



Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 8. April 2026 (715 25 294)

Arbeitslosenversicherung

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit: Der Beschwerdeführerin kann vorliegend keine (eventual-)vorsätzlich herbeigeführte Entlassung angelastet werden, wenn sie bei einer zwischenmenschlichen Auseinandersetzung einmalig in 17 Jahren die Stimme erhoben hatte.

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Felicia Käslin

Parteien A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Bianka Fürbringer,
Rechtsanwältin, Gremper & Partner AG, Steinenring 60, Postfach,
4002 Basel

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1963 geborene A.____ war seit dem 15. September 2007 bei der B.____ AG in unterschiedlichen Funktionen im Gastronomiebereich tätig. Am 10. Dezember 2024 schlossen die Arbeitgeberin und A.____ eine Aufhebungsvereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis im

gegenseitigen Einvernehmen per sofort aufgelöst wurde. Am 11. Dezember 2024 meldete sich A._____ zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags Anspruch auf Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV). Mit Verfügung vom 17. März 2025 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 11. Dezember 2024 für die Dauer von 44 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein.

B. Gegen diese Verfügung erhob A._____, vertreten durch Rechtsanwältin Bianka Fürbringer, am 20. März 2025 Einsprache und beantragte die Sistierung des Verfahrens bis zum Abschluss des beim Zivilgericht X._____ hängigen arbeitsrechtlichen Schlichtungsverfahrens. In der Folge sistierte die Arbeitslosenkasse das Einspracheverfahren und nahm es nach Erhalt eines anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 8. April 2025 getroffenen Vergleichs wieder auf.

C. Nachdem die Arbeitslosenkasse A._____ am 3. Juni 2025 das rechtliche Gehör zur amtlichen Erkundigung bei der ehemaligen Arbeitgeberin gewährt hatte, hiess sie die Einsprache mit Entscheid vom 23. Juni 2025 teilweise gut, indem sie die Einstelltage um 20 Tage auf 24 Einstelltage reduzierte.

D. Gegen den vorgenannten Einspracheentscheid erhob A._____, weiterhin vertreten durch Rechtsanwältin Bianka Fürbringer, mit Eingabe vom 25. August 2025 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids, eventualiter die Reduktion der Einstelltage; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung unter dem Aspekt der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erweise sich als unbegründet. Das ihr zur Last gelegte Verhalten rechtfertige keine Kündigung und sie habe auch nicht mit einer solchen rechnen müssen. Es dürfe insbesondere nicht einzig auf die Aussagen der Arbeitgeberin abgestellt werden, wenn diese bestritten würden.

E. Mit Vernehmlassung vom 7. November 2025 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

F. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels (Replik vom 18. November 2025; Duplik vom 16. Januar 2026) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Auf die beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht sowie im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 25. August 2025 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. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig sind vorliegend 24 entschädigungsberechtigte Taggelder. Bei einem Taggeld von Fr. 169.05 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 4'057.20. Die Angelegenheit ist daher präsidial zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 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 Arbeitslosenversicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSS-BAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828 ff.).

3.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C_19/2019, E. 2.3 mit Hinweisen). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). 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 Verhalten muss auch nicht zwingend eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr allgemeines Verhalten Anlass zur Kündigung gab; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C_19/2019, E. 2.3 mit Hinweisen).

3.3 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 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO) 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 nimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 14. September 2021, 8C_125/2021, E. 2.2 mit weiteren Hinweisen). Es bedarf nicht eines Fehlverhaltens der versicherten Person, das die Arbeitgeberin zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde. Ebenso wenig ist eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch die Arbeitgeberin erforderlich. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen der versicherten

Person um die Möglichkeit, durch ihr Handeln eine Kündigung zu bewirken (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 7. Februar 2008, 8C_382/2007, E. 5). Konnte die versicherte Person die Gefahr einer Kündigung nicht erkennen, weder mit ihr rechnen noch sich mit ihr abfinden, entfällt der Grund für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, in: Hans-Ulrich Stauffer/Basile Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Aufl., Zürich/Genf 2025, S. 169). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.).

