

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00173 vom 17. März 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-03-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00173

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00173 du 17 mars 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00173 del 17 marzo 2025

Erwägungen

E. 1

des

Gesetzes

über

das

Sozialversicherungsgericht,

GSVGer).

E. 2

des

Obligationenrechts

voraus.

Es

genügt,

dass

das

allgemeine

Verhalten

der

versicherten

Person

Anlass

zur

Kündigung

respektive

Entlassung

gegeben

hat;
Beanstandungen
in
beruflicher
Hinsicht
müssen
nicht
vorgelegen
haben.
Mithin
gehören
dazu
auch
charakterliche
Eigenschaften
im
weiteren
Sinne,
welche
die
Arbeitnehmerin
oder
den
Arbeitnehmer
für
den
Betrieb
als
untragbar
erscheinen
lassen.
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.

E. 2.1

Als

selbstverschuldet

gilt

die

Arbeitslosigkeit,

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

der

Verordnung
über
die
obligatorische
Arbeitslosenversicherung
und
Insolvenzenschädigung,
AVIV).

E. 2.2

f.,
je
mit
weiteren
Hinweisen).

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
vom
21.
Juni
1988
(SR
0.822.726.8)
vorsätzlich
erfolgt
sein,
wobei
Eventualvorsatz
genügt
(vgl.
Urteil
des
Bundesgerichts
8C_842/2008
vom
E. 2.3
Wer
eine
Kündigung,
welche
die
vertragliche
Frist
missachtet,
ausdrücklich
und

rechtsgültig
akzeptiert,
in
eine
vorzeitige
Auflösung
des
Arbeitsverhältnisses
einwilligt
oder
die
Weiterarbeit
bis
zum
nächstmöglichen
Kündigungstermin
wissentlich
ablehnt
(Kündigung
zur
Unzeit),
verzichtet
nicht
auf
Lohnansprüche.
Ein
solches
Verhalten
ist
als
Verzicht
auf
die
Weiterführung

des
Arbeitsverhältnisses
zu
qualifizieren
und
erfüllt
deshalb
ebenfalls
den
Tatbestand
der
selbstverschuldeten
Arbeitslosigkeit
gemäss
Art.
30
Abs.
1
Bst.
a
AVIG 2. 4
Die
Dauer
der
Einstellung
bemisst
sich
nach
dem
Grad
des
Verschuldens
(Art.
30

Abs.
3
AVIG)
und
beträgt
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). 3.
E. 3
Februar
2009
E.

E. 3.1

Die

Beschwerdegegnerin

begründete

die

Einstellung

in

der

Anspruchsberechtigung

von

36

Tagen

(Urk.

2)

im

Wesentlichen

damit,

der

Beschwerdeführer

habe

seiner

Arbeitgeberin

durch

sein

Verhalten

Anlass

zur

Auflösung

des

Arbeitsverhältnisses

gegeben

und

damit

seine

Arbeitslosigkeit
selbst
verschuldet ,
indem
er
trotz
schriftlicher
Abmahnung
sein
Verhalten
nicht
geändert
habe.
Nach
der
schriftlichen
Abmahnung
vom
28.
Juni
2023
hätte
de m
Beschwerdeführer
bewusst
sein
müssen,
dass
es
seitens
de r
Arbeitgeber in
zu
einer

Kündigung

kommen

könne,

wenn

es

zu

weiteren

Verfehlungen

komme .

Damit

habe

er

durch

sein

Verhalten

die

Kündigung

bewusst

in

Kauf

genommen.

Verschuldenserschwerend

komme

hinzu,

dass

er

sich

auch

nach

Aussprache

der

ordentlichen

Kündigung

nicht

an
die
Regelung
betreffend
Parkplatz-Bezahlung
gehalten
habe.
Unter
Berücksichtigung,
dass
das
Arbeitsverhältnis
deswegen
auch
noch
vorzeitig
beendet
worden
sei
und
er
damit
die
Arbeitslosigkeit
frühzeitig
habe
eintreten
lassen,
erscheine
eine
Einstelldauer
von
35
Tagen,

welche
im
unteren
Bereich
des
schweren
Verschuldens
einzuordnen
sei,
angemessen.

E. 3.2

Dagegen
machte
der
Beschwerdeführer
in
seiner
(ergänzten)
Beschwerde
(Urk.
1
und
Urk.
5)
zusammengefasst
geltend,
dass
es
nicht
zutreffe,
dass
sein
Verhalten
mangelhaft

gewesen
sei.
Es
sei
vielmehr
so
gewesen,
dass
er
seine
Arbeit
an
der
Rezeption
-
jeweils
unterbesetzt
-
habe
verrichten
müssen,
weshalb
es
aus
Überlastung
und
Stress-bedingt
zu
einigen
kleineren
Fehlern
gekommen
sei,
welche

aber
keine
Kündigung
rechtfertigten.
Es
sei
ihm
überdies
nicht
bewusst
gewesen,
dass
er
mit
dem
Aufhebungsvertrag
auf
Leistungen
verzichte.

