



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 4. Juli 2018 (715 17 268 / 172)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Mit Blick auf das der Versicherten vorgeworfene Fehlverhalten steht in casu Aussage gegen Aussage. Dieses kann bei der vorliegenden Aktenlage beweismässig nicht klar auf das Verhalten der Versicherten selbst zurückgeführt werden. Gutheissung der Beschwerde.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____ war seit dem 1. Mai 2015 im Umfang von 100% bzw. seit dem 1. April 2016 im Umfang von 80% bei der B._____ AG als Mitarbeiterin der Klinikreinigung angestellt gewesen. Mit Schreiben vom 23. November 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per Ende Januar 2017, welches sich wegen einer operativen Hallux-Sanierung und einer in der Folge vollständigen Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vom 14. Dezember 2016 bis 30. Januar 2017 bis zum 30. April 2017 verlängerte. Am 2. Dezember 2016 meldete sich die Versicherte beim Regi-

onalen Arbeitsvermittlungszentrum Pratteln (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 7. Dezember 2016 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Dezember 2016. Mit Verfügung Nr. 1059 / 2017 vom 31. Mai 2017 stellte die Kasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Mai 2017 für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache hiess die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 4. August 2017 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____ am 5. September 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte sinngemäss dessen Aufhebung. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, das ihr zur Last gelegte Fehlverhalten sei unzutreffend. Die Aussagen ihrer ehemaligen Vorgesetzten entsprächen nicht der Wahrheit. Der wahre Kündigungsgrund sei vielmehr die Tatsache, dass sie sich einer Hallux-Operation habe unterziehen müssen, was ihre Vorgesetzte jedoch nicht interessiert habe. Mit ergänzender Eingabe vom 31. Oktober 2017 reichte die Beschwerdeführerin eine Fotodokumentation betreffend ihre Arbeit ein. Darauf sei ersichtlich, wie sie die Betten habe machen müssen, obschon sie als Reinigungskraft hierfür nicht zuständig gewesen sei und täglich mit Chemikalien zu tun gehabt habe. Die ihr zur Last gelegten Aussagen habe sie nie gemacht.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 15. Januar 2018 schloss die Kasse auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.— durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 140.— beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 5'040.— (Kassen-Dok 136). Die Angelegenheit ist somit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 822 ff.).

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. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

2.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

2.4 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV dann anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schiefer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängt, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als

Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeber angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist deshalb auf diese

abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 112 V 245 E. 1; SRV 1996 ALV Nr. 72 S. 220). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob der Beschwerdeführerin zu Recht ein vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Wie bereits dargelegt, muss das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3 hiavor).

4.1 Dem Kündigungsschreiben vom 23. November 2016 ist zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin mit den Leistungen der Versicherten im Reinigungsdienst seit längerer Zeit nicht zufrieden gewesen sei. Ihre Vorgesetzte habe ihr dies wiederholt immer wieder in Gesprächen mitgeteilt und sie darauf hingewiesen, welche Mängel beanstandet worden seien. Nachdem sie nun erneut eine sehr ausfällige Bemerkung über ihre Vorgesetzte geäussert habe, würde ihr Arbeitsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt (Kassen-Dok 11)

4.2 Dem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 7. Dezember 2016 kann als Grund für die Kündigung entnommen werden, dass die Versicherte nicht damit einverstanden gewesen sei, dass ihr ihre Vorgesetzte mit der Kündigung gedroht habe, falls sie sich ihrer Operation unterziehen werde (Kassen-Dok 34).

4.3 Gemäss Operationsbericht des Spitals C.____ vom 14. Dezember 2016 hat sich die Versicherte am 14. Dezember 2016 einer Hallux-Operation unterzogen (Kassen-Dok 43).

4.4 Gemäss Arbeitsunfähigkeitszeugnis des Spitals C.____ vom 5. Januar 2017 war die Versicherte vom 14. Dezember 2016 bis 30. Januar 2017 vollständig arbeitsunfähig (Kassen-Dok 44).

4.5 Als Grund für die Kündigung ist der Arbeitgeberbestätigung vom 2. Mai 2017 zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin seit längerer Zeit mit den Leistungen der Versicherten unzufrieden gewesen sei. Ein Hinweis auf ein ungebührliches Verhalten erfolgte nicht.

