Jährlich wurde ein Ferienanspruch von fünf Wochen vereinbart. Der Beschwerdeführer hat vorliegend für das erste Dienstjahr einen pro rata temporis Anspruch, da er nicht das gesamte Jahr Arbeit leistete. Mangels anderslautender

- 11 - Vereinbarung gilt Art. 329a Abs. 3 OR, wonach für ein unvollständiges Dienstjahr Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren sind. Folglich hat der Beschwerdeführer – wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführt – im ersten Jahr keinen Anspruch auf die gesamten fünf Ferienwochen. Nach Art. 329c Abs. 2 OR bestimmt ferner auch der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Bezüglich des Lohnes wurde im Arbeitsvertrag ein Bruttolohn von CHF 3'880.50 vereinbart. Nach Ablauf der Probezeit soll der Bruttomonatslohn zusätzlich um CHF 200.00 erhöht werden. Weitere Veränderungen, wie eine vom Beschwerdeführer geltend gemachte jährliche Lohnerhöhung, wurden im Arbeitsvertrag vom 8. Februar 2023 nicht vereinbart und wurden vom Beschwerdeführer auch nicht anderweitig bewiesen. 5.6.1. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass er zudem gemobbt worden sei, in dem die Arbeitgeberin versucht habe, seine psychische Gesundheit stark zu beeinträchtigen. Sinngemäss führte der Beschwerdeführer aus, dass das Verhalten der Arbeitgeberin nicht dem entsprochen habe, was diese bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gesagt habe, und dass sie dies mit Gewalt tue. Die Arbeitgeberin habe dies wie folgt getan, indem sie nur 5-Minuten-Pausen gewährte und ihn heimlich verfolgte, selbst wenn er auf die Toilette gegangen sei. Weiter habe die Arbeitgeberin ihn vor Kunden gedemütigt, indem sie gesagt habe, dass er kein Deutsch spreche und er Kunden störe. Weiter habe die Arbeitgeberin ihm gesagt, er sei inkompetent, als er versuchte, Pizza zu machen. Aus diesen Gründen sei er zur Kündigung gezwungen worden.

- 12 - 5.6.2. Der Beschwerdegegner entgegnet dahingehend, dass von Mobbing (aus dem Englischen: to mob = anpöbeln, attackieren, angreifen, schikanieren) nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition etwa dann auszugehen sei, wenn ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten bestehe, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_900/2013 vom 5. Mai 2014 E.4.2). Eine Mobbing-Situation liege aber beispielsweise nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre bestehe. 5.6.3.1. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts ist Mobbing definitionsmässig ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer ist oft in einer Situation, in der jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – auch nicht auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung – seinen Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.1 m.w.H.). Vorausgesetzt werden demnach eine gewisse Intensität und Dauer der Mobbing-Tathandlungen.

- 13 - Von einem längeren Zeitraum werde gemäss Lehre ab einem halben Jahr gesprochen. Die Intensität bedinge mindestens eine Mobbing-Handlung pro Woche (vgl. ULRICH,

Mobbing am Arbeitsplatz, in: Sicherheit und Recht Nr. 3 [2014], S. 223 f.; VGU S 14 109 vom 10. September 2014 E.5 f. m.w.H.). Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel, dass ihr das Verbleiben aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_742/2013 vom 27. November 2013 E.4.1, 8C\_943/2012 vom 13. März 2013 E.2, C 153/06 vom 12. März 2007 E.3.4; BGE 124 V 234 E.4b/bb; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 155/00 vom 20. April 2001 E.2c; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 208 f.). 5.6.3.2. In casu ist demnach nicht von einer Mobbing-Situation auszugehen. Aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte für ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, welches auf Isolierung beziehungsweise Ausgrenzung gerichtet gewesen wäre. Wie bereits dargelegt, hätte der Beschwerdeführer die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis zu belegen. Vorliegend legte der Beschwerdeführer keine derartigen Beweise ins Recht. Die vom

