

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 105 vom 25. Januar 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-01-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2021\\_105](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2021_105)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 105 du 25 janvier 2022

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2021 105 del 25 gennaio 2022

## Regeste

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung) — Beschwerde

## Erwägungen

### E. 2

Urteil S 2021 105 A. Die 1981 geborene A. \_\_\_\_\_ war vom 1. April 2018 bis 11. November 2020 bei der B. \_\_\_\_\_ angestellt (ALK-act. 58 S. 2). Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 10. November 2020 fristlos auf (ALK-act. 59), weil A. \_\_\_\_\_ mehrmals durch Erfassung falscher Arbeitszeiten im Zeiterfassungssystem die Arbeitgeberin betrogen habe (ALK-act. 51). Die Versicherte meldete sich daraufhin am 11. November 2020 zur Arbeitsvermittlung (ALK-act. 64) und am 17. November 2020 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab 12. November 2020 (ALK-act. 58) an. Mit Verfügung vom 11. Dezember 2020 wurde A. \_\_\_\_\_ zufolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit 52 Einstelltagen ab 12. November 2020 sanktioniert (ALK-act. 48). Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) begründete ihren Entscheid damit, dass die Versicherte mit ihrem Verhalten die Arbeitgeberin dazu bewogen habe, sie zu entlassen. Sie habe die Arbeitslosigkeit folglich selbstverschuldet. Hiergegen erhob die Versicherte am 22. Dezember 2020 Einsprache (ALK-act. 44), welche mit Einspracheentscheid vom 1. Juli 2021 abgewiesen wurde (ALK-act. 25). B. Mit Beschwerde vom 21. Juli 2021 beantragte die Versicherte (fortan Beschwerdeführerin) sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 1. Juli 2021 und die Verkürzung der verfügten Einstelltage (act. 1). C. Mit Eingabe vom 27. August 2021 ergänzte die Beschwerdeführerin ihre Beschwerde (act. 3). D. Mit Vernehmlassung vom 27. Oktober 2021 schloss die ALK (fortan auch Beschwerdegegnerin) auf Abweisung der Beschwerde (act. 6). In der Folge gingen keine Eingaben mehr bei Gericht ein. E. Auf die Ausführungen in den jeweiligen Rechtsschriften wird – soweit erforderlich – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### E. 2.1

Eine versicherte Person ist gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos

### E. 2.2

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 der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (BGer 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2 mit Hinweisen). Dieses

Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8), welches für die Schweiz seit dem 17. Oktober 1991 in Kraft steht, vorsätzlich erfolgt sein, was es bei der Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu berücksichtigen gilt (vgl. BGE 124 V 234; BGer 8C\_22/2016 vom 3. März 2016 E. 4.2). Nicht vorausgesetzt ist hingegen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (OR; SR 220; vgl. BGE 112 V 242 E. 1 mit Hinweisen, BGer 8C\_179/2017 vom 30. Juni 2017 E. 3.1). Es genügt, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm (BGer 8C\_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1 mit Hinweisen). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen liessen; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (BGE 112 V 242 E. 1 mit Hinweisen). Bei der Beurteilung der Untragbarkeit ist jedoch ein strenger Massstab anzuwenden (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2515 Rz. 837 Fn. 1864 mit Hinweis). Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (BGer 8C\_804/2009 vom 19. Februar 2010 E. 2.1 mit Hinweisen).

### **E. 2.3**

Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit

### **E. 3**

Urteil S 2021 105 Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. Gemäss Art. 56 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenentschädigung ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht am Ort, wo die versicherte Person ihre Kontrollpflicht zu erfüllen hat, zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Die Beschwerdeführerin erfüllte ihre Kontrollpflicht im Kanton Zug, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 1. Juli

2021 datiert vom 21. Juli 2021 und gilt folglich gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG – 30- tägige Frist – als rechtzeitig erhoben. Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in ihrer Anspruchsberechtigung für 52 Tage direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den an eine Laienbeschwerde gestellten formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 52 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

### **E. 3.1**

Aus der Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 30. November 2020 betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geht hervor, dass die Beschwerdeführerin fristlos entlassen wurde, da sie vorsätzlich ihre Arbeitszeit falsch erfasst habe. Die Arbeitgeberin geht in ihrer Stellungnahme von sechs Fällen zwischen dem 6. April 2020 und dem

### **E. 3.2**

Nach dem Gesagten ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin zumindest einmal, nämlich am 9. November 2020, ihre Arbeitszeit falsch deklariert hat. Nach

6 Urteil S 2021 105 überwiegender Wahrscheinlichkeit ist aber auch davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin mehrmals ihre Arbeitszeit falsch deklarierte. Dafür spricht, dass die Arbeitgeberin konkrete Fälle behauptet und teilweise substantiiert hat (ALK-act. 51), dass die Beschwerdeführerin selbst von mehreren Vorfällen (ALK-act. 49) sowie einigen Arbeitsstunden (act. 3 S. 4) spricht und dass die Beschwerdeführerin weder in ihrer Beschwerde noch in ihrem ergänzenden Schreiben die mehrmalige falsche Deklaration der Arbeitszeit bestreitet (vgl. auch act. 6 S. 2).