3.4 Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (vgl. DEJAN SIMIC, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich/Genf 2023, S. 24; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835; Urteil des Bundesgerichts vom 31. Oktober 2018, 8C_476/2018, E. 2.2 f.). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4, und vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl. auch NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837).

4.1 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 Sachverhalts 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. BGE 117 V 282 E. 4a). 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/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.).

4.2 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte 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 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. Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4 mit Verweis auf BGE 112 V 242 E. 1). 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. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Januar 2009, 8C_552/2008, E. 2 mit Hinweis). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser 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 – wie bereits hiavor in E. 3.4 erwähnt – die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. 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. DEJAN SIMIC, a.a.O., S. 24; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835; Urteil des Bundesgerichts vom 31. Oktober 2018, 8C_476/2018, E. 2.2 f.).

5. Gestützt auf die vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

5.1 Die Beschwerdeführerin stand seit dem 15. September 2007 bei der Arbeitgeberin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Der Aufhebungsvereinbarung vom 10. Dezember 2024 ist zum Grund der Auflösung des Arbeitsvertrags lediglich zu entnehmen, die Auflösung werde auf Wunsch der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin vorgenommen (act. 10).

5.2 Auf Aufforderung der Arbeitslosenkasse hin gab die ehemalige Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 16. Januar 2025 an, ein Vorfall habe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt. Namentlich habe die Beschwerdeführerin einen Mitarbeiter im geschützten Arbeitsplatz handgreiflich angegangen. Ein solches Verhalten stelle einen Verstoss gegen die Werte und Regeln des Unternehmens dar, insbesondere im Hinblick auf einen respektvollen Umgang und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Trotz der langjährigen Betriebszugehörigkeit und der bisher positiven Leistungen könne ein derartiges Verhalten nicht toleriert werden, da es die Integrität und das Vertrauen innerhalb des Teams gefährde. Aufgrund ihres langjährigen Einsatzes habe man der Beschwerdeführerin eine Aufhebungsvereinbarung angeboten, die von ihr angenommen worden sei. Hätte sie dies nicht getan, so wäre eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden. Die vorbereitete fristlose Kündigung liege dem Schreiben bei (act. 77). Dieser Stellungnahme legte die Arbeitgeberin zudem eine E-Mail vom 6. Dezember 2024 bei, die als Protokoll eines Gesprächs zwischen der Arbeitsagogin, dem vom Vorfall betroffenen Mitarbeiter (fortan: Klient), einer weiteren Angestellten und der Geschäftsführerin betitelt ist. Darin wird zur Ausgangslage ausgeführt, es gehe um die Klärung des beschriebenen Sachverhalts sowie um die Frage, welche Sofortmassnahmen zu ergreifen seien. Der Klient sei in das Gespräch einbezogen worden, um seine Perspektive zu erläutern. Er bestätige die Darstellungen weitgehend, ausser dass er sich nicht mehr daran erinnern könne, ob Schimpfwörter gefallen seien. Jedoch bestätige er, angeschrien, angefasst und am Bauch zurückgehalten worden zu sein, als er angeboten bekommen habe, sich zurückzuziehen. Es handle sich nicht um einen einmaligen Vorfall. Der Auslöser für die Eskalation sei ein Brief gewesen, den er tags zuvor mit Hilfe der Stiftung C._____ verfasst habe. Dennoch habe es bereits zuvor ähnliche Situationen gegeben. Der Klient

