

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2021 78

## Entscheid vom 20. September 2021

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
lic.iur. Josef Mathis, Gerichtsschreiber

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

**gegen**

**Amt für Arbeit, Arbeitslosenkasse**, Lückenstrasse 8,  
Postfach 1181, 6431 Schwyz,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung; selbstverschuldete Arbeitslosigkeit)

## **Sachverhalt:**

**A.** A.\_\_\_\_\_ (Jg. 19\_\_) arbeitete seit 2002 beim Kanton B.\_\_\_\_\_, seit 2005 als Chef der Abteilung C.\_\_\_\_\_ in der Dienststelle D.\_\_\_\_\_ (Vi-act. 134, 92). Mit Verfügung vom 22. Juli 2020 wurde das Anstellungsverhältnis per 31. Januar 2021 aufgelöst (Vi-act. 92). Diese Kündigung hat A.\_\_\_\_\_ mit Beschwerde vom 18. August 2020 beim Regierungsrat des Kantons B.\_\_\_\_\_ angefochten (Vi-act. 61). Mit Vereinbarung vom 7. Dezember 2020 zwischen dem Kanton B.\_\_\_\_\_, und A.\_\_\_\_\_ bestätigten die Parteien die in der Kündigungsverfügung ausgesprochene Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2021 und vereinbarten als Konsequenz der Kündigung einvernehmlich u.a. eine Entschädigungszahlung in der Höhe von Fr. 130'000.-- an A.\_\_\_\_\_ und dessen Rückzug seiner Beschwerde (Vi-act. 157).

**B.** Per 13. Januar 2021 wurde A.\_\_\_\_\_ durch das RAV Goldau zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 174). Am 8. Februar 2021 stellte A.\_\_\_\_\_ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Februar 2021.

**C.** Mit Verfügung vom 25. März 2021 wurde A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 48 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 55). Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 29. April 2021 Einsprache (Vi-act. 27), welche von der Arbeitslosenkasse mit Entscheid Nr. 88 / 2021 vom 2. Juni 2021 abgewiesen wurde (Vi-act. 14).

**D.** Am 31. Mai 2021 wurde A.\_\_\_\_\_ von der Arbeitsvermittlung abgemeldet; am 1. Juni 2021 trat er eine neue Stelle an (Vi-act. 8).

**E.** Am 30. Juni 2021 erhebt A.\_\_\_\_\_ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde mit dem Antrag, der Einspracheentscheid Nr. 88 / 2021 vom 2. Juni 2021 sei aufzuheben.

**F.** Die Vorinstanz beantragt am 11. August 2021 unter Verweis auf die Begründung im angefochtenen Einspracheentscheid die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

## **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für eine Dauer von 48 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

**2.1** Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 139 V 524 Erw. 4.2, 141 V 365 Erw. 4.1, Urteil BGer 8C\_778/2019 vom 11.3.2020 Erw. 5.1). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (VGE II 2020 91 vom 16.10.2020 Erw. 2.1 mit Hinweis auf Art. 30 AVIG).

**2.2.1** Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung mitunter dann einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos wird (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Als selbstverschuldet gilt die Arbeitslosigkeit unter anderem dann, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983).

**2.2.2** 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. Es genügt, dass das allgemeine dienstliche oder ausserdienstliche Verhalten der versicherten Person - mithin auch deren charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne - Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (Urteil BGer 8C\_873/2013 vom 17.1.2014 Erw. 3.2 mit weiteren Hinweisen; VGE II 2020 91 vom 16.11.2020 Erw. 2.2; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., S. 2514 Rz. 835 ff.).

**2.3.1** 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; SR 0.822.726.8) 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 (Urteile BGer

8C\_721/2020 vom 15.6.2021 Erw. 6.1; 8C\_796/2019 vom 27.3.2020 Erw. 3.2; BGE 122 V 54 ff.). Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte 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 BGer 8C\_582/2014 vom 12.1.2015 Erw. 4; EGV-SZ 2017 B 3.1; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837).