E. 3.3

Streitig

und

zu

prüfen

ist,

ob

die

Beschwerdegegnerin

den

Beschwerdeführer

ab

dem

1.

Februar

2024
zu
Recht
wegen
selbstverschuldeter
Arbeitslosigkeit
für
die
Dauer
von
3 5
Tagen
in
der
Anspruchsberechtigung
eingestellt
hat
und
insbesondere,
ob
der
Beschwerdeführer
seiner
ehemaligen
Arbeitgeberin,
der
Y.____
AG ,
mit
seinem
Verhalten
begründeten
Anlass
zur

Auflösung
des
Arbeitsverhältnisses
im
Sinne
von
Art.
44
Abs.
1
lit.
a
AVIV
gegeben
hat. 4.
4.1
Aktenkundig
ist,
dass
der
Beschwerdeführer
schriftlich
abgemahnt
worden
war.
Zur
Begründung
wurde
in
der
-
vom
Beschwerdeführer
unterzeichneten

-

Abmahnung

vom

28.

Juni

2023

(Urk.

11/18)

unter

anderem

festgehalten,

dass

es

mit

dem

Beschwerdeführer

zu

zwischenmenschlichen

und

beruflichen

Problemen

(Auseinandersetzungen

mit

Arbeitskollegen

und

auch

Hotelgästen)

gekommen

sei

und

er

wiederholt

gegen

die

Hotelordnung

verstossen

habe,

indem

er

Vorgaben

und

Abläufe

beim

Einchecken/Bezahlen

nicht

eingehalten

habe.

Die

Arbeitgeberin

erwartete

eine

sofortige

Besserung

und

verwies

auf

weitere

Konsequenzen

bei

Nichteinhaltung

der

Abmachung.

4.2

In

der

von

der

Arbeitgeberin

ausgesprochenen
Kündigung
vom
29.
Dezember
2023
(Urk.
11/11)
wurde
festgehalten,
dass
das
Arbeitsverhältnis
unter
Einhaltung
der
vertraglich
vereinbarten
Kündigungsfrist
per
2
E. 6
Juni
2012
E.
4.1,
je
mit
Hinweisen).
Bei
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;
zum
Ganzen
vgl.
auch
Kupfer
Bucher,
Rechtsprechung
des

Bundesgerichts
zum
AVIG,
5.
Auflage,
Zürich/Basel/Genf
2019,
S.
203
ff.,
und
Nussbaumer,
Arbeitslosenversicherung,
in:
Schweizerisches
Bundesverwaltungsrecht
[SBVR],
3.
Auflage,
Basel
2015,
S.
2515
Rz
837).

E. 6.1
Zu
prüfen
bleibt
die
Dauer
der
Einstellung,
insbesondere

der
Grad
des
dafür
massgebenden
Verschuldens.

Die
Dauer
der
Einstellung
bemisst

sich
nach
dem
Grad
des
Verschuldens
(Art.

30

Abs.

3

AVIG)

und

beträgt

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. 6.2

Die

Beschwerdegegnerin

qualifizierte

das

Verschulden

des

Beschwerdeführers

als

im

unteren

Bereich

des

schweren

Verschuldens

liegend

und

stellte

ihn

für
35
Tage
in
der
Anspruchsberechtigung
ein.
Unter
Berücksichtigung,
dass
der
Beschwerdeführer
die
eigene
Entlassung
durch
sein
Verhalten
trotz
vorangegangener
Abmahnung
schuldhaft
verursacht
hat
und
weiteres
Fehlverhalten
während
laufender
Kündigungsfrist
zu
einer
vorzeitigen
Auflösung

des
bereits
gekündigten
Arbeitsverhältnisses
führte
und
in
Anbetracht
dessen,
dass
der
Sozialversicherungsrichter
sein
Ermessen
nicht
ohne
triftigen
Grund
anstelle
desjenigen
der
Verwaltung
setzen
darf
(BGE
114
V
315
E.
5a
mit
Hinweisen),
ist
die

Sanktion
der
Beschwerdegegnerin
auch
in
ihrer
Höhe
nicht
zu
beanstanden.

7.

7.1

Im
verwaltungsgerichtlichen
Beschwerdeverfahren
sind
grundsätzlich
nur
Rechtsverhältnisse
zu
überprüfen
beziehungsweise
zu
beurteilen,
zu
denen
die
zuständige
Verwaltungsbehörde
vorgängig
verbindlich
–
in
Form

einer
Verfügung
beziehungsweise
eines
Einspracheentscheidungs-
Stellung
genommen
hat.
Insoweit
bestimmt
die
Verfügung
beziehungsweise
der
Einspracheentscheidungs-
den
beschwerdeweise
weiterziehbaren
Anfechtungsgegenstand .
Umgekehrt
fehlt
es
an
einem
Anfechtungsgegenstand
und
somit
an
einer
Sachurteilsvoraussetzung,
wenn
und
insoweit

keine

Verfügung

beziehungsweise

kein

Einspracheentscheid

ergangen

ist

(BGE

144

I

11

E.

4.3,

131

V

164

E.

2.1,

125

V

413

E.

