

Einstelltage bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Eine Arbeitnehmerin muss sich spätestens nach der ersten Verwarnung wehren, wenn sie die darin geltend gemachten Vorwürfe als ungerechtfertigt erachtet. Andernfalls nimmt sie die Kündigung in Kauf und hat die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet (Art. 30 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 AVIG; Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV; Art. 45 Abs. 3 und Abs. 4 AVIV).

Erwägungen:

I.

1. A. war seit 24. Juni 1991 in einer Vollzeitbeschäftigung bei der B., zuletzt als Bereichsleiterin der Metzgerei, angestellt. Am 27. August 2019 wurde ihr auf den 30. November 2019 gekündigt.
2. Am 15. Oktober 2019 stellte A. bei der Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Dezember 2019.
3. Mit Verfügung vom 25. März 2020 stellte die Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. A. für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung mit Beginn der Einstellungsfrist vom 2. Dezember 2019 ein. So könne aufgrund der vorhandenen Aktenlage geschlossen werden, dass A. durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Sie sei mehrmals schriftlich auf ihre Verstösse und die daraus resultierenden Konsequenzen aufmerksam gemacht worden, wenn sie ihr Verhalten nicht ändere. Das habe sie nicht getan, weshalb sie aufgrund von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 45 Abs. 2 lit. a AVIV für die Dauer von 45 Tagen im mittleren Bereich des schweren Verschuldens in der Anspruchsberechtigung eingestellt werde.
4. Am 14. April 2020 erhob A. Einsprache gegen die Verfügung der Arbeitslosenkasse des Kantons Appenzell I.Rh. vom 25. März 2020. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei aufzuheben, eventualiter seien die Einstelltage zu reduzieren.
5. Mit Entscheid vom 4. Mai 2020 hiess die Arbeitslosenkasse des Kantons Appenzell I.Rh. die Einsprache teilweise gut und auferlegte A. 38 Einstelltage. So seien deren Ausführungen in der Einspracheschrift nachvollziehbar und würden wahrheitsgetreu erscheinen. Das Verhalten des Arbeitgebers lasse soziale Verantwortung und Fairness vermissen. Die Dokumentation des Fehlverhaltens von A. im Vorfeld der Kündigung sei jedoch vollständig und lasse die Kündigung rechtens erscheinen. Im arbeitsversicherungsrechtlichen Kontext müsse daran festgehalten werden, dass A. die Kündigung durch ihr Verhalten selbst verschuldet habe. Das schwere Verschulden sei gegeben. Aufgrund der konkreten Situation im vorliegenden Einzelfall lasse es sich rechtfertigen, die Höhe der Einstelltage im unteren Bereich anzusiedeln. Der Versicherten würden anstelle der 45 somit 38 Einstelltage und damit die mildeste der möglichen Sanktionen auferlegt.
6. Am 23. Mai 2020 erhob A. (folgend: Beschwerdeführerin) beim Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Abteilung Verwaltungsgericht, Beschwerde gegen den Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse des Kantons Appenzell I.Rh. (folgend: Beschwerdegegnerin) vom 4. Mai 2020 und stellte die Rechtsbegehren, der Entscheid der Ausgleichskasse

Appenzell I.Rh. vom 4. Mai 2020 und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung seien aufzuheben, eventualiter seien die Einstelltage zu reduzieren.

(...)

III.

1.