**2.3.2** Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (Urteile BGer 8C\_721/2020 vom 15.6.2021 Erw. 6.1; 8C\_796/2019 vom 27.3.2020; 8C\_99/2017 vom 22.6.2017 Erw. 3; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (J. Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss., Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 Erw. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch 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 in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter 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 schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil BGer 8C\_504/2007 vom 16.6.2008 Erw. 5.4). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte,

dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was der Täter wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 Erw. 8.4.1 mit Hinweisen; Urteil BGer 8C\_872/2011 vom 6.6.2012 Erw. 4.2.1 f.).

**2.4.1** Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen. Dies stellt eine Ausnahme des sonst im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweisgrades der überwiegenden Wahrscheinlichkeit dar (vgl. Urteile BGer 8C\_22/2016 vom 3.3.2016 Erw. 4.2.; 8C\_582/2014 vom 12.1.2015 Erw. 4 je mit weiteren Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., S. 2514 Rz. 835 ff.). Steht das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten nicht klar fest, fällt eine Einstellung der Anspruchsberechtigung ausser Betracht.

**2.4.2** 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. BGE 112 V 245 Erw. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 Erw. 7b; Urteil EVGer C 102/00 vom 8.3.2001 Erw. 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, zumindest eventualvorsätzlich ausgeübt wurde. 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 EVGer C 380/00 vom 26.4.2001 Erw. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837).

**3.** Von einer zu sanktionierenden selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ist somit dann auszugehen, wenn dem Beschwerdeführer ein Verhalten vorzuwerfen ist, das in beweismässiger Hinsicht klar feststeht, und der Beschwerdeführer vor-

hersehen konnte oder damit rechnen musste, dass dieses Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, was er in Kauf nahm (Eventualvorsatz).

**4.1** Am Beginn des Verfahrens, das zur Kündigung des Beschwerdeführers führte, stand ein Mailversand ohne Betreff vom 19. Dezember 2019 aus einem Mailaccount einer Angestellten der Dienststelle D.\_\_\_\_\_ des Kantons B.\_\_\_\_\_ an sämtliche Mitarbeitenden der Dienststelle D.\_\_\_\_\_ und verschiedene Medienunternehmen. In der Mailanlage waren Mails zwischen der Angestellten und dem Beschwerdeführer sowie zwischen dieser und einer anderen Frau beigefügt. Der Inhalt konnte so gelesen werden, dass der Beschwerdeführer mit verschiedenen Frauen eine Beziehung pflege, so mit dieser Angestellten. Dabei habe der Beschwerdeführer einen auffälligen Charakter gezeigt, was bei den Betroffenen auch Ängste ausgelöst habe. Dieser Mailversand, welcher zudem dem Amtsgeheimnis unterliegende Inhalte enthalten haben soll, löste eine Untersuchung sowie die Freistellung des Beschwerdeführers aus. Die Urhebererschaft konnte nicht eruiert werden. Von einer fristlosen Kündigung des Beschwerdeführers sah die Arbeitgeberin ab. Jedoch wurde am 22. Juli 2020 ordentlich mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten gekündigt.

In der Verfügung wurde die Kündigung mit den Ergebnissen der Untersuchung begründet. So (sehr kurz zusammengefasst) damit, dass der Beschwerdeführer mit mehreren Frauen (teils gleichzeitig) eine Liaison gehabt habe, diese Frauen ihm teilweise unterstellt gewesen seien, er dies nicht gemeldet habe, die Frauen durch ihn teils angestellt, teils gefördert und befördert wurden und er bei diesen Geschäften nie in den Ausstand getreten sei. Auch gegenüber anderen angestellten Frauen habe er Privates nicht von Geschäftlichem getrennt, was für die Betroffenen unangenehm gewesen sei. Dies habe auch zu Problemen unter den angestellten Frauen geführt. Des Weiteren wurden ihm auch Führungsmängel und Amtsgeheimnisverletzung vorgeworfen. Der Leiter der Dienststelle D.\_\_\_\_\_ beurteilte letztlich das Vertrauensverhältnis als zerstört, weshalb eine Weiterbeschäftigung - auch in anderer Funktion - undenkbar sei (siehe für ausführliche Begründung der Kündigung Vi-act. 92).