1a). 7.2

Mit

Verfügung

vom

1.

Juli

2024

forderte

die

Unia

Arbeitslosenkasse

den

Betrag
von
Fr.
1'872.70
zurück,
welcher
für
den
Monat
Februar
2024
zu
viel
an
Arbeitslosenentschädigung
ausbezahlt
worden
sei
und
zufolge
Abmeldung
per
15.
April
2024
nicht
mehr
mit
dem
laufenden
Taggeldbezug
innerhalb
der
6-monatigen

Vollzugsfrist
getilgt
werden
könne
(Urk.
11/51).
Obwohl
dem
Beschwerdeführer
die
Möglichkeit
offenstand,
dagegen
Einsprache
zu
erheben
oder
ein
Erlassgesuch
zu
stellen
(vgl.
Rechtsmittelbelehrung
und
Ziff.
5
von
Urk.
11/51),
ersuchte
er
mit
Eingabe
vom

24.
Juli
2024
nur
um
Erlass
der
Rückforderung
(Urk.
11/53
und
Urk.
11/55).
Im
angefochtenen
Einspracheentscheid
vom
30.
August
2024
(Urk.
2)
wurde
ausschliesslich
über
die
Einstellung
in
der
Anspruchsberechtigung
verfügt.
Soweit
der
Beschwerdeführer

in
der
(ergänzten)
Beschwerde
im
Betreff
Bezug
auf
die
Rückforderung
nimmt,
ist
mangels
eines
entsprechenden
Anfechtungsgegenstandes
auf
die
Beschwerde
nicht
einzutreten.
8.
Nach
dem
Ausgeführten
erweist
sich
der
angefochtene
Einspracheentscheid
vom
30.
August
2024

(Urk.
2)
als
rechtens,
was
zur
Abweisung
der
Beschwerde
führt. Der
Einzelrichter
erkennt: 1.
Die
Beschwerde
wird
abgewiesen,
soweit
darauf
einzutreten
ist. 2.
Das
Verfahren
ist
kostenlos. 3.
Zustellung
gegen
Empfangsschein
an: - X.____ - Unia
Arbeitslosenkasse ,
unter
Beilage
je
einer
Kopie

von

Urk.

14-15/1-3 - seco

-

Direktion

für

Arbeit - Amt

für

Arbeit

(AFA) 4.

Gegen

diesen

Entscheid

kann

innert

30

Tagen

seit

der

Zustellung

beim

Bundesgericht

Beschwerde

eingereicht

werden

(Art.

82

ff.

in

Verbindung

mit

Art.

90

ff.

des
Bundesgesetzes
über
das
Bundesgericht,
BGG).
Die
Frist
steht
während
folgender
Zeiten
still:
vom
siebenten
Tag
vor
Ostern
bis
und
mit
dem
siebenten
Tag
nach
Ostern,
vom
15.
Juli
bis
und
mit
dem
15.

August
sowie
vom
18.
Dezember
bis
und
mit
dem
2.
Januar
(Art.
46
BGG).
Die
Beschwerdeschrift
ist
dem
Bundesgericht,
Schweizerhofquai
6,
6004
Luzern,
zuzustellen.
Die
Beschwerdeschrift
hat
die
Begehren,
deren
Begründung
mit
Angabe
der

Beweismittel
und
die
Unterschrift
der
beschwerdeführenden
Partei
oder
ihrer
Rechtsvertretung
zu
enthalten;
der
angefochtene
Entscheid
sowie
die
als
Beweismittel
angerufenen
Urkunden
sind
beizulegen,
soweit
die
Partei
sie
in
Händen
hat
(Art.
42
BGG). Sozialversicherungsgericht
des

Kantons

Zürich Der EinzelrichterDie Gerichtsschreiberin HurstGeiger

E. 9

Februar

2024

die

Frage n

der

Arbeitslosenkasse

zu

den

Kündigungsumständen

(Urk.

11/20 ,

unter

Beilage

eines

E-Mails

betreffend

Verantwortung/Arbeitsabläufe,

Urk.

11/19).

Darin

führte

sie

aus,

dass

sich

der

Beschwerdeführer

im

Team

nicht

mehr

wohl
gefühlt
habe;
es
habe
vermehrt
Streitereien
mit
sämtlichen
Teammitgliedern
gegeben
und
er
habe
den
Mitarbeitern
gedroht,
dass
er
dafür
sorgen
werde,
dass
jeder
im
Betrieb
die
Kündigung
bekomme.
Sodann
habe
der
Beschwerdeführer
Wertsachen

entsorgt
und
habe
Airpods
in
seinem
Fach
anstelle
beim
Lost
&
Found
deponiert .
Im
Weiteren
habe
er
wissentlich
seinen
Parkplatz
nicht
bezahlt.
Aufgrund
dieser
Vorkommnisse
sei
das
Gespräch
mit
dem
Beschwerdeführer
gesucht
worden.
Da

