

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 41 vom 8. September 2025

ZG Verwaltungsgericht, 2025-09-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2024_41

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 41 du 8 septembre 2025

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 41 del 8 settembre 2025

Regeste

Sozialvers.rechtl. Kammer — Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung) — Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2024 41 A. A. _____, geboren 1966, arbeitete seit dem 15. November 2022 in einem 60%- Pensum als Produktionsmitarbeiter Logistik bei der B. _____ AG (ALK-act. 27). Am 27. Februar 2024 kündigte der Versicherte das Arbeitsverhältnis fristlos (ALK-act. 34). Am 28. Februar 2024 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zug zur Arbeitsvermittlung (ALK-act. 39) und beantragte am 29. Februar 2024 Arbeitslosenent- schädigung ab dem 1. März 2024 (ALK-act. 37). Mit Verfügung vom 22. März 2024 stellte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) den Versicherten wegen selbstverschulde- ter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 28. Februar 2024 für 52 Tage in der Anspruchsbe- rechtigung ein (ALK-act. 13). Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 25. März 2024 Einsprache (ALK-act. 10), welche die ALK mit Entscheid vom 30. April 2024 abwies (ALK-act. 7). B. Dagegen erhob der Versicherte am 6. Mai 2024 Beschwerde und beantragte sinn- gemäss, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen (act. 1). C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 4. Juni 2024 auf Ab- weisung der Beschwerde (act. 3). Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. Gemäss Art. 56 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversi- cherungsrechts (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 versi- cherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenent- schädigung 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 Insolven- zentschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Ver- ordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kan-

E. 2.1

Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Bestimmung hält den im Sozialversicherungsrecht verankerten Grundsatz der Schadenminderungspflicht fest, nach welchem eine versicherte Person alles ihr Zumutbare vorzukehren hat, um den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhüten bzw. den Schaden zu mindern (Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 1988, Art. 17 N 6 ff.). Kommt die versicherte Person dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG).

E. 2.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt namentlich dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIG). Für die Beurteilung der Zumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, ist ein strenger Massstab anzuwenden. Überstunden, welche die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten, Differenzen über die Lohnhöhe, sofern die gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bestimmungen beachtet werden, oder ein gespanntes Arbeitsverhältnis gelten zum Beispiel nicht als unzumutbar. Werden gesundheitliche Gründe angeführt, sind diese durch ärztliches Attest zu belegen.

E. 2.3

Nach Art. 45 Abs. 3 AVIG dauert die Einstellung 1–15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16–30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31–60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIG). Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist ein erschwerender Faktor (AVIG-Praxis ALE, Rz. D75). Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – das heisst 45 Tagen – auszugehen; erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 150 E. 3c; AVIG-Praxis ALE, Rz. D77).

E. 2.4

Im Sozialversicherungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Danach haben der Versicherungsträger oder das Durchführungsorgan und im Beschwerdefall das kantonale Versicherungsgericht von sich aus für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (Art. 43 Abs. 1 und Abs. 1bis sowie Art. 61 lit. c in Verbindung mit Art. 2 ATSG). Der Untersuchungsgrundsatz wird durch die Mitwirkungspflicht der Versicherten respektive der Parteien beschränkt (Art. 28 ATSG), vor allem in Bezug auf Tatsachen, die sie besser kennen als die (Verwaltungs- oder Gerichts-) Behörde und welche diese sonst gar nicht oder nicht mit vernünftigen Aufwand erheben könnte (BGE 122 V 157 E. 1a; BGer 9C_341/2020 vom 4. September 2020 E. 2.2). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin

die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung 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 aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGer 8C_765/2020 vom 4. März 2021 E. 3.2.2 mit Hinweis). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit und/oder Richtigkeit der bisher getrof-

E. 3

Urteil S 2024 41 ton 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]). Der Beschwerdeführer erfüllte seine 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 30. April 2024 datiert vom 6. Mai 2024 und gilt folglich gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG – 30-tägige Frist – als rechtzeitig erhoben. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in seiner 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 Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11). 2.