- 1.1. Die Beschwerdeführerin bringt im Wesentlichen vor, das Verhalten der Beschwerdegegnerin sei widersprüchlich und willkürlich, halte diese doch einerseits ihre Ausführungen als nachvollziehbar und vermisse beim Verhalten des Arbeitgebers soziale Verantwortung und Fairness, andererseits erkenne sie die Kündigung durch das Verhalten der Beschwerdeführerin als selbst verschuldet und schweres Verschulden sei gegeben. Das unfaire Verhalten des Arbeitgebers habe sich in vier Gesprächsnotizen manifestiert. In Folge der ersten Gesprächsnotiz mit dem neuen Vorgesetzten habe sie sich im Januar 2018 über das Verhalten ihres Vorgesetzten beim Regionalleiter beschwert. Die vier Gesprächsnotizen hätte sie nicht deshalb jeweils unterzeichnet, weil sie die Vorwürfe akzeptiert hätte, sondern weil sie als Vorgesetzte die Verantwortung für Fehler ihres Teams habe übernehmen müssen. Wenn tatsächlich alle Vorgesetzten die Fehler ihrer Mitarbeitenden verantworten würden, so hätte auch ihr Vorgesetzter für ihre Fehler geradestehen müssen. Doch hätte sie nicht damit gerechnet, dass die Aktennotizen zu ihrer Kündigung führen würden, denn sie sei eine langjährige und verdiente Mitarbeiterin gewesen, ansonsten hätte sie sich gegen diese gewehrt. Die Gesprächsnotizen seien allenfalls als Aussage der Arbeitgeberin zu bewerten, die ihrer Aussage gegenüberstünden. Wenn Aussage gegen Aussage stehe, dürfe dies nicht zu ihren Lasten ausgelegt werden. Zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin gehöre, dass sie sich ihren Mitarbeitenden gegenüber fair verhalte. Der zeitliche Ablauf zeige, dass sie 26 Jahre unbescholten gute Arbeit geleistet habe und dann bei einem Vorgesetztenwechsel innerhalb von zweieinhalb Jahren demontiert worden sei. Die Gründe, warum der Vorgesetzte sie so behandelt habe, seien ihr nicht bekannt: Vielleicht habe er unter Druck gestanden, die Filiale rentabler zu machen, vielleicht habe er die Anweisung erhalten, teure Mitarbeitende zu ersetzen, vielleicht hätte er etwas persönlich gegen sie. Ihr gegenüber habe er immer wieder erwähnt, dass er eine bediente Metzgerei als zu teuer erachten würde. Zudem habe er sie und ihre Art nicht gemocht und habe ihr vorgeworfen, sie sei eine sture Appenzellerin. Doch letztlich sei unerheblich, weshalb er sich so verhalten habe. Seine Meinung über sie und seine Ansicht über die bediente Metzgerei seien in die Bewertung ihrer Tätigkeit eingeflossen und seien der Grund für die Gesprächsnotizen gewesen. Entscheidend sei, dass sein Verhalten ihr gegenüber nicht fair gewesen sei, dass er mehrmals deutlich gemacht habe, dass er sie nicht mehr gewollt habe, und dass die Folge des unkorrekten Verhaltens die Gesprächsnotizen gewesen seien. Das Verhalten ihres Vorgesetzten habe dazu geführt, dass sie gekündigt worden sei. Damit würden die Gesprächsnotizen ihren Beweiswert verlieren, weil sie nicht ihr Fehlverhalten dokumentierten, sondern das unfaire Verhalten des Arbeitgebers, der sie nur auf diese Art und Weise habe kündigen können. Es gehe darum zu prüfen, ob den vorliegenden schriftlichen Unterlagen dieser ausschliessliche Beweiswert zustehe, auf den sich die Arbeitslosenkasse berufe, oder ob die als wahrheitsgetreu und nachvollziehbar gewerteten Aussagen ebenfalls als Beweis zugelassen würden um zu entscheiden, ob eine Kündigung selbst verschuldet gewesen sei oder nicht. Dass sie die Kündigung nicht angefochten hätte, dürfe nicht als Zeichen gewertet werden, dass sie mit der Kündigung und vor allem mit der Kündigungsbegründung einverstanden gewesen sei. Sie hätte den Lohn bis Ende Kündigungsfrist erhalten und hätte nicht auf Lohnansprüche verzichtet. Somit dürfe ihr die Arbeitslosenkasse weder einen Vorwurf machen, dass sie die Kündigung nicht als missbräuchlich

angefochten hätte, noch dies als Zeichen werten, dass sie die Kündigung akzeptiert hätte. Die Kündigung hätte sie schockiert, sie hätte nicht damit gerechnet, nicht nach all den Jahren, die sie angestellt gewesen sei. Als sie diese erhalten hätte, dachte sie, dass ein Vorgehen gegen die Kündigung keinen Zweck haben würde. Dass ihr Vorgesetzter so mit ihr habe umspringen dürfen, obwohl sie sich gegen sein Verhalten gewehrt hätte, hätte ihr Vertrauen in die Arbeitgeberin erschüttert, sodass sie keinen Sinn darin gesehen habe, sich zu wehren. Sie habe sich entschieden, ihre Energie nicht auf einen Rechtsstreit zu richten, sondern darauf, eine neue Stelle zu finden.