er
wissentlich
den
Parkplatz
nicht
bezahlt
und
gefundene
Gegenstände
nicht
gebucht
und
er
sich
nicht
an
die
Regeln
gehalten
habe,
habe
der
Beschwerdeführer
selbst
mit
einer
fristlosen
Kündigung
gerechnet .
Es
sei
ihm
mitgeteilt
worden,

dass
entweder
eine
solche
fristlose
Kündigung
ausgesprochen
oder
der
Arbeitsvertrag
in
gegenseitigem
Einvernehmen
aufgelöst
werden
könne,
woraufhin
sich
der
Beschwerdeführer
für
den
Aufhebungsvertrag
entschieden
habe.
Wenn
der
Beschwerdeführer
mit
der
Aufhebungsvereinbarung
nicht
einverstanden
gewesen

wäre,
wäre
die
Kündigung
per
sofort
ausgesprochen
worden,
was
ihm
bewusst
und
bekannt
gewesen
sei.
Auf
die
ordentliche
Kündigungsfrist
sei
verzichtet
worden,
da
das
Vertrauen
nicht
mehr
vorhanden
gewesen
sei:
So
seien
Arbeitsabläufe

-

wie
zuvor
dargelegt
-
falsch
gemacht
worden ,
der
Beschwerdeführer
habe
arbeitsvertragliche
Pflichten
verletzt,
indem
er
vertraglich
geregelte
Parkgebühren
nicht
verbucht
und
nicht
bezahlt,
Weisungen
von
Vorgesetzten
missachtet,
wertvolle
Fundgegenstände
entsorgt
und
Fundgegenstände
im
persönlichen

Fach
und
nicht
gesichert
bei
den
Lo s t
&
Found-Gegenständen
aufbewahrt
habe.
Unter
Verweis
auf
das
beigelegte
E-Mail
des
Hotel-Direktors
an
den
Beschwerdeführer
vom
16.
September
2022
betreffend
Verantwortung/Arbeitsabläufe
im
Zusammenhang
mit
Zahlungsabläufen,
Kontrollen
etc.

bejahte
die
Arbeitgeberin ,
dass
der
Beschwerdeführer
klar
festgelegte
Arbeitsabläufe
oder
Weisungen
nicht
ein gehalten
habe
und
zudem
darauf
hingewiesen
worden
sei.
Die
Kündigung
sei
ausschliesslich
auf
das
Verhalten
des
Beschwerdeführers
zurückzuführen,
da
immer
wieder
die

gleiche
Fehler
gemacht
worden
sein:
Versäumtes
Abkassieren
der
Hotel zimmer ,
zwischenmenschliche
Probleme
durch
gehäufte
Team-Konflikte
und
Streit
mit
Gästen
in
der
Lobby.
Der
ausschlaggebende
Vorfall
für
die
Kündigungsvereinbarung
vom
30.
Januar
2024
sei en
die
Nicht b efolgung

der
Weisung
des
Direktors
und
die
Nutzung
des
Parkplatzes,
welche
wissentlich
nicht
gebucht
und
bezahlt
worden
sei ,
gewesen .

4.7

Im
Rahmen
des
ih m
gewährten
rechtlichen
Gehörs
verwies
der
Beschwerdeführer
mit
E-Mail
vom

E. 9.1

Die

Arbeitgeberin
machte
mit
Schreiben
vom
13.
Mai
2024
ergänzende
Angaben
zu
den
Kündigungsumständen
(Urk.
11/44/1-2)
und
legte
diverse
Beweismittel
für
ihre
Ausführungen
bei:
u.a.
Vereinbarung
über
Parkplatznutzung,
Allgemeine
Anstellungsbedingungen
&
Reglement,
Pflichtenheft
als
Rezeptionist

sowie
Nachtportier,
Gästereklamationen .

So
habe
er
am
7.
August
2023
auf
eine
Spam-E-Mail
geantwortet,
die
ih m
bekannt
gewesen
sei .

Am
28.
Oktober
2023
sei
ihm
mitgeteilt
worden ,
dass
nur
noch
auf
dem
Account
«Test

D.____ »
Hotel
trainiert
werden
könne ;
Trotzdem
habe
er
eine
Reservierung
auf
seinen
Namen
im
Hotel
(E.____)
vorgenommen.
Am
1 2.
November
2023
haben
er
fälschlicherweise
bei
einer
Reservation
«Airbnb»
ausgewählt.
Weiter
hätten
im
November
2023

einige
Änderungen
für
zwei
Reservierungen
vorgenommen
werden
müssen ,
da
er
die
Reservierung
als
«No-Show»
habe
laufen
lassen,
obwohl
der
Gast
tatsächlich
im
Hotelzimmer
gewesen
sei
und
eine
andere
Reservierung
habe
er
ingecheckt,
obwohl
diese r

gar
nicht
erschieden
sei .
Am
29.
November
2023
habe
er
eine
Reservierung
und
die
Belastung
einer
Kreditkarte
bestätigt,
obwohl
es
sich
dabei
mutmasslich
um
eine
nicht
seriöse
Buchung
gehandelt
habe ,
welche
eine
Warnmeldung
von