- 14 - Beschwerdeführer geschilderte betriebliche Situation lässt vielmehr auf ein angespanntes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit der Arbeitgeberin selbst schliessen, welche rechtsprechungsgemäss grundsätzlich noch nicht zu einer Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle führen. Demgegenüber kann auf die zutreffenden Ausführungen des Beschwerdegegners im angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. Juni 2024 (Bf-act. 1) verwiesen werden, dass der Beschwerdeführer bis heute nichts Konkretes den ihm gemachten Vorwürfen entgegenzuhalten hat. Weiter ist der Beschwerdeführer, wie bereits ausgeführt, aufgrund der Mitwirkungspflicht gemäss Art. 61 lit. c ATSG gehalten, Beweise zu erbringen, die über die belastete Arbeitssituation aufgrund mehrerer Streitpunkte (siehe E-Mail des Beschwerdeführers vom 31. Mai 2024 an die ALK: «Ständiges Streiten und kein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld am Arbeitsplatz.»; Bg-act. 9) hinaus den Mobbingtatbestand stützen würden. Folglich obliegt es dem Beschwerdeführer, Beweise zu erbringen und die Argumente einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit bzw. seines Eventualvorsatzes hinsichtlich des Erhalts einer Kündigung zu entkräften. Wie bereits dargelegt, stellt die Mitwirkungspflicht der Parteien einen Teil der Sachverhaltsdarstellung dar. Somit hätte er beispielsweise ein Arztzeugnis zu seinem Zustand aufgrund des Mobbings einreichen müssen oder betreffend die Lohnerhöhung eine entsprechende Vereinbarung. Mangels entsprechender Beweise gelten die Vorbringen der Arbeitgeberin bezüglich der Kündigungsgründe als erstellt. Aufgrund dieser Kündigungsgründe hat der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben. Gegenläufige Indizien oder sogar Beweise sind nicht ersichtlich. 5.6.4. Insgesamt rechtfertigt sich der Beschwerdeführer mit verschiedenen Argumentationen, die die Vorhaltungen der Arbeitgeberin jedoch nicht

- 15 - entkräften bzw. die vom Beschwerdegegner rechtsgenügend widerlegt wurden. Vor allem in Bezug auf die Kündigungsgründe des Beschwerdegegners bringt der

Beschwerdeführer nichts Konkretes dagegen vor. Er legt gesamthaft keinerlei Belege oder Zeugnisse in das Recht, welche seine Argumentationen stützen. Folglich bestehen bezüglich der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers keine Gründe, von der Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdegegners abzuweichen.

## **E. 6**

Mit Entscheid vom 19. Juni 2024 wies das KIGA die Einsprache ab.

### **E. 6.1**

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

### **E. 6.2**

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 (VGU S 18 83 vom 12. Juli 2019 E.2.3 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 AVIG) gilt und deshalb eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen muss, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden (Urteil des Bundesgerichts 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E.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 genügt, dass das allgemeine Verhalten

- 16 - 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 (BGE 112 V 242 E.1; Urteil des Bundesgerichts C\_277/06 vom 3. April 2007 E.2 m.H. auf BGE 112 V 242; AVIG-Praxis ALE Rz. D21). 6.3.1. Laut der Arbeitgeberin wurde der Beschwerdeführer ab und zu auf sein Fehlverhalten hingewiesen, was unwidersprochen geblieben ist. Auch die Whatsapp Korrespondenz, aus welcher die Probleme seitens des Beschwerdeführers sichtbar werden, zeigt deutlich auf, dass sich der Beschwerdeführer der Probleme bewusst gewesen sein musste (Beschwerdeführerische Akten [Bf-act.] 2). Folglich hätte er wissen bzw. mindestens für möglich halten müssen, dass eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei weiterem, unverändertem Verlauf seines Verhaltens anstehen könnte. Aus den Akten ist nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer eine Änderung seines durch die Arbeitgeberin bemängelten Verhaltens anstrebte bzw. versuchte, die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Somit hat er zumindest in Kauf genommen, dass eine Kündigung eine mögliche Konsequenz davon sein könnte. Die Arbeitgeberin hat ihm Anfangs März 2024 unbestrittenermassen auch mündlich mitgeteilt, dass ihm gekündigt werden müsse. 6.3.2. Demnach zeigt die Aktenlage, dass während des Arbeitsverhältnisses bis zur Kündigung Streitigkeiten wegen zu wenig bzw. kurzen Pausen,