- 1.2. Die Beschwerdeführerin erwidert, im Rahmen der üblichen Rückfrage beim Arbeitgeber betreffend Kündigungsgrund sei von der B. mitgeteilt worden, dass die Beschwerdeführerin mehrmals Weisungen missachtet habe, Verstösse gegen das Lebensmittelgesetz begangen habe und ihrer Funktion als Bereichsleiterin Metzgerei nicht nachgekommen sei. Dies habe schliesslich zur Kündigung geführt. Die Aussagen seien belegt durch die Gesprächsnotizen vom 19. April 2018 und 14. Februar 2019, in welchen die Beschwerdeführerin verwarnt und die Kündigung angedroht worden sei. Die Beschwerdeführerin hätte von diesen Gesprächsnotizen Kenntnis, diese seien von ihr unterzeichnet worden. Nach Darstellung der Beschwerdeführerin sei die Kündigung aus persönlicher Abneigung des neuen Vorgesetzten erfolgt und die Gründe für die Verwarntungen seien gesucht und vorgeschoben gewesen. Diese Aussagen könnten jedoch nicht belegt werden. Der Beschwerdeführerin seien 45 Einstelltage auferlegt worden (mittlerer Bereich). Im Einspracheentscheid sei aufgrund der konkreten Umstände (langjähriges Arbeitsverhältnis, nachvollziehbare wenn auch subjektive alternative Darstellung des Sachverhalts durch die Versicherte) die Einstelltage auf 38 Tage reduziert worden. Der Arbeitslosenkasse sei der Arbeitgeber und seine Personalpolitik bekannt, was zur wohlwollenden Herabsetzung der Einstelltage beigetragen habe. Die nun vorliegende Beschwerde richte sich in der Argumentation überwiegend gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber, welche nicht rechtmässig sei. Die Beschwerdeführerin habe die Kündigung jedoch akzeptiert, sie sei rechtsgültig. Das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin sei durch die Arbeitgeberin sauber dokumentiert worden, die Aussagen der Arbeitnehmerin seien subjektiv und nicht belegt. Es wäre an der Beschwerdeführerin gelegen, sich gegen allfällige nicht gerechtfertigte Vorwürfe zu wehren, noch bevor die Kündigung ausgesprochen worden sei, respektive spätestens nach Aussprechen der Kündigung durch den Arbeitgeber. Sie habe dies unterlassen und die Vorwürfe und die Kündigung akzeptiert. Die strenge Personalpolitik von Arbeitgebern könne von der Arbeitslosenkasse nicht aufgefangen werden. Die Arbeitslosenkasse habe die gesetzlichen Grundlagen umzusetzen. Sie habe sich dabei auf vorhandene Unterlagen zu stützen. Die Umsetzung des geltenden Rechts erlaube in casu keine andere Beurteilung als diejenige, welche von ihr in der Verfügung vom 25. März 2020 umgesetzt worden sei. Es bleibe dem Gericht überlassen, die mit dem Einspracheentscheid gewährte Reduktion der Einstelltage von 45 auf 38 rückgängig zu machen. Die Einstelltage auf weniger als 38 Tage zu reduzieren lasse sich im Sinne der Rechtsgleichheit und ihrer Praxis nicht rechtfertigen.

2.

- 2.1. Der Versicherte ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung dauert:
a. 1-15 Tage bei leichtem Verschulden; b. 16-30 Tage bei mittelschwerem Verschulden; c. 31-60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Ein schweres

Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund:
a. eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat; oder b. eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV).

- 2.2. Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 122 V 34 E. 4c/aa; Kupfer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, 2019, Art. 30 S. 201).

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist gegeben, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt. Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen und gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt sein, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt. Dabei reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissen um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob der Versicherte wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (vgl. Urteile des Bundesgerichts C 19/06 E. 2.5; C 277/06 E. 2; 8C_606/2010 E. 3.2; 8C_466/2007 E. 3.1; Kupfer, a.a.O., Art. 30 S. 204, 206).