VISA
verursacht
habe .
Mit
E-Mail
vom
22.
August
2023
seien
alle
Mitarbeitenden
auf
einen
Kreditkartenbetrug
aufmerksam
gemacht
und
angewiesen
worden ,
niemals
eine
Kreditkarte,
die
per
E-Mail
gekommen
sei,
zu
belasten.
Am
8.
Dezember
2023

habe
er
die
Anweisung
erhalten ,
Gäste
nicht
einzuchecken;
trotzdem
habe
er
die
Gäste
ingecheckt.
Am
8.
Januar
2024
habe
er
bestätigt,
ein
«No-Show»
belastet
und
wahrscheinlich
nochmals
gebucht
zu
haben. Weiter
habe
er
im
Dezember

2023

Gegenstände,

welche

vom

Housekeeping

bei

ihm

ab gegeben

worden

seien ,

einfach

entsorgt,

obwohl

es

sich

offensichtlich

nicht

um

Sachen

gehandelt

habe ,

welche

zu

entsorgen

gewesen

wären.

Gemäss

Reglement

mü s ten

solche

Fundgegenstände

im

Hotel

bleiben,

bis
der
Besitzer
gefunden
sei.
Diese
Gründe
hätten
dazu
geführt,
das
Arbeitsverhältnis
aufzulösen. Obwohl
im
Reglement
der
Arbeitgeberin
aufgeführt
sei ,
dass
die
Parkgebühr
immer
im
Vorfeld
direkt
über
die
Rezeption
zu
entrichten
sei ,
verspätetes
Zahlen

oder
unangemeldetes
Parken
nicht
erlaubt
sein
und
bestraft
würden ,
habe
die
Arbeitgeberin
am
26.
und
30.
Januar
2024
durch
eine
Kontrolle
feststellen
können ,
dass
er
einen
Parkplatz
beanspruchte,
ohne
diesen
vorgängig
bezahlt
zu
haben.

Ihm
selbst
sei
direkt
bewusst
gewesen,
dass
es
infolge
des
Nichtbegleichens
des
Parkplatzes
eine
fristlose
Kündigung
zur
Folge
haben
könnte.
Deshalb
habe
ihm
die
Arbeitgeberin
die
Möglichkeit
gegeben,
sofort
oder
per
3 1.
Januar
2024

in
gegenseitigem
Einvernehmen
zu
gehen.
Er
habe
den
31.
Januar
2024
vorgezogen
und
die
Arbeitgeberin
direkt
gebeten,
folgende
Punkte
auf
dem
Aufhebungsvertrag
zu
erwähnen:
Zusammenarbeit
im
Team
nicht
mehr
gut,
wolle
nicht
Stein
im

Weg
sein,
zwischenmenschliche
Schwierigkeiten
und
deren
mangelnde
Akzeptanz
im
Team.
Darauf
sei
die
Arbeitgeberin
nicht
eingegangen.
Am
31.
Januar
2024
hätten
Sie
erneut
gebeten,
im
Aufhebungsvertrag
den
Grund
zu
ergänzen.
Dazu
verweist
die
Arbeitgeberin

auf
die
E-Mail
des
Beschwerdeführers
vom
31.
Januar
2024,
wo
er
unter
anderem
«wirtschaftliche
Lage»
aufgeführt
habe,
was
aber
nicht
vorgelegen
habe.
Das
nicht
vorgängige
Bezahlen
der
Parkgebühr
sei
folglich
Anlass
für
die
frühzeitige

Auflö sung
des
Arbeitsverhältnisses
gewesen 4.9.2 In
der
Stellungnahme
vom
24.
Juli
2024
(Urk.
11/54
und
Urk.
11/56)
ging
der
Beschwerdeführer
nicht
auf
die
einzelnen
Fragen
zur
Sachverhaltsabklärung
der
Unia
Arbeitslosenkasse
(Urk.
11/52)
ein,
hielt
aber
an

seinen
in
der
Einsprache
gemachten
Vorbringen
fest.
5. 5.1
Für
das
Vorliegen
von
Eventualvorsatz
zur
Herbeiführung
von
Arbeitslosigkeit
reicht
es
bereits
aus,
wenn
das
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
beziehungsweise
eine
solche
in
Kauf
nahm.
Ausschlaggebend
ist,
ob
der
Beschwerdeführer
wissen
konnte

und
musste,
dass
er
durch
sein
Handeln
womöglich
eine
Kündigung
bewirkt
(Urteil
des
Bundesgerichts
vom

E. 14

Februar

2024

auf

diverse

beigelegte

E-Mail-

und

WhatsApp-Korrespondenz

mit

der

Arbeitgeberin

resp.