nicht gewährten Ferien sowie nicht erhaltener Lohnerhöhung und einer angeblich vorliegenden Mobbingsituation herrschten, welche einen Gesundheitsschaden beim Beschwerdeführer verursacht haben sollen. Dies führte der Beschwerdeführer wie folgt in seinem E-Mail vom 31. Mai 2024 aus: «Ständiges Streiten und kein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld am Arbeitsplatz.» (Bg-act. 9). Somit ist dargelegt und

- 17 - bewiesen, dass Umstände geherrscht haben, welche der Arbeitgeberin genügend Anlass zur Kündigung des Beschwerdeführers gegeben haben. Folglich hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten eine Kündigung in Kauf genommen bzw. für möglich halten müssen, da die Kündigungsgründe in der Person des Beschwerdeführers selbst gelegen haben. Folglich wäre das Verhalten des Beschwerdeführers vermeidbar gewesen. Der Beschwerdeführer nahm (zumindest) eventualvorsätzlich eine Kündigung in Kauf und die Arbeitslosigkeit war aufgrund des beweismässig klar feststehenden Verhaltens selbstverschuldet. 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. 7**

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 9. Juli 2024 (Poststempel; Eingang unterzeichnete Beschwerde am 29. Juli 2024 innert Nachfrist; siehe Beilage A1) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit dem sinngemässen Rechtsbegehren, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben. Begründend wies er im Wesentlichen erneut auf die Missstände am Arbeitsplatz hin. Der Beschwerdeführer sei von der Arbeitgeberin unter Druck gesetzt und gemobbt worden, in dem sie versucht habe, seine psychische Gesundheit sowie seine Motivation stark zu beeinträchtigen. Folglich sei er zur Kündigung gezwungen worden. Auch sei versucht worden, ihn zu täuschen und auszubeuten, in dem man ihn nicht über Artikel des Arbeitsvertrages aufgeklärt habe, die er nicht verstanden habe. Vertraglich habe er einen Anspruch auf fünf Wochen Ferien innerhalb eines Jahres, welche ihm im Jahr 2023 nicht vollständig gewährt worden seien. Er habe eine Woche aus dem Jahr 2023 ins Jahr 2024 übernehmen können. Auch sei ihm eine jährliche Lohnerhöhung versprochen worden, welche jedoch nicht stattgefunden habe. Bezüglich der nicht befolgten Weisungen verwies der Beschwerdeführer auf seine stets korrekte Arbeit sowie darauf, dass er während seiner Anstellung von 15 Monaten immer erschienen und auch nie krank gewesen sei. Weiter verwies er auf eine Whatsapp Korrespondenz zwischen ihm und der Arbeitgeberin, in welcher er versucht habe, die Probleme anzusprechen, bevor er den Arbeitsplatz verlassen habe. Neben seinen Aussagen gebe es zwei Kameras an seinem Arbeitsplatz, welche die Situation zeigen würden.

#### **E. 7.1**

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

#### **E. 7.2**

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).

#### **E. 7.3**

Gemäss dem in der AVIG-Praxis ALE Rz. D75 enthaltenen Einstellraster ist es möglich, eine wie vorliegend bestehende fristgerechte Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Bereich des schweren Verschuldens zuzuordnen. Vorwarnungen des Arbeitgebers können zu einer Verschärfung der Sanktion führen; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren. 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

- 18 - (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. 7.4**

Da es sich bei der Dauer der Einstellung naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verfügungsinstanzen ein grosser Ermessungsspielraum 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 23 122 vom 17. Oktober 2024 E.4.1, S 24 16 vom 3. September 2024 E.4.2; S 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).