- 2.3. Mit der Beschwerdeführerin führte ihr Vorgesetzter C. mehrere Gespräche: Am 13. November 2017 wurden unter anderem die Reinigung und die nur teilweise Umsetzung des angeordneten Massnahmenplans bemängelt. Am 19. April 2018 wurde die Beschwerdeführerin verwarnet, da sie unter anderem Weisungen/Gesetze missachtet habe, indem sie Fleischkäsebrät mit «zu verbrauchen bis 14. April 2018» am 17. April 2018 noch für den Grillverkauf ausgebacken habe, und ihr wurde mitgeteilt, sollte dies nochmals vorkommen, werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Am 14. Februar 2019 wurde sie unter Anwesenheit eines Beisitzers nochmals verwarnet, unter anderem wegen mangelhafter Ausbildung des Personals und eines nicht weisungskonformen Einfrierens von Pouletartikeln und Fleischkäse. Ihr Vorgesetzter habe die Beschwerdeführerin gebeten, sich Gedanken zu machen, wie sie zukünftig das Arbeitsverhältnis mit der B. sehe. Sollte sich die Situation nicht langfristig verbessern, sehe er sich gezwungen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Das Verhalten der Beschwerdeführerin könne nicht mehr länger akzeptiert werden. Schliesslich wurde ihr am 27. August 2019, wiederum unter Anwesenheit eines Beisitzers, auf den 30. November 2019 gekündigt, nachdem sowohl die Bio-Inspektion vom 15. August 2019 ergeben habe, dass unter anderem altes Fleisch zum Verkauf angeboten worden sei, als auch die Inspektion vom 16. August 2019 fehlende Rückverfolgbarkeit und Frische von Rindsfilet und Mängel in der Hygiene ergeben habe. Die Chance zur Veränderung sei von der Beschwerdeführerin nicht genutzt worden. Sämtliche Gesprächsnotizen wurden von der Beschwerdeführerin unterzeichnet.

Die Beschwerdeführerin wusste somit, dass sie die Vorschriften im Lebensmittelbereich zwingend einzuhalten hat und ihr gekündigt würde, wenn sie wieder gegen Vorschriften verstossen würde. So gab sie in ihrer Eingabe vom 10. Februar 2020 an die Beschwerdegegnerin auch an, dass die ihr vom Arbeitgeber gemachten Vorwürfe teilweise zutreffen würden. Betreffend allfälliger nicht gerechtfertigter Vorwürfe hätte sie spätestens nach der ersten Verwarnung aktiv werden müssen. So hätte sie entweder

die Gesprächsnotiz nicht unterschreiben, jedoch stattdessen den Vermerk, dass sie mit der Beurteilung ihres Vorgesetzten nicht einverstanden sei, verlangen sollen oder aber sie hätte sich an die nächsthöhere Vorgesetztenstelle oder die Personalabteilung wenden sollen. Dass ihr das als langjährige Mitarbeiterin der Arbeitgeberin auch zumutbar war, zeigt sich unter anderem darin, dass sie sich nach ihren eigenen, jedoch unbelegten Angaben als Folge der ersten Gesprächsnotiz im Januar 2018 über das Verhalten ihres Vorgesetzten beim Regionalleiter beschwert habe. Selbst wenn die Darstellung der Beschwerdeführerin nachvollziehbar erscheint, hat sie dafür keine objektiven Anhaltspunkte geliefert: So liegen keine Dokumente im Recht, aus denen ersichtlich wäre, dass sich die Beschwerdeführerin gegen die Vorwürfe gewehrt hätte oder sich Hilfe bei der Teamführung oder bei Vorgesetzten geholt hätte. Auch hat sie beispielsweise nicht um Versetzung in eine andere Filiale ersucht. Demgegenüber ist für das Gericht die Sachverhaltsdarstellung der Arbeitgeberin durch die Gesprächsprotokolle objektiv belegt, dass die Beschwerdeführerin die Kündigung hätte vermeiden können. Somit hat die Beschwerdeführerin die Kündigung letztlich in Kauf genommen und die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet. Folglich ist die Wertung der Beschwerdegegnerin, dass die Kündigung selbstverschuldet ist, nicht willkürlich.

Die von der Vorinstanz verfügten Einstelltage von 38 Tagen erscheinen angemessen. Durch das von der Arbeitgeberin dokumentierte Fehlverhalten hat die Beschwerdeführerin die Kündigung selbst verschuldet, womit schweres Verschulden nach Art. 45 Abs. 4 AVIV gegeben ist. Die konkreten Umstände, nämlich das langjährige Arbeitsverhältnis und die nachvollziehbare Schilderung des angespannten Verhältnisses mit ihrem direkten Vorgesetzten, wurde von der Vorinstanz bereits durch die Reduktion von 45 auf 38 Einstelltage berücksichtigt.

2.4. Die Beschwerde ist folglich abzuweisen.

(...)

Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Verwaltungsgericht,
Entscheid V 6-2020 vom 3. November 2020