sei sichtlich aufgewühlt gewesen, habe gezittert und sei den Tränen nahe gewesen. Als sofortige Massnahme sei unter anderem beschlossen worden, die involvierte Mitarbeiterin zu einem Gespräch einzuladen, an dem sie ihre Sichtweise schildern könne. Zudem sollten ein Anti-Mobbing-Konzept oder spezifische Schulungen entwickelt und eingeführt werden, um zukünftige Vorfälle zu vermeiden (act. 76 f.). Die Geschäftsführerin liess die Personalverantwortliche mit E-Mail vom 6. Dezember 2024 wissen, die Beschwerdeführerin solle am Montag zum Vorfall befragt und ihre Sichtweise zu Protokoll genommen werden. Der ebenfalls beigelegten Notiz vom 10. Dezember 2024 zum Gespräch der Arbeitgeberin mit dem Klienten ist zu entnehmen, dass sich die involvierte Mitarbeiterin nicht beim Klienten entschuldigt habe. Sie spreche nicht mit ihm und gebe ihm keine Aufträge. Er fühle sich seit dem Vorfall ausgeschlossen. Für ihn werde es immer schwieriger, mit ihr zusammenzuarbeiten. Sollte es zu einem Gerichtsfall kommen, sei er bereit zu berichten, dass er von ihr körperlich angefasst und am Bauch zurückgehalten worden sei (act. 74).

5.3 Am 22. Januar 2025 nahm die Versicherte im Rahmen des rechtlichen Gehörs Stellung und teilte der Arbeitslosenkasse mit, die Anschuldigungen der Arbeitgeberin würden in keinsten Weise zutreffen. Die E-Mail vom 16. Dezember 2024 (recte: 6. Dezember 2024) der Arbeitgeberin und die Unterlagen seien ihr nie ausgehändigt oder zur Stellungnahme unterbreitet worden. Der Gesprächsverlauf sei falsch und werde vollständig bestritten (act. 95).

5.4 Anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 8. April 2025 schlossen die Versicherte und die Arbeitgeberin einen Vergleich. Darin hielten die Parteien unter anderem fest, die Gesuchsbe- klagte bezahle der Gesuchstellerin bis spätestens am 15. Mai 2025 einen Betrag von Fr. 18'500.- - brutto (Restlohn Dezember 2024 sowie Lohn Januar bis März 2025) und sie stelle bis spätestens am 30. April 2025 ein Arbeitsschlusszeugnis gemäss Vorschlag im Schlichtungsgesuch aus. Nach Vollzug der Vereinbarung seien die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche aus- einandergesetzt (act. 186).

5.5 Im Rahmen des Einspracheverfahrens führte die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitge- berin eine amtliche Erkundigung durch. Mit Stellungnahme vom 27. Mai 2025 hielt eine am 6. De- zember 2024 anwesende Arbeitsagogin fest, sie habe sich damals im ersten Obergeschoss auf- gehalten, als sie die Beschwerdeführerin laut habe schreien hören, wobei letztere auch Kraftaus- drücke verwendet habe. Als sie daraufhin ins Bistro im Erdgeschoss gegangen sei, um die Situ- ation zu klären, habe sie bemerkt, dass sich ihre Äusserungen an den Klienten gerichtet hätten. Die Versicherte habe ihr einen handgeschriebenen Zettel des Klienten überreicht, in dem er klar- gestellt habe, dass er nicht mehr angeschrien werden wolle. Bereits im Vorfeld habe der Klient mehrfach geäussert, er fühle sich von der Versicherten nicht respektvoll behandelt. Dies habe er auch im Rahmen seiner Therapie thematisiert, was ihn schliesslich dazu bewogen habe, gemein- sam mit der Stiftung C._____ ein entsprechendes Schreiben aufzusetzen. Da die Situation zuneh- mend zu eskalieren gedroht habe, habe sie den Klienten gebeten, sich vom Tresen zu entfernen, um zur Deeskalation beizutragen. In diesem Moment habe die Versicherte den Klienten im Bauchbereich festgehalten. Auf ihre Rückfrage habe die Beschwerdeführerin dies damit begrün- det, dass sie ihn wie einen Bruder betrachte und sich daher zu diesem Verhalten berechtigt fühle. Aus ihrer Sicht habe die Versicherte mit ihrem Verhalten an diesem Tag eine persönliche Grenze

überschritten. Aus diesem Grund habe sie den Vorfall an die nächsthöhere Stelle weitergeleitet (act. 213).