E. 3.1

Die Beschwerdegegnerin begründete den angefochtenen Entscheid damit, dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der B. _____ AG am 27. Februar 2024 fristlos gekündigt habe, ohne dass ihm eine Anschlussstelle zugesichert gewesen sei. Bei Einhaltung der ordentlichen zweimonatigen Kündigungsfrist wäre das Arbeitsverhältnis am 30. April 2024 beendet gewesen, wodurch die Arbeitslosigkeit erst am 1. Mai 2024 eingetreten wäre. Der Beschwerdeführer habe die Kündigung der Stelle hauptsächlich mit dem Argument des Mobbing und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz begründet. Sein Vorgesetzter Herr C. _____ habe vor ihm drei Mal seine Hoden berührt. Zudem habe er sich über den Beschwerdeführer lustig gemacht und ihn vom Arbeiten abgehalten. Der Firmengründer Herr D. _____ habe ihm den Mittelfinger gezeigt. Die Beschwerdegegnerin erwog, dass keine entschuldbaren Gründe für eine fristlose Kündigung vorgelegen hätten, auch wenn die Arbeitssituation aus Sicht des Beschwerdeführers problematisch gewesen sei. Zu berücksichtigen sei insbesondere auch, dass die Arbeitgeberin die vom Beschwerdeführer geschilderten Situationen und die vermeintliche sexuelle Belästigung stets ernst genommen und dies mit ihm sowie auch im Team besprochen habe. Das Berühren der Hoden, das der Beschwerdeführer als sexuelle Belästigung empfunden habe, habe die Arbeitgeberin plausibel erklärt (Spielen mit dem Schlüssel in der Hosentasche). Ein ärztliches Zeugnis, welches die Weiterführung der Arbeit bei der B. _____ AG als unzumutbar beurteilt hätte, liege nicht vor. Die vom Beschwerdeführer geschilderten Vorkommnisse würden aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht ausreichen, um den weiteren Verbleib an der bisherigen Stelle als unzumutbar erscheinen zu lassen. Die Erhöhung der praxisgemässen Einstelldauer von 45 Tagen bei einer Selbstkündigung auf 52 Einstelltage sei unter den gegebenen Umständen angemessen und nicht zu beanstanden

(ALK-act. 7).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer machte demgegenüber geltend, dass die Vorgesetzten der B._____ AG mit ihm nie das Gespräch gesucht hätten. Entgegen der Unterstellung der Arbeitgeberin habe er mit den Arbeitskollegen nie Probleme gehabt. Auch habe er keine Sachen/Hilfsmittel entwendet. Er sei nett und hilfsbereit gewesen, habe gut gearbeitet und hunderte Gratisstunden geleistet. Als Herr C._____ am 2. Januar 2024 die Stelle angetreten habe, habe sich plötzlich alles geändert. Herr C._____ habe sich über ihn lus-

E. 4

Urteil S 2024 41 Das Verbleiben am Arbeitsplatz ist unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen (AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], Rz. D26 f.; vgl. zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen BGE 133 V 587 E. 6.1).

E. 4.1

Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsstelle bei der B._____ AG am 27. Februar 2024 fristlos kündigte, ohne dass ihm eine neue Stelle zugesichert war. Streitig und zu prüfen ist nun, ob ihm der weitere Verbleib bei der Arbeitsstelle im Zeitpunkt der Kündigung noch zumutbar war oder nicht.

E. 4.2

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer in der Kündigung vom 27. Februar 2024 angab, dass der neue Manager Herr C._____ drei Mal wie ein "Verrückter" vor seiner "Nase" die Hoden berührt habe. Einmal sei auch ein Kollege dabei gewesen. Der Beschwerdeführer wisse aber nicht, ob dieser wahrgenommen habe, was passiert sei. Er sei wie gelähmt und sprachlos gewesen. In einer anderen Firma, in welcher der Beschwerdeführer früher gearbeitet habe, habe ein Kollege einmal noch mehr gemacht bzw. mit seinen Händen die Hose des Beschwerdeführers berührt. Der Beschwerdeführer reiche die Kündigung ein, weil er Angst habe, dass dies noch einmal passiere. Herr C._____ habe keinen Respekt vor ihm. Er mache sich über ihn lustig und hindere ihn täglich an der Arbeit. Zudem habe Herr D._____ ihm den Stinkefinger gezeigt (ALK-act. 34). Im Fragebogen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vom 5. März 2024 präzisierte der Beschwerdeführer, dass ihn Mobbing und sexuelle Belästigungen veranlasst hätten, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Er habe Angst um seine Gesundheit gehabt. Seine Kollegen hätten hinter seinem Rücken "falsch" über ihn gesprochen (ALK-act. 30).