Arbeitskollegen,

wonach

er

zu

Unrecht

abgemahnt

und
später
gekündigt
bzw.
der
Arbeitsvertrag
vorzeitig
aufgehoben
worden
sei
(Urk.
11/2 2). 4.8
4.8.1
Mit
am
12.
April
2024
eingegangener
Einsprache
(Urk.
11/36)
gegen
die
Verfügung
vom
21.
März
2024
(Urk.
11/29)
bestritt
der
Beschwerdeführer

eine
selbstverschuldet e
Arbeitslosigkeit
und
führte
aus,
dass
er
seine
Pflichten
während
der
Anstellung
stets
gemäss
den
Bestimmungen
eingehalten
und
seine
Arbeit
gewissenhaft
ausgeführt
habe .
Den
Aufhebungsvertrag
habe
er
unwissentlich
unterzeichnet.
Zum
Zeitpunkt
der
Unterzeichnung

sei
er
gutwillig
gewesen.
Man
habe
ihm
mitgeteilt,
dass
das
RAV
darüber
informiert
würde,
dass
der
Aufhebungsvertrag
aufgrund
der
wirtschaftlichen
Lage
vereinbart
worden
sei.
Der
Grund
für
seine
Unkenntnis
sei
seine
Ignoranz
bezüglich
der

genauen
Bedingungen
des
Vertrags
gewesen.
Es
sei
ihm
nicht
bewusst
gewesen,
dass
er
mit
dem
Aufhebungsvertrag
auf
bestimmte
Leistungen
verzichten
würden.
Er
sei
von
den
Umständen
überrumpelt
worden,
insbesondere
da
der
Direktor
des
Unternehmens

gezwungen
gewesen
sei,
den
Manager
fristlos
zu
entlassen,
was
zu
Spannungen
und
mehreren
Änderungen
des
Dienstplanes
im
Januar
2024
geführt
habe.
Am
30.
Januar
2024
sei
der
Direktor
des
Hotels
zusammen
mit
der
Personalchefin

auf
ihn
zugekommen
und
habe
ihn
beschuldigt,
keine
Anweisungen
der
Direktion
befolgt
und
den
Parkplatz
nicht
bezahlt
zu
haben.
Er
habe
die
Anschuldigungen
zurückgewiesen
und
darauf
hingewiesen,
dass
er
den
Direktor
bereits
per
E-Mail

über
ein
technisches
Problem
im
Hotel
A.____
informiert
habe .
Der
Direktor
habe
behauptet,
keine
E-Mail
erhalten
zu
haben,
habe
sein
Telefon
durchsucht,
während
er
den
entsprechenden
E-Mail-V erkehr
als
Beweis
habe
vorlegen
können.
Die
Situation

sei
angespannt
gewesen
und
der
Direktor
sei
in
einen
hysterischen
Zustand
geraten,
was
merkwürdig
gewesen
sei.
Es
scheine,
dass
der
Direktor
bewusst
gelogen
habe,
als
er
den
Aufhebungsvertrag
im
Büro
mit
der
Personalchefin
vorbereitet

gehabt
habe .
Dies
könne
darauf
zurückzuführen
sein,
dass
die
Personalverantwortliche
regelmässig
den
Hotelbesitzer
über
die
Vorkommnisse
informiert
habe.
Die
damit
verbundene
Angst
des
Direktors
könnte
zu
einem
erhöhten
Druck
geführt
haben,
der
zu
seinem

ungewöhnlichen

Verhalten

beigetragen

haben

könnte.

Der

Direktor

habe

eine

E-Mail

des

Hotelbesitzers

gelesen,

in

welcher

er

ihm

freundliche

Wünsche

übermittelt

habe.

Es

sei

anzumerken,

dass

der

Direktor

und

der

Manager

gute

Freunde

gewesen

sein,

was
möglicherweise
dazu
geführt
habe,
dass
der
Direktor
sich
gegen
ihn
gerichtet
habe,
um
Rache
am
(richtig
wohl:
für
den)
Manager
zu
nehmen .
Nach
der
Einführung
des
neuen
IT-Programms
B.____
ab
dem
1.
November

2023
habe
es
kein
Programm
gehabt,
um
verlorene
und
gefundene
Gegenstände
zu
verwalten.
Dadurch
seien
Gegenstände
überall
in
der
Rezeption
verstreut
gewesen
und
in
seinem
Fach
seien
sogar
Air pods
gelegen,
da
keine
Zimmernummer
eingetragen

gewesen
sei.
Als
ein
Zimmermädchen
einen
Gegenstand
eines
Gastes
zur
Rezeption
gebracht
habe,
sei
dieser
in
einen
Müllsack
gewickelt
gewesen.
Diesen
habe
er
weggeworfen,
weil
es
erstens
keinen
Ordner
gegeben
habe,
in
den
er

ihn
hätte
eintragen
können
und
zweitens,
weil
es
für
ihn
wie
eine
harmlose
Medikamentendose
ausgesehen
habe,
die
mit
einer
Schnur
als
Halskette
befestigt
gewesen
sei.
Während
seines
Urlaubs
habe
ihn
der
Manager
angerufen
und

behauptet,
der
Gegenstand
sei
Fr.
6'000.-
wert.
Wenige
Minuten
später
habe
er
vom
Direktor
eine
E-Mail
erhalten,
welcher
gefragt
habe ,
wo
die
Goldkette
sei ,
worauf
er
sich
erklärt
habe
und
bemerkt
habe,
zuvor
offenbar