5.6 Mit Schreiben vom 17. Juni 2025 nahm die Beschwerdeführerin zu dieser amtlichen Erkundigung Stellung. Sie hielt fest, einerseits sei ein achtzehnjähriges tadelloses Arbeitsverhältnis zu würdigen, andererseits attestiere das Schlusszeugnis nicht nur sehr gute Leistungen, sondern auch ein tadelloses Verhalten. Über viele Jahre hinweg habe sie in einem anspruchsvollen gastronomischen Umfeld gearbeitet, unter anderem auch mit Personen im geschützten Arbeitsplatz, für welche sie nicht geschult gewesen sei. Sie verfüge nicht über eine entsprechende Ausbildung, habe diese Aufgabe aber stets mit grossem persönlichem Engagement ausgeführt. Zudem habe sie mit E-Mail vom 19. September 2024 darauf hingewiesen, dass eine Unterbesetzung im Bereich Gastronomie vorliege und dringend Unterstützungsmassnahmen erforderlich seien. In diesem Zusammenhang hätten auch Gespräche stattgefunden. Bezüglich des Zwischenfalls gehe es um einen Klienten, der aufgrund einer diagnostizierten Schizophrenie eine IV-Rente beziehe. Zwischen ihr und dem Klienten habe ein freundschaftliches und respektvolles Verhältnis bestanden. Dies habe sich etwa auch darin gezeigt, dass der Klient sie gemeinsam mit seiner Mutter Ende November/anfangs Dezember 2024 in der Freizeit besucht habe. Am 5. Dezember 2024, während des geschäftigen Mittagsservices, habe der Klient ein Messer mit offener Spitze nach vorne in der Hand gehalten – ein Verhalten, das gerade im Gastronomiebetrieb mit direktem Gästekontakt ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstelle. Sie habe ihn berechtigterweise mit aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, dass er das Messer mit offener Spitze nicht in der Hand tragen dürfe, wenn er im Mittagsservice sei. Am Nachmittag habe der Klient ein Gespräch mit der Arbeitsagodin geführt. Danach sei er zu ihr gekommen und habe sinngemäss gesagt, sie dürfe nicht streng mit ihm umgehen, da er in einer geschützten Werkstatt arbeite. Sie habe ruhig reagiert und den Klienten gebeten, seine Gedanken schriftlich zu formulieren, sodass man diese am Folgetag besprechen könne. Am Folgetag, dem 6. Dezember 2024, habe der Klient ihr einen Zettel übergeben auf dem gestanden sei, er fühle sich von ihrer Strenge verletzt. Sie sei in diesem Moment emotional betroffen gewesen, da sie sich in der Vergangenheit sehr für den Klienten eingesetzt habe. In ihrer Reaktion erhob sie kurz die Stimme, um ihm beispielhaft zu verdeutlichen, was sie unter einer strengen bzw. lauten Stimme verstehe. Im Anschluss sei die Arbeitsagodin an die Situation herangetreten und habe den Klienten gebeten, mit ihr zu kommen. In diesem Moment habe sie seitlich die Hand ausgestreckt – als Geste, der Klient solle noch kurz bleiben – und habe ihn dabei im Bauchbereich berührt, da er direkt neben ihr gestanden sei. Bereits anlässlich dieser Situation sei der Klient gefragt worden, ob er die Berührung als unangenehm empfunden habe, worauf er geantwortet habe, sie dürfe ihn anfassen, er habe gesagt „wieso nicht?!“. Die kurze Berührung sei Ausdruck einer spontanen, gestikulierenden Bewegung gewesen, die sinnbildlich zum Verweilen aufgefordert habe. Zugleich habe die ausgestreckte Hand einen schützenden Charakter gehabt, vergleichbar mit einer reflexhaften Geste, die jemanden sanft am Weitergehen hindere. Ein Selbstverschulden liege nicht vor und sei auch mit der Stellungnahme von der Arbeitsagodin vom 27. Mai 2025 nicht nachgewiesen. Letztere sei teils pauschal und es sei nicht ersichtlich, um welche Momente es sich handeln solle. Gestützt auf die Schilderungen der Arbeitsagodin gehe sie davon aus, dass es sich hierbei mutmasslich um den 5. Dezember 2024 gehandelt habe, als der Klient während des Mittagsservice ein Messer mit offener Spitze nach vorne in der Hand gehalten habe, bei welchem sie ihn zurechtgewiesen habe.