4.6 Der Stellungnahme der B._____ vom 9. Mai 2017 ist zu entnehmen, dass der Versicherte bereits im Mitarbeitergespräch vom 26. September 2016 mitgeteilt worden sei, dass man mit ihren Leistungen und ihrem Verhalten nicht zufrieden sei. Sie habe Anweisungen fachlicher Art nicht befolgt. Der Umgang mit den Reinigungsmaterialien sei unsorgfältig gewesen. Trotz der Zurechtweisung und Hinweis auf ihre Fehler habe sie ihr Verhalten nicht verbessert. Sie habe Teamkolleginnen zur Opposition angestiftet. Teammitglieder hätten Angst vor ihr gehabt. Die Reinigungsarbeiten seien nicht gut ausgeführt worden. Nach einer erneuten Zurechtweisung durch ihre Vorgesetzten am 18. November 2016 habe sie eine vorgesetzte Person beschimpft und ausgesagt, man solle ihr doch kündigen, dies sei ihr egal. Nach diesem Vorfall sei eine Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar gewesen (Kassen-Dok 134).

4.7 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt die Versicherte in ihrer Stellungnahme vom 18. Mai 2017 fest, dass der wahre Kündigungsgrund nicht das Nichtbefolgen von Anweisungen, die Beschimpfung von Vorgesetzten oder ein unsorgfältiger Umgang mit Reinigungsmitteln gewesen sei. Am 23. Oktober 2016 habe sie einen Arzttermin gehabt, an dem besprochen worden sei, dass sie sich am 14. Dezember 2016 einer operativen Hallux-Sanierung unterziehen werde. Sie sei daraufhin direkt zu ihrer Vorgesetzten gegangen. Diese habe ihr jedoch mitgeteilt, dass ihr gekündigt würde, falls sie sich operieren lasse. Obschon sie mitgeteilt habe, dass sie die Schmerzen nicht mehr ertragen könne, habe ihre Vorgesetzte geantwortet, dass sie dies nicht interessiere. Die Kündigung habe sie dann knapp einen Monat später erhalten. Sie habe Probleme mit ihrer ehemaligen Reinigungschefin gehabt, nachdem sie ihr mitgeteilt hatte, dass man als Putzfrau in keinem Spital das Bett von Patienten machen müsse. Die Antwort der Vorgesetzten sei gewesen, dies sei normal und würde in allen anderen Spitälern auch so gehandhabt. Soviele sie wisse, mache eine Putzfrau die Betten der Patienten aber nicht, weil man zum Teil mit verschiedenen Putzmitteln in Berührung komme. Sie sei von ihrer ehemaligen Vorgesetzten gemobbt worden, diese habe sehr viele Lügen über sie verbreitet. Diese habe sie einfach loswerden wollen. Hierfür sei jedes Mittel recht gewesen (Kassen-Dok 140).

4.8 Gemäss der Aktennotiz der Kasse vom 29. Mai 2017 verstehe die Personalverantwortliche der ehemaligen Arbeitgeberin der Versicherten nicht, weshalb die Kasse nochmals nachgefragt habe, ob bezüglich des Mitarbeitergesprächs vom 26. September 2016 Gesprächsprotokolle oder ähnliches vorliegen würden. Sie habe im Schreiben vom 9. Mai 2017 alles mitgeteilt. Als Personalchefin müsse man ihr glauben. Unterlagen, welche das Verhalten der Versicherten noch vor dem 26. September 2016 schriftlich belegen würden, existierten keine. Es habe nur mündliche Gespräche gegeben, über welche es keine Unterlagen gebe (Kassen-Dok 144).

5.1 Aufgrund der dargelegten Aktenlage ist nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Den Angaben ihrer ehemaligen Arbeitgeberin ist zwar zu entnehmen, dass sie bereits mehrfach

darauf hingewiesen worden sei, dass man mit ihren Leistungen unzufrieden sei, da sie ihre Arbeit mangelhaft verrichtet habe (Kassen-Dok 11). Insbesondere anlässlich des Mitarbeitergesprächs Ende September 2016 sei ihr mitgeteilt worden, dass man weder mit ihren Leistungen noch mit ihrem Verhalten zufrieden sei (Kassen-Dok 134). Diese Aussagen der ehemaligen Arbeitgeberin sind jedoch bestritten. So hält die Versicherte in ihrer Stellungnahme vom 18. Mai 2017 fest, dass der wahre Kündigungsgrund ihre anstehende Arbeitsunfähigkeit infolge einer operativen Hallux-Entfernung gewesen sei. In der Tat finden sich entsprechende Belege in den Akten, dass sich die Versicherte am 14. Dezember 2016 einer Hallux-Operation mit anschließender Arbeitsunfähigkeit während rund sechs Wochen hat unterziehen müssen (oben, Erwägungen 4.3 f.). Ausserdem hat die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerdebegründung geltend gemacht, die von ihrer ehemaligen Vorgesetzten getätigten Aussagen entsprächen nicht der Wahrheit. Dies hat sie damit begründet, dass ihre Vorgesetzte in Tat und Wahrheit mit der Kündigung gedroht habe, falls sie sich der geplanten Hallux-Sanierung unterziehe.