die
falsche
Entscheidung
getroffen
zu
haben.
Die
angebliche
Nichtzahlung
der
Parkplatzgebühr
sei
kein
ausreichender
Grund
für
die
Einleitung
eines
Aufhebungsvertrages.
Insbesondere
wenn
man
bedenke,
dass
er
regelmässig
Aufgaben
erledigt
habe,
die
nicht
zu
sein

eigentlichen
Aufgaben
gehört
hätten.
Diese
hätten
das
Fahren
seines
eigenen
Fahrzeugs
umfasst,
um
Transporte
wie
Shampoo,
Seife
und
andere
Artikel
von
anderen
Hotels
abzuholen,
ohne
eine
Entschädigung
zu
erhalten.
Ebenso
wie
andere
Buchungsangelegenheiten,
die

regelmässig
nach
drei/vier
Monaten
korrigiert
und
beglichen
worden
sein.
Diese
Praxis
sei
in
der
Vergangenheit
üblich
gewesen
und
Parkgebühren
sein
von
ihm
beglichen
worden.
Er
habe
sein
Auto
am
26.
Februar
2024
sowie
am

5.
und
7.
März
2024
beim
Hotel
C.____
geparkt,
nachdem
er
nicht
mehr
für
den
Betrieb
tätig
gewesen
sei.
Es
scheine,
dass
die
Personalchefin
ihren
Mitarbeitenden
nicht
kompetent
beibringe,
wie
man
mit
den
Parkgebühren

umgehe.
Weiter
habe
er
sich
umfangreich
zu
mehreren
technischen
Defekten,
Reklamationen
von
Kundschaft
und
dem
aus
seiner
Sicht
nicht
kompetenten
Verhalten
des
Managers
geäußert .
Auch
die
Reaktion
des
Direktors
auf
seine
Beschwerden
sei
nicht

zufriedenstellend
gewesen,
da
dieser
offensichtlich
eine
enge
Beziehung
zum
Manager
gepflegt
habe.
Als
der
Hotelbesitzer
von
dem
korrupten
Vorfall
des
Managers
erfahren
habe,
sei
der
Direktor
angewiesen
worden,
ihn
fristlos
zu
entlassen ,
was
am

1 8.

Januar

2024

geschehen

sei.

Obwohl

er

befürchtet

habe ,

dass

das

Vertrauen

des

Direktors

in

den

Manager

missbraucht

worden

sei

und

er

ihn

mehrmals

vor

möglichen

Konsequenzen

gewarnt

habe ,

seien

seine

Bedenken

nicht

ernst

genommen
worden
und
nun
würde
er
Rache
erfahren.
Er
würde
den
Direktor
oder
die
Personalverantwortliche
nicht
beschuldigen
wollen,
sondern
lediglich
darauf
hinweisen,
dass
er
gemäss
deren
Handlungen
gehandelt
habe ,
die
ihm
gegenüber
nicht
korrekt

gewesen
seien. 4.8.2
Mit
E-Mail
vom
26.
April
2024
(Urk.
11/39)
teilte
der
Beschwerdeführer
der
Arbeitslosenkasse
ergänzend
mit,
dass
im
beigelegten
neuen
Arbeitszeugnis
vom
31.
Januar
2024,
anerkannt
werde,
dass
er
Botenfahrten
in
drei
Hotels

mit
seinem
privaten
Auto
durchgeführt
habe ,
obwohl
er
keine
entsprechende
Leistung
erhalten
habe .
Dies
sei
einzig
und
alleine
geschehen,
weil
er
sich
im
Betrieb
wohl
geföhlt
und
sehr
gerne
gearbeitet
habe .
Zusätzlich
möchte
er

darauf
hinweisen ,
dass
er
während
seiner
gesamten
Beschäftigungszeit
im
Betrieb
trotz
seiner
Schulterarthrose
nie
krankheitsbedingt
gefehlt
habe .
Er
sei
fälschlicherweise
beschuldigt
worden,
nicht
für
drei
Tagesparkplätze
in
Höhe
von
gesamthaft
Fr.
E. 15
bezahlt
zu

haben.
Er
habe
diese
Zahlung
jedoch
nachträglich
beglichen. 4.9
Im
Rahmen
des
Einspracheverfahrens
klärte
die
Beschwerdegegnerin
die
Umstände,
welche
zur
Kündigung
des
Arbeitsverhältnisses
geführt
hatten,
nochmals
genauer
ab: 4.
E. 19
November
2007
8C_466/2007
E.
3.1). 5.2
Dabei

wies
die
Beschwerdegegnerin
zu
Recht
darauf
hin,
dass
Ausführungen
des
Beschwerdeführers
in
Bezug
auf
das
Verhalten
des
Direktors
oder
anderer
Personen
der
Arbeitgeberin
wie
auch
andere
Probleme,
mit
welchen
er
sich
auseinanderzusetzen
oder
worüber

er
sich
beschwert
gehabt
habe ,
für
die
Beurteilung,
ob
er
durch
sein
Verhalten
Anlass
zur
Kündigung
gegeben
habe,
nicht
von
Belang
seien
(vgl.
Urk.
2
Ziff.
13) ,
weshalb
auch
im
Beschwerdeverfahren
darauf
nicht
weiter

einzugehen

ist . 5.3

Die

Arbeitgeberin

hat

in

den

beiden

Stellungnahme n

z u

den

Kündigungsumständen

(vgl.