Die Kündigung hat der Beschwerdeführer beim Regierungsrat des Kantons B.\_\_\_\_\_ angefochten. Er gab zu, mit zwei Frauen ein Verhältnis gehabt zu haben, was indes reine Privatsache sei. Sie seien ihm nie direkt unterstellt gewesen. Eine Meldepflicht habe nicht bestanden, von einer Beziehung habe der Leiter der Dienststelle D.\_\_\_\_\_ sodann gewusst. Zudem weise er die Vorwürfe der Begünstigungen zurück. Alle Personalgeschäfte seien im ordentlichen Prozess geführt worden, nie von ihm alleine. Die gesamte Untersuchung sei nicht korrekt abgelaufen. Auskunftspersonen seien gezielt - gegen ihn - ausgesucht

worden, andere, ihm gut gesinnte Personen, seien nicht befragt worden; Gegenüberstellungen hätten nie stattgefunden. Vieles sei unwahr, von enttäuschten Frauen ausgeführt, um ihm zu schaden. Dem Dienststellenleiter, mit welchem er schon vor dessen Wahl inhaltliche Differenzen gehabt habe, sei dies gelegen gekommen, so dass er ihm habe kündigen können (vgl. betreffend Anfechtung der Kündigung die Beschwerde, Vi-act. 61).

Mit der Beschwerde gegen die Kündigung forderte der Beschwerdeführer, die Missbräuchlichkeit sei festzustellen und ihm Fr. 165'000.-- Genugtuung sowie Fr. 110'000.-- Abfindung zu bezahlen.

Mit Vereinbarung vom 7. Dezember 2020 bestätigten der Beschwerdeführer und der Kanton B.\_\_\_\_\_ die Kündigung per 31. Januar 2021. Dem Beschwerdeführer wurde eine Entschädigung von Fr. 130'000.-- bezahlt. Anstatt den "Fragebogen für Arbeitgeber" auszufüllen schrieb der zuständige Departementsvorsteher des Kantons B.\_\_\_\_\_ der Vorinstanz am 10. Februar 2021, die vom Dienststellenleiter verfügte Kündigung sei beim Regierungsrat angefochten worden. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens sei es zu einer Vereinbarung gekommen, worauf die Beschwerde zurückgezogen worden sei. Daher seien die Vorwürfe, die zur Kündigung geführt hätten, von keiner übergeordneten Instanz überprüft worden. Und weiter: "Entsprechend erachte ich es als schwierig, die in der Kündigung erwähnten, jedoch von A.\_\_\_\_\_ bestrittenen Vorkommnisse einfach ohne Weiteres als konkrete Kündigungsgründe zu nennen. Ungeachtet der Schuldfrage ist das Vertrauensverhältnis derart zerrüttet, dass eine weitere Zusammenarbeit aus Sicht des Dienststellenleiters undenkbar war und nur noch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Frage kam" (Vi-act. 155).

**4.2.1** Mit Verfügung vom 25. März 2021 sanktionierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit 48 Einstelltagen (Vi-act. 55). Anhand der vorhandenen Unterlagen, insbesondere der ausführlichen Verfügung des Departementsvorstehers [recte des Dienststellenleiters] vom 22. Juli 2020, werde festgestellt, dass der Beschwerdeführer durch das persönliche vermeidbare Verhalten die Arbeitslosigkeit selber verschuldet habe. Angestellte hätten die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig und pflichtbewusst auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Erschwerend wirke der Umstand, dass der Beschwerdeführer eine Führungsposition innegehabt habe, weshalb die Anforderungen an ein korrektes (ausserdienstliches) Verhalten streng zu beurteilen seien.

**4.2.2** In der Einsprache vom 29. April 2021 machte der Beschwerdeführer geltend, nach der missbräuchlichen Kündigung habe er sich in einem Rechtsstreit