Sie bestreite, dass Kraftausdrücke verwendet worden seien. Auch seitens des Klienten sei nicht bestätigt worden, dass Kraftausdrücke verwendet worden seien. Die Behauptung der Arbeitsagodin, wonach der Klient bereits im Vorfeld geäußert habe, dass er sich von ihr nicht respektvoll behandelt fühle, könne nicht zutreffen, wenn er sie wenige Tage zuvor privat, gar noch mit seiner Mutter, in der Freizeit besucht habe. Bemerkenswert sei, dass die Arbeitsagodin – anders als in ihren ersten Schilderungen – nicht mehr von einer Tötlichkeit spreche. Dies stütze ihre Darstellung, wonach es sich von Anfang an um eine situativ bedingte, keinesfalls übergriffige oder unangemessene Geste gehandelt habe. Zudem sei zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberin den Vorfall zunächst mit Begriffen wie „Handgreiflichkeit“ oder „Tötlichkeit“ stark dramatisiert habe. Im Verlauf des Schlichtungsverfahrens sei jedoch die Unverhältnismässigkeit dieser Darstellung deutlich geworden und die Verpflichtung zur Zahlung bis zum Ende Kündigungsfrist anlässlich der Schlichtungsverhandlung und im Vergleich anerkannt worden (act. 235).

6. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 23. Juni 2025 begründete die Beschwerdegegnerin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, gestützt auf die Zeugenaussage der Arbeitsagodin vom 27. Mai 2025 sei zweifelsfrei belegt, dass es zwischen dem 5. und 6. Dezember 2024 zu Auseinandersetzungen zwischen der Versicherten und dem Klienten gekommen sei. Der Klient sei beeinträchtigt und damit unterlegen. Die Versicherte habe unbestritten die Stimme erhoben und es habe einen körperlichen Einsatz gegeben. Die ehemalige Arbeitgeberin könne eine glaubhafte sowie rechtsgenüßliche Zeugenaussage ins Recht legen, gemäss welcher es sich um nicht mehr sozialadäquate Reaktionen der Versicherten gehandelt habe. Letztere könne diese Zeugenaussage nicht durch eine andere Zeugenaussage oder dergleichen entkräften, sondern lege lediglich ihre schwierige Situation anschaulich dar. Weshalb es zu besagten Vorfällen gekommen sei, könne nicht mehr eruiert werden. Fakt sei, dass auch eine ungeschulte Arbeitnehmerin ihre Stimme im Arbeitsumfeld nicht erheben sollte, keine Kraftausdrücke verwenden und schon gar nicht körperlich agieren dürfe. Die Versicherte hätte aus der Situation gehen oder professionelle Hilfe, z. B. bei der anwesenden Arbeitsagodin, holen sollen. Mit ihrem Verhalten habe die Versicherte zwar nicht die Kündigung angestrebt. Es müsse jedoch jeder vernünftige Dritte, vor allem Mitarbeitende eines geschützten Arbeitsbereichs, welche im Allgemeinen bekannt seien für ihre strengen Verhaltenscodices, damit rechnen, dass nach einem solchen Verhalten eine Kündigung die Folge sein könne. Eine vorherige Verwarnung habe die ehemalige Arbeitgeberin nicht aussprechen müssen, auch wenn eine umgehende Kündigung ein strenges Verhalten darstelle und sie wohl aus Angst vor weiteren Vorfällen so gehandelt habe. Damit habe die Versicherte, in ihrer Emotion, zumindest eventualvorsätzlich gehandelt.