E. 4.3

Die B._____ AG erklärte im Fragebogen vom 18. März 2024, dass ihr bekannt gewesen sei, weshalb der Beschwerdeführer fristlos gekündigt habe. Man habe versucht, dies mit ihm zu besprechen. Bei den vom Beschwerdeführer genannten Vorfällen handle es sich um Missverständnisse. Er habe sich in etwas hineingesteigert. Bezüglich der Schwierigkeiten am Arbeitsplatz habe er vor der Kündigung das Gespräch mit der Arbeitgeberin gesucht. Sie wüssten nicht, wann dem Beschwerdeführer der Mittelfinger gezeigt worden wäre. Dies sei im ganzen Team besprochen worden und keiner wisse etwas davon. Die angebliche sexuelle Belästigung sei zwei Mal mit ihm besprochen worden. Der Teamleiter habe vermutlich mit dem Schlüssel in der Hosentasche gespielt. Der Be-

E. 5

Urteil S 2024 41 fenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Ab- klärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (BGer 8C_257/2018 vom 24. August 2018 E. 3.3.2 mit Hinweis). 3.

E. 5.1

Wie sich aufgrund der dargelegten Akten ergibt, ist vorliegend umstritten, ob Herr C._____ vor dem Beschwerdeführer drei Mal seine Hoden berührt hat oder ob er lediglich mit dem Schlüssel in der Hosentasche gespielt hat. Zeugen für seine Sachverhaltsdarstellung hat der Beschwerdeführer nicht benannt. Er hat einzig angegeben, dass einmal auch ein Kollege dabei gewesen sei. Der Beschwerdeführer wisse aber nicht, ob dieser wahrgenommen habe, was passiert sei. Von einer allfälligen Befragung dieses Kollegen, dessen Name dem Gericht nicht bekannt ist, sind unter diesen Umständen keine relevanten neuen Erkenntnisse zu erwarten. Ebenfalls umstritten ist, ob Herr D._____ dem Beschwerdeführer den Mittelfinger gezeigt hat. Auch hierfür gibt es offenbar keine Zeugen. Die Arbeitgeberin erklärte, dass dies im ganzen Team besprochen worden sei und keiner etwas davon wisse. Es stehen somit die Aussagen des Beschwerdeführers gegen jene der Arbeitgeberin. Inwiefern sich Herr C._____ über den Beschwerdeführer lustig gemacht haben und wie er ihn von der Arbeit abgehalten haben soll, hat der Beschwerdeführer sodann nicht näher erläutert. Dasselbe gilt auch für den Vorwurf, wonach seine Arbeitskollegen, mit denen er gemäss eigenen Angaben nie Probleme hatte, "falsch" über ihn gesprochen hätten. Erst im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens brachte der Beschwerdeführer vor, dass er hunderte von Gratisstunden geleistet habe, ohne hierzu nähere Angaben zu machen. All diese Vorbringen müssen als zu wenig substantiiert qualifiziert werden. Schliesslich ist auch umstritten, ob die Arbeitgeberin und der Beschwerdeführer betreffend die geltend gemachten Vorfälle Gespräche geführt haben. Nachdem aufgrund des Fehlens von Zeugen (oder allfälligen anderen Beweismitteln) nicht ersichtlich ist, wie die vom Beschwerdeführer behaupteten konkreten Vorkommnisse am Arbeitsplatz – das heisst das mehrfache Berühren der Hoden durch Herrn C._____ und das Zeigen des Mittelfingers durch Herr D._____ – bewiesen werden könnten,

E. 5.2

Selbst wenn man jedoch auf die Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdeführers abstellen würde, ist darauf hinzuweisen, dass das von diesem geltend gemachte Mobbing nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten ist, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 5). Sowohl beim Zeigen des Mittelfingers als auch beim Berühren der eigenen Hoden – dies aber offenbar ohne weitergehende Avancen gegenüber dem Beschwerdeführer, wobei fraglich ist, ob überhaupt eine sexuelle Konnotation bestanden hätte – hätte es sich zwar um grobe Pflichtverletzungen seitens der Vorgesetzten gehandelt. Gleichwohl ist nicht klar, ob hier bereits von Mobbing gesprochen werden könnte, zumal ein systematisches Vorgehen gegen den Beschwerdeführer wohl (noch) nicht als ausgewiesen gelten könnte. Eine sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinne (vgl. Art. 198 StGB) wäre ebenfalls nicht nachgewiesen. Im Weiteren bemerkte die Beschwerdegegnerin zu Recht, dass der Beschwerdeführer kein Arztzeugnis beigebracht hat, welches die Weiterführung der Arbeit bei der B._____ AG aus gesundheitlichen Gründen als unzumutbar beurteilt hätte. Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen

werden, dass es ihm trotz der genannten Pflichtverletzungen seitens der Vorgesetzten zumindest zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis am 27. Februar 2024 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. April 2024 zu kündigen bzw. anderweitig Lohn oder Ersatzansprüche (Krankentaggeld) geltend zu machen. Aufgrund der dem Beschwerdeführer obliegenden arbeitslosenversicherungsrechtlichen Schadenminderungspflicht war er nicht berechtigt, auf die Einhaltung der Kündigungsfrist zu verzichten. Die Arbeitslosigkeit wäre gegebenenfalls nicht bereits per 27. Februar 2024, sondern erst per 1. Mai 2024 eingetreten.

E. 5.3

Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist daher erfüllt. 6.

E. 6

Urteil S 2024 41 tig gemacht und von der Arbeit abgehalten. Wenn Herr C. _____ seine Hoden drei Mal vor einer Frau berührt hätte, wäre er sofort angezeigt worden und im Gefängnis gelandet. Aufgrund der neuesten Ereignisse (sexuelle Belästigungen/Mittelfinger) sei es für ihn nicht mehr erträglich gewesen und er habe gekündigt (act. 1). 4.

E. 6.1

Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügten 52 Einstelltage dem Grad des Verschuldens angemessen sind.

E. 6.2

Das kantonale Sozialversicherungsgericht hat den Entscheid der Verwaltung auch auf seine Angemessenheit zu überprüfen. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das kantonale Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGer 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3 mit Hinweisen).

E. 6.3

Dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der B. _____ AG ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben hat, stellt nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV ein schweres Verschulden dar, das eine Einstelldauer von 31 bis 60 Tagen zur Folge hat. Nicht zu beanstanden ist sodann, dass die Beschwerdegegnerin vorliegend vom Mittelwert von 45 Tagen ausging und diesen angesichts dessen, dass der Beschwerdeführer die Kündigungsfrist von zwei Monaten nicht einhielt bzw. fristlos kündigte, um sieben Tage erhöhte (vgl. E. 2.3). Die Einstelldauer erscheint mit Blick auf die Gegebenheiten des vorliegenden Falls als angemessen. Es liegt jedenfalls kein triftiger Grund vor, der ein Abweichen von der Einstelldauer rechtfertigen würde. 7. Der angefochtene Entscheid erweist sich somit als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. 8. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). Eine Parteientschädigung ist dem Beschwerdeführer, der im Übrigen nicht vertreten ist, nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

E. 7

Urteil S 2024 41 schwerdeführer sei aber zu aufgebracht gewesen, um dies zu verstehen. Der Beschwerdeführer habe arbeitsvertragliche Pflichten verletzt, indem er von einem auf den anderen Tag nicht mehr erschienen sei. Beim Verlassen der Firma habe er Hilfsmittel, welche er während der Arbeitszeit gebraucht habe, mitgenommen. Der Beschwerdeführer sei nicht verwarnt worden. Aus Sicht der Arbeitgeberin hätte er bleiben können. Die Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung hätte zwei Monate betragen. Da der Beschwerdeführer in den vergangenen 1 ½ Jahren immer wieder Konfrontationen mit Mitarbeitern gehabt habe, hätten sie regelmässig das Gespräch mit ihm gesucht, um ihn zu beruhigen (ALK- act. 21). 5.

E. 8

Urteil S 2024 41 kann deren Vorliegen nicht als erstellt gelten. Dies wirkt sich zu Lasten des Beschwerdeführers aus, welcher daraus das Recht auf eine fristlose Kündigung aus entschuldigbarem Grund ableiten will. Eine allfällige Unzumutbarkeit des Verbleibs bei der Arbeitsstelle im Zeitpunkt der Kündigung vom 27. Februar 2024 ist damit von vornherein zu verneinen.

E. 9

Urteil S 2024 41

E. 10

Urteil S 2024 41 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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