mit dem Kanton B. \_\_\_\_\_ befunden. Es sei bis Mitte Dezember 2020 unklar gewesen, ob er nicht doch weiter angestellt bleibe. Dann habe man, bei missbräuchlicher Kündigung, am 7. Dezember 2020 die Vereinbarung geschlossen. Der Kanton B. \_\_\_\_\_ sei an ihn gelangt, um diese Vereinbarung abzuschliessen und der zuständigen Departementsvorsteher habe gegenüber der Arbeitslosenkasse bestätigt, dass ihm die Schuldfrage nicht zugewiesen werden könne. Er sei Opfer eines sog. "internen Maulwurfs" geworden, der einen Mailaccount einer Angestellten gehackt und Mails intern und extern versandt habe. Mit der ganzen Angelegenheit habe er nichts zu tun, er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen. Die Arbeitslosenkasse berücksichtigte absolut einseitig die Begründung der Kündigungsverfügung des Dienststellenleiters. Die dagegen eingereichte und allen Punkten klar widersprechende Beschwerde werde vollständig ausgeblendet. Es sei dies unprofessionell, vorverurteilend und unfair. Dazu gehöre auch die Ausführung zu seinem anscheinend nicht korrekten (ausserdienstlichen) Verhalten, was sie (die Leiterin der Arbeitslosenkasse) nicht zu werten habe. Es sei klar, dass er sich nachweisbar auch im Privatleben korrekt verhalten habe. Dass sich zwei Frauen gegenseitig aufgeschaukelt und ihren Fantasien freien Lauf gelassen hätten, wie sie ihm schaden könnten, sei aufgrund der Trennung von ihnen nachvollziehbar. Auch aufgrund der Vereinbarung, mit welcher der Kanton ihm Fr. 130'000.-- zahle, sei klar, dass er seine Kündigung nicht selbst verschuldet habe. Bis 2018 habe er von den früheren Dienststellenleitern stets sehr gute bis ausgezeichnete Beurteilungen erhalten. Erst der neue Dienststellenleiter, mit welchem er zuvor 10 Jahre auf gleicher Stufe (Abteilungschef) zusammengearbeitet habe, habe seit Übernahme der Leitung versucht, ihn los zu werden. Dies, weil sie in der früheren Zusammenarbeit oft inhaltliche Differenzen gehabt hätten. Es befremde, dass die Arbeitslosenkasse das Schreiben des Sicherheitsdirektors nicht berücksichtige. Darin werde ihm attestiert, dass die in der Kündigung erwähnten Vorkommnisse nicht ohne weiteres als Kündigungsgründe genannt werden könnten. Dies bestätige, dass er sich nichts habe zuschulden kommen lassen, sondern dass der neue Dienststellenleiter die Chance genutzt habe, einen ihm schon früher nicht genehmen Abteilungschef zu entfernen (Vi-act. 27).

**4.2.3** Im angefochtenen Einspracheentscheid gab die Vorinstanz ausführlich die in der Kündigung genannten Gründe wieder sowie die Bestreitungen des Beschwerdeführers in dessen Beschwerde gegen die Kündigung (Vi-act. 14). Im Ergebnis bestätigte sie die Sanktionierung mit folgender Begründung:

- Ob der Beschwerdeführer ein Verhältnis nur mit zwei oder noch weiteren Frauen gehabt habe, sei letztlich ebenso irrelevant wie die Intensität der Beziehun-

gen. Tatsache sei, dass mindestens zwei Beziehungen bestanden und dies zu Frauen in seiner Abteilung d.h. Befehlshierarchie, wenn auch nicht direkt unterstellt.