7.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten im Zusammenhang mit dem Nichterhalt bzw. dem Verlust einer Arbeitsstelle voraus. Ein solches zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie bereits ausgeführt, kommt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Kündigung nur in Betracht, wenn das vorwerfbare Verhalten klar feststeht und vorsätzlich erfolgt ist, wobei Eventualvorsatz genügt. Ein solcher ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt. Ausweislich der Akten steht zwar fest, dass es am 6. Dezember 2024 nach Sichtung des vom Klienten mit der Stiftung C._____ verfassten Schreibens – wohl aufgrund der

Vorgeschichte am Vortag – zu einer emotional geführten verbalen Auseinandersetzung kam und die Beschwerdeführerin dabei die Stimme anhob. Hingegen ist aufgrund der Aktenlage nicht hinreichend erstellt, ob die Beschwerdeführerin den Klienten im Sinne eines körperlichen Zurückhaltens an der Fortbewegung gehindert bzw. ihn in einer Weise angefasst hatte, die als handgreiflich oder gar übergreifig zu qualifizieren wäre, oder ob sie ihn im Sinne einer spontanen Bewegung, die sinnbildlich auch als Aufforderung zum Verweilen verstanden werden kann, berührt hat. Eine diesbezügliche Zeugenaussage des direkt betroffenen Klienten fehlt. Die erhobenen Vorwürfe stützen sich im Wesentlichen einzig auf interne Gesprächsnotizen sowie auf eine erst später eingeholte Darstellung der Arbeitsagodin. Die Beschwerdeführerin bestreitet demgegenüber die Anschuldigungen glaubhaft und schildert den fraglichen Vorfall abweichend. Auch hinsichtlich der Äusserung allfälliger Kraftausdrücke besteht keine Klarheit. Namentlich hat der Klient gemäss der Gesprächsnotiz vom 10. Dezember 2024 keine Kraftausdrücke genannt (act. 74) und gemäss dem Gesprächsprotokoll vom 6. Dezember 2024 angegeben, sich nicht daran erinnern zu können, ob Kraftausdrücke gefallen seien (act. 76). Unter diesen Umständen ist das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten – mit Ausnahme der von ihr erhobenen Stimme – nicht eindeutig erstellt.

7.2 Eine verbale Auseinandersetzung, bei der eine Person emotional und mit lauter Stimme reagiert, ist im Arbeitskontext, insbesondere auch bei der Zusammenarbeit mit Personen, die im geschützten Arbeitsbereich tätig sind, nicht unüblich. Insofern musste die Beschwerdeführerin nicht damit rechnen, dass ihr bei einer einmaligen Auseinandersetzung dieser Art nach 17 Jahren tadellosen Verhaltens eine Kündigung drohen würde. Die Beschwerdeführerin hätte – gerade bei einem sozialen Arbeitgeber, der Personen mit Beeinträchtigungen beschäftigt – vielmehr erwarten dürfen, dass Konflikte am Arbeitsplatz zuerst in einem gemeinsamen Gespräch gelöst werden. Von Seiten der Beschwerdeführerin lässt sich in diesem Zusammenhang auch keine fehlende Bereitschaft zur einvernehmlichen Konfliktlösung entnehmen. Die Arbeitgeberin unterliess es jedoch, die Beschwerdeführerin und den Klienten zum Konflikt zu befragen und insbesondere der Beschwerdeführerin Gelegenheit zu geben, angehört zu werden. Es macht vielmehr den Anschein, dass die ehemalige Arbeitgeberin die nach dem Vorfall vom 6. Dezember 2024 bestehenden zwischenmenschlichen Probleme offenbar mit einer Kündigung der Beschwerdeführerin auf möglichst einfache Weise lösen wollte, ohne dass der Versuch unternommen worden wäre, die Situation mittels Gesprächen oder weiteren geeigneten Massnahmen zu entspannen. Bei dem vorgeworfenen Verhalten der Beschwerdeführerin kann jedenfalls nicht von einem gravierenden Vorkommnis oder von einem schweren Fall gesprochen werden, bei dem gleich ohne vorgängige Verwarnung mit der Entlassung zu rechnen gewesen wäre. Damit fehlt es an einem Wissenkönnen und -müssen um das Risiko einer Kündigung, das für die Annahme von Eventualvorsatz erforderlich wäre. Vor diesem Hintergrund ist nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass der Beschwerdeführerin in jenem Zeitpunkt bewusst war, mit ihrem Verhalten eine Arbeitgeberkündigung zu riskieren. Indem die Beschwerdeführerin in ihrer Emotion nach dem Lesen des Briefs – dessen Inhalt nachweislich der Akten nicht belegt ist – einzig die Stimme erhoben hat, ist ihr kein Vorwurf eines eventualvorsätzlichen Verhaltens zu machen, das ihr in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit somit auch nicht zur Last gelegt werden könnte.

