

VBE.2025.95 / mg / nl

Art. 147

Urteil vom 31. Oktober 2025

Besetzung

Oberrichterin Fischer, Vizepräsidentin
Ersatzrichter Zürcher
Oberrichterin Hausherr
Gerichtsschreiber Güntert

Beschwerde-
führerin

A._____
vertreten durch MLaw Angela Loosli, Rechtsanwältin, Protekta Rechts-
schutz-Versicherung AG, Monbijoustrasse 5, Postfach, 3001 Bern

Beschwerde-
gegnerin

Syna Arbeitslosenkasse, Region Deutschschweiz,
Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Die 1980 geborene Beschwerdeführerin meldete sich, nachdem ihr Arbeitsverhältnis als Mitarbeiterin Gastronomie seitens der Arbeitgeberin, einer Stiftung, die eine Wohn- und Ausbildungsstätte für Jugendliche betreibt, am 28. Mai per 31. Juli 2024 gekündigt worden war, am 29. Juli 2024 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 3. September 2024 ab dem 1. August 2024 Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 30. September 2024 stellte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2024 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen von der Beschwerdeführerin erhobene Einsprache wies die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 erhob die Beschwerdeführerin, vertreten durch eine Rechtsanwältin ihrer Rechtsschutzversicherung, am 3. März 2025 fristgerecht Beschwerde und stellte die folgenden Rechtsbegehren:

- " 1. Der Einspracheentscheid der Syna Arbeitslosenkasse sei aufzuheben und auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung unserer Versicherungsnehmerin sei zu verzichten.
2. Eventualiter sei die Anzahl der Einstelltage zu reduzieren.

unter Kosten- und Entschädigungsfolgen"

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 27. März 2025 beantragte die Beschwerdegegnerin sinngemäss die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 11) im Wesentlichen damit, dass der Arbeitsvertrag mit der Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberin gekündigt worden sei, da der Kontakt der Beschwerdeführerin mit den jugendlichen Klienten zu kollegial und persönlich zu nah gewesen sei (VB 11 S. 3). Mit ihrem Verhalten habe die Beschwerdeführerin die – nach wiederholter Verwarnung erfolgte – Kündigung selbstverschuldet. Die Beschwerdeführerin bestreitet die Vorwürfe in den Verwarnungen der Arbeitgeberin und bringt vor, sie habe nicht wissen können, was mit den in den

Verwarnungen verwendeten verschwommenen Begriffen, wie etwa "Nähe und Distanz", gemeint sei (Beschwerde S. 4 f.).

Streitig und zu prüfen ist demnach, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin mit Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 (VB 11) zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.

2.1.

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

2.2.

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine (dienstliche oder ausserdienstliche) Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. 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 S. 244 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4).

2.3.

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. Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nahm (Urteil des Bundesgerichts 8C_690/2018, 8C_738/2018 vom 20. Februar 2019 E. 3 mit Hinweisen).

3.

3.1.

Die Beschwerdeführerin war gemäss den Akten seit dem 1. Oktober 2022 als "Mitarbeiterin Gastro" auf Abruf bei der Stiftung B._____ angestellt (VB 58). Aus deren Homepage geht hervor, dass die Stiftung ein sozialpädagogisches Berufsbildungsheim für männliche Jugendliche und junge Erwachsene zwischen etwa 15 und 22 Jahren betreibt. Die Einrichtung bietet Wohnplätze, schulische Förderung sowie praktische Ausbildung in verschiedenen Berufsfeldern (unter anderem in der Gastronomie) an mit dem Ziel, die soziale und berufliche Integration zu unterstützen (<https://bbb-ausbildungsangebot/leitbild-bbb/> [zuletzt besucht am 31. Oktober 2025]).

3.2.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 28. Mai 2024 fristgerecht per 31. Juli 2024 (VB 55). Im Kündigungsschreiben hielt die Arbeitgeberin fest, dass sich das Verhalten der Beschwerdeführerin auch nach diversen Gesprächen und Ermahnungen nicht verändert habe und die Kündigung aufgrund unterschiedlicher Arbeitsauffassung erfolge (VB 55).

3.3.

In ihrer Stellungnahme zuhanden der Beschwerdegegnerin vom 19. September 2024 hielt die Beschwerdeführerin in ihrer Antwort auf die Frage, inwiefern die Arbeitsauffassung unterschiedlich gewesen sei, Folgendes fest: "Ich von meiner Seite habe das für mich so gut wie mir möglich umgesetzt, bin aber der Meinung, dass es an der Oberflächlichen Einarbeitung lag.". Weiter gab sie an, ihre Arbeitsleistung und Arbeitseinstellung seien aus ihrer Sicht nicht ungenügend gewesen. Arbeitsrechtliche Pflichten habe sie evtl. unbewusst verletzt, da ein mündliches und schriftliches Leitbild gefehlt habe. Aus der Perspektive ihrer Vorgesetzten sei eine einfache Unterhaltung von ihr mit den Jugendlichen aus einem mütterlichen Impuls heraus ein Regelverstoss gewesen, welcher mit einer Verwarnung geahndet worden sei (VB 37).