5.2 Mit Blick auf das der Versicherten von der Beschwerdegegnerin vorgeworfene Fehlverhalten steht damit letztlich Aussage gegen Aussage. Unterlagen, welche das von der ehemaligen Arbeitgeberin erwähnte Mitarbeitergespräch hinsichtlich eines bereits im Vorfeld zu kritisierenden Verhaltens der Versicherten protokollieren würden, bestehen schlicht keine. Es ist somit nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin trotz Wissen um eine Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat und damit ihrer Arbeitgeberin mindestens eventualvorsätzlich Anlass zur Kündigung gegeben bzw. eine Kündigung in Kauf genommen hat. Zumal ihre ehemalige Arbeitgeberin auch nicht behauptet hat, eine Verwarnung gegenüber der Versicherten zuvor ausgesprochen zu haben, vermag daran insbesondere nichts zu ändern, dass die ehemalige Arbeitgeberin gegenüber der Kasse angegeben hat, dass man ihr einfach glauben müsse. Weil im Zusammenhang mit dem Mitarbeitergespräch vom 26. September 2016 offenbar keinerlei schriftliche Protokolle vorliegen, kann eine solche Aussage dem oben Dargelegten alleine nicht genügen, ein allfälliges Fehlverhalten der Versicherten klar genug nachzuweisen (oben, Erwägung 3.3 hiavor). Im Gegenteil: Zumindest in zeitlicher Hinsicht erweist sich die Darstellung der Versicherten, dass ihre Kündigung im Zusammenhang mit der operativen Sanierung ihres Hallux ausgesprochen worden sei, als durchaus plausibel. Ausserdem handelt es sich bei den von der ehemaligen Arbeitgeberin geltend gemachten Divergenzen betreffend die Verrichtung der Reinigung nicht um derart gravierende Vorkommnisse, bei welchen sogleich ohne eine Verwarnung mit einer Entlassung zu rechnen gewesen wäre (vgl. eine ähnliche Konstellation im Urteil des Bundesgerichts vom 10. Januar 2007, C 354/05, E. 4.4).

5.3 Es ist zwar unbestritten, dass offensichtlich diverse Unstimmigkeiten zwischen der Versicherten und ihrer direkten Vorgesetzten bestanden haben. Diese begründet die Versicherte letztlich aber glaubwürdig mit Differenzen fachlicher Natur, welche dem zitierten Urteil des Bundesgerichts zufolge alleine nicht genügen, dass die Versicherte ohne Verwarnung mit einer Entlassung hätte rechnen müssen. Aber auch im Zusammenhang mit dem ihr in der Folge vorgeworfenen Verhalten steht Aussage gegen Aussage: Dass die Versicherte ihre Vorgesetzte über Gebühr beschimpft und ausgesagt hätte, dass man ihr doch künden solle, ist ebenfalls bestritten. Hintergrund der erwähnten Unstimmigkeiten waren offenbar unterschiedliche Ansichten über die zu verrichtenden Arbeiten einerseits und der Umgang mit den Reinigungsmitteln

andererseits. Selbst wenn diese Spannungen zu lautstarken Auseinandersetzungen geführt hätten, können sie bei der vorliegenden Aktenlage jedoch beweismässig nicht klar auf das Verhalten der Versicherten selbst zurückgeführt werden. Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geben in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht keinen Rechtfertigungsgrund für Ausfälle und mangelnde Leistungsbereitschaft. Es darf aber nicht leichthin auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann. So verhält es sich auch hier: Nebst dem Umstand, dass keinerlei schriftliche Protokolle oder echtzeitliche Gesprächsnotizen in Bezug auf das Mitarbeitergespräch vom 26. September 2016 vorliegen, bleiben die Vorwürfe an die Versicherte wenig konkret. Ein Verhalten der Versicherten, welches trotz unterschiedlicher Arbeitsauffassungen nicht zu tolerieren gewesen wäre, vermag die Kasse in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht deshalb nicht rechtsgenügend zu belegen. Dass die Versicherte mit ihrem Verhalten das Vertrauensverhältnis gegenüber ihrer Arbeitgeberin letztlich derart strapaziert hat, dass sie damit rechnen musste, ihre Stelle zu verlieren, ist unter den dargelegten Umständen jedenfalls nicht dargetan.

5.4 Zusammenfassend ist nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin die Kündigung und den Verlust ihrer Arbeitsstelle zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Damit erübrigen sich weitere Abklärungen zu einem allfälligen Fehlverhalten. Kann der Beschwerdeführerin kein eventualvorsätzliches oder gar vorsätzliches Fehlverhalten zur Last gelegt werden, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids und zur Gutheissung der Beschwerde.

6. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 4. August 2017 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.