E.

4.6

und

E.

4.9.1)

detailliert

und

nachvollziehbar

ausgeführt,

dass

das

mangelhafte

Verhalten

des

Beschwerdeführers

bereits

seit

Längerem

missbilligt

wurde

und

nicht
ein
einzelnes
Ereignis,
sondern
das
Gesamtverhalten
zur
Kündigung
geführt
habe.
Zu
Beweiszwecken
für
ihre
belastenden
Ausführungen
legte
sie
diverse
Unterlagen
wie
u.a.
Vereinbarung
über
Parkplatznutzung,
Allgemeine
Anstellungsbedingungen
&
Reglement,
Pflichtenheft
als
Rezeptionist
sowie

Nachtportier,
Gästereklamationen
per
E-Mail
und
diverse
weitere
E-Mail-Korrespondenzen
bei
(vgl.
Urk.
11/44/1-2 ,
s.
auch
Ziff.
10
von
Urk.
2).
So
erfolgte
zunächst
bereits
am
28.
Juni
2023
eine
schriftliche
-
vom
Beschwerdeführer
unterzeichnete
und

somit
zur
Kenntnis
genommene
(vgl.
E.
4.1)
-
schriftliche
Abmahnung
unter
Hinweis
auf
zwischenmenschliche
und
berufliche
Probleme
sowie
wiederholte
Verstöße
gegen
die
Hotelordnung
wegen
Nichteinhaltens
von
Weisungen
und
Arbeitsabläufen.
Dabei
wurde
explizit
eine
sofortige

Besserung
erwartet
und
im
Wiederholungsfall
explizit
Konsequenzen
angedroht.
Trotz
Verwarnung
besserte
sich
das
gerügte
Verhalten
des
Beschwerdeführers
nicht,
zumal
es
in
den
weiteren
Monaten
u.a.
zu
diversen
weiteren
missachteten
Arbeitsanweisungen,
Gästereklamationen,
Entsorgung
und
falsche

Aufbewahrung
von
Lost
&
Found-Gegenständen
kam,
sodass
am
29.
Dezember
2023
die
ordentliche
Kündigung
des
Arbeitsverhältnisses
durch
die
Arbeitgeberin
folgte
(vgl.
E.
4.2).
Doch
auch
nach
Aussprache
der
ordentlichen
Kündigung
per
Ende
Februar
2024

eben
auch
wegen
Nichtbefolgens
von
geltenden
Regelungen
ergaben
Stichprobenkontrollen
des
Hotels,
dass
der
Beschwerdeführer
am
(sogar
auch
am
25.
,
vgl.
S.
6
von
Urk.
11/44)
26.
und
am
30.
Januar
2024
einen
Parkplatz

nutz t e,
ohne
diesen
vorgängig
-
wie
i n
den
Anstellungsbedingungen
unter
Ziff.
3p
festgeschrieben
-
«im
Vorfeld»
an
der
Rezeption
zu
bezahlen .
D ies
tat
er
-
anerkanntermassen
(vgl.
E.
4.8.2)
-
erst
nachträglich.
Dies
führte

schliesslich
zur
vorzeitigen
Beendigung
des
Arbeitsverhältnisses.
Aufgrund
der
umfassenden
Aktenlage
gibt
es
keine
Gründe,
an
den
detaillierten,
nachvollziehbaren
und
mit
Schriftstücken
belegten
Ausführungen
der
Arbeitgeberin
zu
zweifeln
und
es
kann
von
einem
wiederholten
ungenügenden

Verhalten
des
Beschwerdeführers
ausgegangen
werden,
aufgrund
dessen
die
Kündigung
nach
Abmahnung
ausgesprochen
wurde.
Da
der
Beschwerdeführer
sein
Fehlverhalten
auch
nach
der
Abmahnung
von
Juni
2023
im
Wissen
um
die
möglichen
Konsequenzen
die
Vorgaben
der

Beschwerdegegnerin
(Einhaltung
von
Reglementen,
Weisungen/Arbeitsabläufen,
Freundlichkeit)
nicht
eingehalten
hat,
hat
er
die
Kündigung
zumindest
in
Kauf
genommen,
womit
von
eventualvorsätzlichem
Verhalten
auszugehen
ist. 5. 4
Nach
dem
Gesagten
ist
nicht
zu
beanstanden,
dass
die
Beschwerdegegnerin
davon

ausging,
dass
der
Beschwerdeführer
der
Y.____
AG
zumindest
eventualvorsätzlich
Anlass
zur
Kündigung
gegeben
hat
und
somit
selbstverschuldet
arbeitslos
geworden
ist.
Entsprechend
erweist
es
sich
auch
als
rechtens,
dass
die
Beschwerdegegnerin
den
Beschwerdeführer
in
der

Anspruchsberechtigung

eingestellt

hat. 6 .

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