### **E. 3.3**

Mit der Aussage, ihr sei bewusst, dass ihr Verhalten formell falsch gewesen sei (ALK-act. 15 S. 2 und 44 S.2), deklariert die Beschwerdeführerin, gewusst zu haben, dass ihr Verhalten eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt. Insofern musste ihr klar sein, dass ihr Vorgehen eine Verletzung des ihr arbeitgeberseitig entgegengebrachten Vertrauens darstellt, was die Kündigung zur Folge haben kann. Es ist daher zumindest von einem eventualvorsätzlichen Verhalten der Beschwerdeführerin auszugehen (vgl. BGer C\_154/03 vom 16. Februar 2004 E. 3.1).

### **E. 3.4**

Die Beschwerdeführerin wendet ein, dass ihr Verhalten inhaltlich korrekt gewesen sei, da sie ihrer Arbeitgeberin jederzeit zur Verfügung gestanden habe sowie regelmässig und immer häufiger in ihrer Freizeit von Teamleiterin Frau C. \_\_\_\_\_ in betrieblichen Angelegenheiten kontaktiert worden sei. Sie habe die entstandenen Überstunden durch das Aufrunden bei der Zeiterfassung kompensiert (ALK-act. 15 S. 2 und 44 S. 2). Die Arbeitgeberin habe in diesem Zusammenhang nie das Gespräch gesucht und habe sie auch nicht verwarnt (act. 3 S. 4). Die Beschwerdeführerin selbst habe nicht das Gespräch mit ihrer Arbeitgeberin gesucht, da sie ihre Vorgesetzte, C. \_\_\_\_\_, habe schützen wollen (act. 1). Weiter verweist die Beschwerdeführerin auf das arbeitsrechtliche Schlichtungsverfahren (BF-act. 9), welches in dieser Sache stattfand. Aus dem Protokoll der Schlichtungsverhandlung vom 15. März 2021 geht hervor, dass sich die Parteien mit

Widerrufsvorbehalt darauf einigten, dass die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin insgesamt Fr. 16'000.– Lohn nachzahlen werde. Diese Vereinbarung wurde in der Folge von der ehemaligen Arbeitgeberin widerrufen; die privatrechtliche Streitigkeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Arbeitgeberin wurde schliesslich dennoch mittels Vereinbarung zur Zahlung von insgesamt Fr. 14'000.– zugunsten der Beschwerdeführerin beigelegt (BF-act. 11).

7 Urteil S 2021 105 Die Beschwerdeführerin leitet aus dem Schlichtungsverfahren ab, dass die Friedensrichterin den wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung als nicht gegeben erachtete. Einziges Beweismittel ihrer ehemaligen Arbeitgeberin sei eine widerrechtlich vorgenommene Videoüberwachung gewesen, was als Beweismittel im arbeitsrechtlichen Prozess nicht zulässig gewesen wäre. Ihre Klage wegen unbegründeter fristloser Kündigung wäre vor diesem Hintergrund mit einer an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gutgeheissen worden und die Arbeitslosenkasse hätte in diesem Fall ihre Einsprache gutheissen müssen (act. 3 S. 7).

### **E. 3.5**

In Verweis auf die schlüssigen Ausführungen der Beschwerdegegnerin (act. 6 S. 2; ALK-act. 25 S. 4 ff.) ist festzuhalten, dass diese Einwendungen der Beschwerdeführerin nichts an ihrem Selbstverschulden für die Kündigung zu ändern vermögen: Das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitgeberin wird massgeblich durch Beachtung der arbeitsvertraglichen Pflichten und insbesondere der Beachtung aller formellen Regeln des Arbeitsvertrages aufrechterhalten. Gerade die korrekte Erfassung der Arbeitszeiten bzw. der Anwesenheit am Arbeitsort ist für das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmerin und -geberin von grosser Bedeutung, betrifft diese formelle Pflicht doch in messbarer und quantitativer Hinsicht die Hauptleistungspflicht – das zur Verfügung stellen der Arbeitskraft – der Arbeitnehmerin. Zunächst ist festzuhalten, dass es der Beschwerdeführerin nicht gelingt, nachvollziehbar darzulegen, dass sie tatsächlich Überstunden an ihren arbeitsfreien Tagen geleistet hat. Jedenfalls kann in den beigelegten Unterlagen (BF-act. 1, 8) kein entsprechender Beweis oder überzeugender Hinweis erkannt werden. So ergibt sich aus den eingereichten Bildschirmaufnahmen der mit C.\_\_\_\_\_ ausgetauschten Kurznachrichten lediglich, dass letztere gegenüber der Beschwerdeführerin ihren Missmut geäussert hat. Zwar zeugen die Nachrichten von ihrer grundsätzlichen Bereitschaft, zur Entlastung von C.\_\_\_\_\_ spontan für die Arbeitgeberin tätig zu werden, allerdings ergibt sich aus den Nachrichten gerade nichts, was auf die tatsächliche Annahme und Erledigung von Arbeitsaufträgen hinweist (BF-act. 1). Betreffend die Bildschirmaufnahmen des wiederkehrenden Telefonkontakts mit C.\_\_\_\_\_ (BF-act. 8) ist gleiches festzustellen: Über die grundsätzliche Arbeitsbereitschaft der Beschwerdeführerin hinaus erlauben diese es mangels Kenntnis der Gesprächsinhalte dem Gericht nicht, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit festzustellen, dass die Beschwerdeführerin tatsächlich für die Arbeitgeberin tätig war (vgl. auch act. 6 S. 3). Ganz unabhängig davon muss sich die Beschwerdeführerin vorliegend vorwerfen lassen, dass sie ohne Rücksprache mit ihrer