3.4.

Mit Schreiben vom 13. September 2024 hatte die Beschwerdegegnerin die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin um Präzisierung des Kündigungsgrundes mittels schriftlicher Stellungnahme ersucht. Die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin hielt auf dem entsprechenden Fragebogen am 24. September 2024 fest, die Beschwerdeführerin habe im Umgang mit den Klienten die geforderte Distanz nicht eingehalten. Die Arbeitsleistung sei nicht ungenügend gewesen. Trotz Ermahnungen habe aber die zur Arbeitseinstellung gehörende Distanz nicht eingehalten werden können. Arbeitsrechtliche Pflichten seien nicht verletzt worden (VB 31). Die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin legte dem am 24. September 2024 ausgefüllten Fragebogen Kopien zweier an die

Beschwerdeführerin gerichteter Schreiben vom 11. Juli 2023 bzw. 25. April 2024 bei, mit welchen deren Verhalten "gegenüber unseren Jugendlichen" beanstandet und sie – jeweils unter Hinweis auf zuvor geführte entsprechende Gespräche – schriftliche verwarnt worden war.

3.5.

Im Schreiben vom 11. Juli 2023 wurde auf eine Besprechung vom 7. Juli 2023 mit der Beschwerdeführerin verwiesen. Dabei wurde festgehalten, dass man Reklamationen verschiedener Kollegen puncto Nähe und Distanz "zu unseren Jugendlichen" sowie betreffend unzureichende Kontrolle bei der Ausgabe alkoholischer Getränke an die Jugendlichen, während der Lehrabschlussfeier erhalten habe. Die Beschwerdeführerin habe sich gegenüber den Jugendlichen "zu kollegial, persönlich zu nah verhalten". Es dürfe nicht sein, dass die Beschwerdeführerin nach Arbeitsschluss mehrere Stunden mit den Jugendlichen auf der Terrasse sitze. Die Jugendlichen hätten Auflagen, die sie befolgen müssten, und man dürfe ihnen keine Gelegenheiten bieten, diese zu brechen. Vor einigen Wochen, bei einem Vorfall mit der Kommunikation mit Jugendlichen während des Transports, habe man der Beschwerdeführerin bereits wegen ähnlicher Vorkommnisse eine mündliche Abmahnung ausgesprochen und von ihr verlangt, eine gewisse Distanz zu den Klienten zu wahren. Nachdem die letzte mündliche Ermahnung bei der Beschwerdeführerin bisher keine Wirkung gezeigt habe, sehe man sich veranlasst, sie an ihre Pflicht zu einwandfreiem Umgang und an ihre Vorbildfunktion mit den Jugendlichen zu erinnern, sie zu verwarnen und ihr aufzuzeigen, dass sie im Wiederholungsfall weitere Konsequenzen tragen werde. Das der Beschwerdegegnerin eingereichte Schreiben wurde weder vom als Verfasser aufgeführten "Betriebsleiter Gastro" der ehemaligen Arbeitgeberin noch von der Beschwerdeführerin, die den Erhalt des Schreibens an der dafür vorgesehenen Stelle unterschriftlich hätte bestätigen sollen, unterzeichnet (VB 31 S. 3).

3.6.

Im an die Beschwerdeführerin gerichteten Schreiben vom 25. April 2024 mit dem Betreff "Verwarnung Unzuverlässigkeit in der Arbeitsplanung, Vorbildfunktion und Nähe Distanz zu Schutzbefohlenen" hielt deren ehemalige Arbeitgeberin unter Bezugnahme auf eine mündliche Verwarnung fest, leider habe es die Beschwerdeführerin seit dem letzten Gespräch noch nicht geschafft, ihr Verhalten gegenüber den Jugendlichen anzupassen. Zudem störten deren Unzuverlässigkeit in der Einsatzplanung sowie deren nicht teamfähige Arbeitsweise den Ablauf des Betriebs. Da das Unternehmen grossen Wert auf ein tadelloses Verhalten innerhalb seines Betreuungsauftrags und der Belegschaft lege sowie auch auf eine gewisse Zuverlässigkeit in der Arbeitseinteilung, könne ein derartiges Verhalten nicht toleriert werden. Nachdem die letzte mündliche und schriftliche Ermahnung bei der Beschwerdeführerin bisher leider keine Wirkung gezeigt habe, sehe man sich veranlasst, diese an deren Pflicht zu einwandfreiem Umgang, Loyalität,

Zuverlässigkeit und an deren Vorbildfunktion zu erinnern, sie (die Beschwerdeführerin) zu verwarnen und ihr aufzuzeigen, dass sie im Wiederholungsfall weitere Konsequenzen tragen werde. Auch dieses Schreiben wurde weder von Seiten der Arbeitgeberin noch von der Beschwerdeführerin unterzeichnet (VB 31 S. 4).