- Diese Führung könne nicht neutral und unabhängig ausgeübt werden, wenn nur schon der Anschein im Raum stehe, dass diese Frauen allenfalls durch den Beschwerdeführer begünstigt würden. Vorliegend bestehe dieser Anschein, weil der Beschwerdeführer bei den Personalgeschäften anwesend gewesen sei und dadurch die Möglichkeit gehabt habe, seinen Einfluss geltend zu machen.
- Auch wenn letztlich der Dienststellenleiter die wesentlichen Personalentscheidungen getroffen habe, so sei dies - in den meisten Fällen - in Unkenntnis der Beziehungen des Beschwerdeführers zu den Frauen erfolgt, weshalb der Dienststellenleiter seine Aufsichtsfunktion nicht vollständig wahrnehmen können.
- Indem der Beschwerdeführer seine privaten Beziehungen nicht offengelegt habe, habe er das berechnete Interesse aller seiner untergebenen Mitarbeiter und letztlich der Öffentlichkeit auf unabhängige, faire und transparente Anstellungsverfahren verletzt. Er sei damit den Anforderungen als Führungsperson nicht nachgekommen. Die Treuepflicht gegenüber dem Dienststellenleiter habe er verletzt, indem er nicht sichergestellt habe, dass dieser unter Einbezug aller relevanten Fakten Entscheidungen treffen können.
- Indem der Beschwerdeführer einer externen Frau dienstliche Fotos zugestellt habe, habe er sich gegenüber der eigenen Dienststelle illoyal verhalten. Selbst wenn es keine strafrechtliche Relevanz habe, sei das Verhalten dem eines Vorgesetzten unwürdig und zeige ebenfalls, dass es der Beschwerdeführer selber gewesen sei, der das Vertrauensverhältnis zu seiner eigenen Mannschaft zerrüttet habe. Zudem stelle es eine Verletzung des Verhaltenskodex der Dienststelle dar.
- Indem der Beschwerdeführer Beziehungen zu Frauen seiner Abteilung eingegangen sei, habe diese teilweise private Angelegenheit eine öffentliche Relevanz erhalten. Der Beschwerdeführer selber habe dies vermischt. All dies wäre vermeidbar gewesen, weshalb auch die Kündigung vermeidbar gewesen wäre. Aus arbeitslosenrechtlicher Sicht komme ihm deshalb ein Verschulden zu.
- An diesen Erwägungen aus arbeitslosenrechtlicher Sicht ändere der Hinweis des Departementsvorstehers, die Kündigungsgründe seien durch keine übergeordnete Instanz überprüft worden, nichts. Auch der Hinweis, die Kündigung sei vom Dienststellenleiter aus persönlicher Animosität motiviert, sei nur bei der Schuldzumessung zu berücksichtigen, ändere aber nichts, dass das Verhalten

des Beschwerdeführers ausreiche, um das Arbeitsverhältnis massgebend zu zerrütten.

- Zusammenfassend sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 48 Tage im mittleren Bereich des schweren Verschuldens gerechtfertigt.

**4.2.4** Vor Verwaltungsgericht wiederholt der Beschwerdeführer weitestgehend seine in der Einsprache vorgebrachten Vorwürfe. So berücksichtige auch der Leiter des Amtes für Arbeit einseitig die ungerechtfertigten Kündigungsgründe, nicht aber seine Begründung der Beschwerde gegen die Kündigung. Er bestreitet einen Eventualvorsatz bezüglich Herbeiführens seiner Entlassung; er selber sei Opfer eines "internen Maulwurfs" geworden. Selber habe er sich nichts zu Schulden kommen lassen. Mit den nicht neutralen Abklärungen habe der Dienststellenleiter versucht, irgendwelche Entlassungsgründe zu produzieren. Er könne jedoch belegen, dass die gemachten Aussagen absolut haltlos gewesen seien. Von einer Sanktionierung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit sei daher abzusehen.

**5.1** Die Vorbringen des Beschwerdeführers betreffend Selbstverschulden sind unbegründet. Er verkennt, dass ihm nicht die Vorkommnisse rund um den Mailversand vom 19. Dezember 2019 zum Vorwurf gemacht werden. Dies war einzig der Auslöser einer Untersuchung, welche Begebenheiten, ein Verhalten des Beschwerdeführers zu Tage brachte, die das Vertrauensverhältnis zum Dienststellenleiter zerstörte und eine Weiterbeschäftigung verunmöglichte.

Es mag zutreffen, dass während der Untersuchung gemachte Aussagen nicht vollends zutreffen, dass womöglich einige Aussagen persönlich gefärbt und gezielt gegen den Beschwerdeführer gerichtet waren. Diese, namentlich etwa auch subjektive Einschätzungen, sind vorliegend aber nicht massgebend. Hingegen hat die Vorinstanz im Einspracheentscheid nachvollziehbar und schlüssig ausgeführt, dass Kernelemente der Untersuchungsergebnisse auch seitens des Beschwerdeführers unbestritten sind und dass diese letztlich die Quelle der Zerrütung, des gestörten Vertrauensverhältnisses resp. der Unzumutbarkeit der Weiterführung der Anstellung bildeten.

So ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer mit mehr als einer Frau in seiner Abteilung eine Beziehung hatte, dass er die Tochter einer Frau, mit welcher eine Beziehung gewollt, aber gescheitert war, als seine Sekretärin anstellte, dass er über diese Beziehungen nicht informierte (wobei zu seinen Gunsten anzunehmen ist, dass der Dienststellenleiter von einer Beziehung dennoch wusste), weil er dies als reine Privatsache betrachtete, dass er bei Personalgeschäften dieser Frauen mitwirkte (ob er federführend oder bloss anwesend involviert war, ist nicht

entscheidend) und dass er aus dem Dienst heraus einer weiteren Frau (die nicht Angestellte war) dienstliche Bilder zustellte (ob mit oder ohne abschätzigen Kommentar versehen, ist nicht massgebend).

Der Beschwerdeführer bezeichnet diese Beziehungen zu Unrecht als reine Privatsache. Allein die Tatsache, dass diese Beziehungen in seiner Dienststelle Thema wurden und etwa auch unter seinen Sekretariatsmitarbeiterinnen - wie auch immer - besprochen wurden und schliesslich - nach Darstellung des Beschwerdeführers - von einem "Maulwurf" aufgegriffen und gezielt eingesetzt wurden, zeigt auf, dass sie nicht ohne Einfluss für die Dienststelle waren. Auch die Tatsache, dass er dienstliche Bilder an eine Drittperson versendet hat, stellt keinesfalls eine Privatsache dar.

Selbst wenn eine allfällige Abneigung des Dienststellenleiters gegenüber dem Beschwerdeführer beachtet wird, ist es dennoch nachvollziehbar, dass dieser in solchem Verhalten einen klaren Vertrauensbruch eines ihm direktunterstellten Kaderangehörigen sieht. Wer bei Personalgeschäften von zugegebenermassen mehr als einer Frau, zu welcher eine Beziehung besteht oder bestand und die in der eigenen Abteilung arbeiten, nicht mindestens in den Ausstand tritt oder über diesen Umstand informiert, missbraucht das Vertrauen des Vorgesetzten, der davon ausgeht und ausgehen darf, dass diese Personalgeschäfte ohne jegliche persönliche Note und in Kenntnis aller Umstände bearbeitet werden. Da der Beschwerdeführer weder in den Ausstand trat noch über die Beziehungen informierte, bleibt diesen Anstellungen und Beförderungen der Anschein einer Unregelmässigkeit haften, selbst wenn der Beschwerdeführer keine unredlichen Absichten hegte. Er kann dies im Nachhinein gar nicht wegbedingen. Auch deshalb handelt es sich bei diesen Beziehungen nicht um eine reine Privatsache. Es mag zutreffen, dass in der vom Dienststellenleiter durchgeführten Untersuchung von Angestellten des Beschwerdeführers übertriebene oder gar falsche Aussagen gemacht wurden, namentlich was die Befindlichkeiten von Sekretärinnen anbelangt. Letztlich sind aber gerade auch diese auf den Umstand seines als Privatsache betitelten Verhaltens und Umgangs mit Beziehungen zu angestellten Frauen zurückzuführen. Es zeigt dies auf, dass auch das für eine geordnete Arbeit notwendige Vertrauen und die Loyalität – zumindest von einem Teil - der Angestellten gestört waren. Nicht förderlich ist dieser Situation, wenn noch bekannt wird, dass der Beschwerdeführer als Abteilungschef dienstliche Bilder an Dritte versendet. All dies ist ausreichend, damit der Dienststellenleiter das Vertrauensverhältnis zu einem ihm direkt unterstellten Abteilungschef nachvollziehbarerweise als zerstört betrachtet. Die Umstände, welche dazu führten, sind dabei nicht objektiven Faktoren geschuldet (Erw. 2.2.2 oben), sondern rühren aus

dem Verhalten des Beschwerdeführers, auch wenn er dieses - zu Unrecht - als Privatsache betrachtet.