8 Urteil S 2021 105 Arbeitgeberin und eigenmächtig über Menge und Zeitpunkt der zu kompensierenden Arbeitsstunden entschied; dies entgegen dem in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages geregelten Vorgehen, wonach Überstunden nur auf Anordnung und mit Rücksprache entstehen dürfen (BF-act. 4). Erschwerend kommt sodann hinzu, dass die Beschwerdeführerin nicht zu erkennen gab, dass sie Arbeitsstunden kompensierte, sondern

ausdrücklich falsche Tatsachen behauptete, indem sie angab, früher am Arbeitsort eingetroffen zu sein, als es tatsächlich der Fall war. Das Verhalten der Beschwerdeführerin ist unter diesen Umständen objektiv dazu geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin dermassen zu beeinträchtigen, dass die Arbeitgeberin sich veranlasst sieht, das Arbeitsverhältnis – ob fristlos oder innert der vertraglichen Kündigungsfrist – aufzulösen (vgl. BGer 4A\_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6). Ob die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund i.S.v. Art. 337 OR gerechtfertigt war, kann jedoch – wie die Beschwerdeführerin selbst festhält (act. 3 S. 7) – dahingestellt bleiben. Ebenso irrelevant sind die Erfolgsaussichten einer zivilrechtlichen Klage wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung. Entscheidend ist alleine, ob die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten die Arbeitgeberin veranlasst hat, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (vgl. E. 2.2), was nach dem Vorstehenden zu bejahen ist.

### **E. 3.6**

Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin mehrfach ihre Arbeitszeit vorsätzlich falsch deklariert hat und ihre Arbeitgeberin hiermit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, sodass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gerechtfertigt ist. 4.

### **E. 4**

Urteil S 2021 105 geworden ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, 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).

### **E. 4.1**

Zu prüfen ist weiter die Rechtmässigkeit der verfügten Einstelldauer. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die Beschwerdeführerin vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV liegt diese Dauer bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstelldauer Zurückhaltung geboten, weil der Verwaltung hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. So darf es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 126 V 75 E. 6; 123 V 150 E. 2).

9 Urteil S 2021 105

### **E. 4.2**

Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Entscheid von einem schweren Verschulden im oberen Bereich aus und setzte die Einstelldauer auf 52 Tage fest. Wie erwähnt, hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit aufgrund ihres Verhaltens selbstverschuldet. Die Verschuldensbemessung hält sich unter den vorliegenden Umständen im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens und ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerdeführerin beantragt zwar eine angemessene Herabsetzung der verfügten Einstelltage. Sie kann jedoch keine mildernden Umstände für sich beanspruchen oder belegen. Die angeführten mildernden Umstände der Absicht, ihre Vorgesetzte zu schützen (act. 1), der pandemischen Lage oder der privaten finanziellen Situation (act. 3 S. 8) sind nicht geeignet, den schweren Vertrauensbruch und das damit einhergehende Selbstverschulden zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu relativieren. Wie die

Beschwerdegegnerin zutreffend festhält, stehen Pandemie und finanzielle Situation in keinen Zusammenhang zum vorliegend beurteilten Verhalten der Beschwerdeführerin (vgl. auch act. 6 S. 4). Auch die vorgegebene Absicht, das direkte Gespräch mit der Arbeitgeberin nicht zu suchen, um ihre Vorgesetzte C. \_\_\_\_\_ vor einer Kündigung zu schützen, kann nicht mildernd berücksichtigt werden; dies da die unbefriedigende Arbeitssituation sowohl für die Beschwerdeführerin als auch für ihre Vorgesetzte schon über einen längeren Zeitraum andauerte und nicht honoriert werden kann, wenn diese Situation systematisch durch eigenmächtig eingeführte Kompensierungsmassnahmen bewältigt wird. Vielmehr hätte ein Dialog mit der Arbeitgeberin angestrebt werden müssen. Ob darüber hinaus das konsequente Verschweigen der Überforderung die Vorgesetzte C. \_\_\_\_\_ schützte, ist angesichts ihrer offensichtlich darauf zurückzuführenden gesundheitlichen Probleme (act. 1) fraglich. Damit erweist sich die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen. 5. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). Eine Parteientschädigung wird bei diesem Verfahrensausgang – Unterliegen der Beschwerdeführerin – nicht zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

#### **E. 5**

Urteil S 2021 105 nicht, sondern es muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 242 E. 1; BGer 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen). 3.

#### **E. 10**

Urteil S 2021 105 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

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