4.

4.1.

In ihrer Verfügung vom 30. September 2024 war die Beschwerdegegnerin – unter Hinweis auf die Stellungnahmen einerseits der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin vom 24. September 2024 sowie andererseits der letzteren vom 19. September 2024 (VB 37) – zum Schluss gekommen, dass kein entschuldbarer Grund für die (nicht näher spezifizierten) "Handlungen" der Beschwerdeführerin vorliege (VB 30 S. 2). In ihrem Einspracheentscheid führte die Beschwerdegegnerin dann aus, dass die Beschwerdeführerin zumindest eine Mitschuld an ihrer Arbeitslosigkeit trage. Der Verwarnung vom 7. Juli 2023 könne entnommen werden, dass sehr wohl konkrete Vorfälle erwähnt worden seien. Auch gehe aus den Verwarnungen hervor, dass die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen worden sei, dass ihr Kontakt mit den Jugendlichen zu kollegial und persönlich zu nah sei (VB 11 S. 3). Weder der Verfügung noch dem Einspracheentscheid kann indes entnommen werden, welches konkrete Fehlverhalten der Beschwerdeführerin vorgeworfen wird. Auch das Schreiben der ehemaligen Arbeitgeberin vom 24. September 2024 sowie die beiden Verwarnungen vom 11. Juli 2023 und 25. April 2024 enthalten lediglich pauschale Vorwürfe, wonach sich die Beschwerdeführerin gegenüber den Jugendlichen zu kollegial respektive "zu nah" verhalten bzw. die geforderte Distanz nicht eingehalten habe (vgl. E. 3.5. f. hiervor). Weiter wurden eine Unzuverlässigkeit in der Einsatzplanung und eine nicht teamfähige Arbeitsweise der Beschwerdeführerin beanstandet. Dabei handelt es sich um generelle Vorwürfe, betreffend welche in den Akten kein konkret umschriebener Sachverhalt dokumentiert ist, der Grundlage dafür sein könnte. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt aber voraus, dass ein sanktionsbegründendes Verhalten der versicherten Person klar feststeht (E. 2.2. hier vor). Das einzige konkreter umschriebene Fehlverhalten der Beschwerdeführerin – eine unzureichende Kontrolle bei der Ausgabe von alkoholischen Getränken an die Jugendlichen an der Lehrabschlussfeier gemäss Schreiben vom 11. Juli 2023 (VB 31 S. 3) – liegt zeitlich deutlich vor der Kündigung per 31. Juli 2024 und wog offenbar nicht derart schwer, dass die ehemalige Arbeitgeberin deswegen bereits damals eine Kündigung ausgesprochen hätte. Ein für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit notwendiges klar feststehendes Fehlverhalten ist damit nicht erstellt (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244 f.). Zudem fehlen zum subjektiv erforderlichen (Eventual-)Vorsatz betreffend das der Beschwerdeführerin vorgeworfene Verhalten konkrete Feststellungen. Aus den Akten ergibt sich nicht, ob die Beschwerdeführerin wissen konnte und

musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung riskierte, und eine solche in Kauf nahm (E. 2.3. hiervor).

4.2.

Gestützt auf die derzeitige Aktenlage lässt sich somit nicht abschliessend beurteilen, ob die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht erfolgt ist. Der massgebende Sachverhalt erweist sich im Lichte der Untersuchungsmaxime als unzureichend abgeklärt. Es rechtfertigt sich folglich, die Sache zur weiteren Abklärung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Die Beschwerdegegnerin hat bei der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin konkret nachzufragen, welche (von dieser präzise zu schildernden) Vorfälle (Zeit, Ort, Beteiligte, konkretes Geschehnis) Anlass zur Kündigung gaben. Dabei hat die ehemalige Arbeitgeberin allfällige Belege zu diesen Punkten wie interne Notizen einzureichen. Zudem ist diese aufzufordern, allfällige interne Richtlinien zum Kontakt bzw. Umgang ihrer Mitarbeitenden mit den Jugendlichen, die eine Ausbildung in ihrem Betrieb absolvieren, beizubringen.

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde in dem Sinne gutzuheissen, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 aufzuheben und die Sache zur weiteren Abklärung und zur Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist.

5.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

5.3.

Ausgangsgemäss hat die Beschwerdeführerin Anspruch auf Ersatz der richterlich festzusetzenden Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG), denn die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zwecks Vornahme ergänzender Abklärungen gilt als anspruchsbegründendes Obsiegen (BGE 132 V 215 E. 6.1 S. 235 mit Hinweisen).

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 30. Januar 2025 aufgehoben und die Sache zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin die Parteikosten in richterlich festgesetzter Höhe von Fr. 375.00 zu bezahlen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 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 des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 31. Oktober 2025

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Die Vizepräsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Fischer

Güntert