#### **E. 7.5**

Vorliegend beging der Beschwerdeführer laut Beschwerdegegner gleich mehrere Verfehlungen, die zur Kündigung geführt haben: wenig Motivation, schlechte Integration im Team, fehlende Bemühungen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse und wiederholte Verletzung von Weisungen. Weiter wurde der Beschwerdeführer durch die Arbeitgeberin vor der Kündigung auch auf obgenannte Gründe hingewiesen. Dass Unstimmigkeiten zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Arbeitgeberin vorgelegen haben, wurde von beiden Seiten nicht bestritten. Dies zeigt sich auch in der Whatsapp Korrespondenz, in welcher vom Beschwerdeführer bestehende Unstimmigkeiten angesprochen wurden (Bf-act. 2). Demzufolge hätte sich der Beschwerdeführer bewusst sein müssen, dass die Arbeitgeberin mit seinem Verhalten nicht zufrieden war. Aus den Akten ist nicht zu entnehmen, inwiefern der Beschwerdeführer alles Zumutbare unternommen hat, um die (erfolgte) Kündigung und die Arbeitslosigkeit abzuwenden. Vielmehr lagen die Gründe, die zur

- 19 - Kündigung geführt haben, im subjektiven Verhalten des Beschwerdeführers. Demzufolge sind keine triftige Gründe ersichtlich, um von der verfügbaren Einstelldauer im Rahmen des schweren Verschuldens abzuweichen. Angesichts des vorgenannten Ermessungsspielraums des Beschwerdegegners bei der Verschuldensfeststellung sind in casu die 37 Einstelltage im unteren Rahmen des schweren Verschuldens rechtskonform bemessen. 8. Nach dem Gesagten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Juni 2024 sowohl in der Einstellung in der Anspruchsberechtigung als solcher als auch bezüglich der Höhe der verfügbaren Einstelldauer nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene

Beschwerde abzuweisen ist.

#### **E. 8**

Das KIGA (nachfolgend: Beschwerdegegner) nahm dazu mit Eingabe vom 19. August 2024 Stellung und beantragte die Abweisung der Beschwerde unter der gesetzlichen Kostenfolge. Begründend wurde im Wesentlichen

- 4 - ausgeführt, dass der Beschwerdeführer bezüglich der Vorwürfe der Arbeitgeberin bis heute nichts Konkretes entgegengehalten habe. Der Beschwerdeführer gebe wiederholt an, dass er gemobbt worden sei und unter mafiösem Druck gestanden habe. Hinsichtlich der jährlichen Gehaltserhöhung bestehe keine Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Bezüglich der nicht vollständig gewährten Ferien verkenne der Beschwerdeführer, dass sein Ferienanspruch pro rata temporis entstehe und er somit im Anstellungsjahr keinen Anspruch auf die gesamten fünf Ferienwochen habe; zudem bestimme der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezuges. Auch aus dem Whatsapp Nachrichtenverlauf sei nicht erkennbar, inwiefern der Beschwerdeführer durch die Arbeitgeberin nicht sachgerecht behandelt worden sei. Zu seinen Vorbringen, er sei gemobbt worden, lege er keine Nachweise vor. Folglich habe der Beschwerdeführer die Vorhalte der Arbeitgeberin nicht substantiiert entkräftet und somit müsse er sich vorwerfen lassen, dass er durch sein Verhalten seine Kündigung schuldhaft verursacht habe. Somit erwiesen sich der Entscheid vom 19. Juni 2024 sowie die zugrundeliegende Verfügung vom 29. Mai 2024 als korrekt.

#### **E. 9**

Es erfolgte kein weiterer Schriftenwechsel. 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: 1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 19. Juni 2024, womit er die Einsprache des Beschwerdeführers gegen die Verfügung vom

- 5 - 29. Mai 2024 abwies und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 37 Tage bestätigte.

#### **E. 9.1**

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.

#### **E. 9.2**

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

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