7.3 Daran vermögen die Vorbringen der Beschwerdegegnerin nichts zu ändern. Wenn sie geltend macht, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Verhalten gegen die strengen Verhaltenscodices verstossen, die im geschützten Arbeitsbereich im Allgemeinen bekannt seien, kann ihr nicht beigespflichtet werden. Zunächst benennt sie nicht, welche konkreten Vorschriften oder arbeitsvertraglichen Pflichten die Beschwerdeführerin vorsätzlich oder eventualvorsätzlich verletzt haben soll. Solche sind auch nicht ersichtlich. Soweit sie sich auf die Stellungnahme der Arbeitsagogin vom 27. Mai 2025 beruft, ist ihr entgegenzuhalten, dass diese Stellungnahme – wie bereits in Erwägung 7.1 hiavor ausgeführt – keine gesicherten Schlüsse hinsichtlich der Verwendung von Kraftausdrücken oder eines handgreiflichen oder übergriffigen Festhaltens bzw. Anfassens zulässt. Die Feststellungen im vorinstanzlichen Entscheid stützen sich zudem einseitig auf die Angaben der Arbeitgeberin, welche nur wenig aussagekräftig sind und zudem von der Arbeitslosenkasse veranlasst wurden. Die Ausführungen der Arbeitsagogin vom 27. Mai 2025 vermögen den erforderlichen Nachweis eines für eine selbstverschuldete Kündigung ausreichenden Grundes deshalb nicht zu erbringen. Letztlich muss die Glaubwürdigkeit der Angaben der Arbeitgeberin generell angezweifelt werden, da ihr Verhalten am Ende des Arbeitsverhältnisses deutlich durch den Konflikt mit der Beschwerdeführerin geprägt war und die Angaben nicht durch hinreichend objektive Beweismittel gestützt wurden. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der bekannten Arbeitsüberlastung (act. 227) kann der Beschwerdeführerin keine (eventual-)vorsätzlich herbeigeführte Entlassung angelastet werden, wenn sie bei einer zwischenmenschlichen Auseinandersetzung einmalig in 17 Jahren die Stimme erhoben hatte.

8. Liegt nach dem Gesagten kein eventualvorsätzliches Verhalten vor, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV abzusehen. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 23. Juni 2025 ist aufzuheben.

9.1 Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine ordentlichen Kosten zu erheben.

9.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Der Beschwerdeführerin als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Deren Rechtsvertreterin hat in ihrer Honorarnote vom 12. Februar 2026 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 10 Stunden und 25 Minuten geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen ist. Der Aufwand der Rechtsvertreterin wird mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- vergütet (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifierordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Nicht zu beanstanden ist die Spesenpauschale von 2 %. Der Rechtsvertreterin ist demnach ein Honorar von Fr. 2'871.40 (inkl. Spesenpauschale und 8,1 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 23. Juni 2025 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 2'871.40 (inkl. Auslagen und 8,1 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.