Aus dem Verweis auf die Vereinbarung mit dem Kanton B. \_\_\_\_\_ vom 7. Dezember 2020 und das Schreiben des Departementvorstehers an die Vorinstanz kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Er blendet aus, dass er in seiner Beschwerde gegen die Kündigung mehr als den doppelten Betrag der letztlich bezahlten Entschädigung gefordert hatte, was der Kanton offensichtlich nicht zu zahlen bereit war; vielmehr liegt ein "klassischer" Vergleich vor. Korrekt ist, dass die Kündigungsgründe nie durch eine obere Instanz überprüft wurden, mithin wurden sie weder widerlegt noch bestätigt. Tatsache ist aber auch, dass mit der Beschwerde insbesondere auch formelle Mängel des Kündigungsverfahrens geltend gemacht wurden und die Missbräuchlichkeit der Kündigung derart begründet wurde. Vor allem aber hat der Sicherheitsdirektor bestätigt, dass das Vertrauensverhältnis zum Dienststellenleiter derart gestört war, dass eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen war. Der Kanton hat dies akzeptiert und die Kündigung bestätigt und hierzu nicht die geforderte Entschädigung geleistet.

Irrelevant ist auch der Verweis auf die früheren Mitarbeiterbeurteilungen durch die früheren Dienststellenleiter. Nachdem der Beschwerdeführer die Beziehungen zu angestellten Frauen als seine Privatsache betrachtete und keinen Grund für eine Information oder Ausstand sah, ist es möglich, dass die früheren Dienststellenleiter nicht davon wussten und sie diese Vertrauensverletzung in ihren Beurteilungen gar nicht berücksichtigen konnten.

Insgesamt hat die Vorinstanz nachvollziehbar und schlüssig dargelegt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers - soweit es unbestritten ist - Ursache des Vertrauensbruches und der Unzumutbarkeit, die Anstellung weiterzuführen, ist.

**5.2** Die Vorinstanz bezeichnet das vorgeworfene Verhalten als vermeidbar, weshalb auch die Kündigung vermeidbar gewesen wäre, weshalb sie als vom Beschwerdeführer selbstverschuldet zu qualifizieren sei. Diese Beurteilung ist, wie zuvor ausgeführt, nachvollziehbar und schlüssig. Denn ein Selbstverschulden ist zu bejahen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (Urteil BGer 8C\_958/2008 vom 30.4.2009 Erw. 2.2; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 835; vgl. auch oben Erw. 2.2.2).

Der Vorinstanz kann indes nicht gefolgt werden, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung einzig ein vermeidbares Fehlverhalten voraussetzt und es

keiner Verschuldensqualifikation bedürfe (angefochtener Entscheid, Rz. 25). Dem Zitat, auf welches sich die Vorinstanz hierbei abstützt (Chopard, a.a.O., S. 108 f.), geht denn auch eine wesentliche, nicht zitierte Einschränkung voraus, indem die Autorin betont, ihre Ausführung erfolge unter dem Vorbehalt, dass die angeführte Rechtsprechung gestützt auf das IAO-Übereinkommen Nr. 168 völkerrechtswidrig sei, weil sie generell alle Verschuldensformen zulasse und subjektive Beweggründe der versicherten Person grundsätzlich ausschliesse (Chopard, a.a.O., S. 105). Denn mit dem Beitritt zur IAO-Übereinkommen Nr. 168 und in Nachachtung von Art. 20 lit. b des IAO-Übereinkommens ist eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nur zulässig, wenn die gekündigte Person (mindestens) eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (vgl. oben Erw. 2.3.1). Mit der Sanktionsvoraussetzung des eventualvorsätzlichen Herbeiführens der Kündigung aber setzt sich die Vorinstanz im Einspracheentscheid überhaupt nicht auseinander (in der angefochtenen Verfügung [Viact. 55] wird dies wohl erwähnt, aber nicht erörtert).

Auch wenn eine Kündigung selbstverschuldet ist, weil der Arbeitgeber etwa infolge eines vorwerfbaren und vermeidbaren Verhaltens des Arbeitnehmers kündigt, so kann die versicherte Person dennoch nur dann in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden, wenn sie eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteil BGer 8C\_796/2019 vom 27.3.2020 Erw. 3.2). Eventualvorsatz ist dann anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil BGer 8C\_721/2020 vom 15.6.2021 Erw. 6.1; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 837). Es muss der Wille (die Inkaufnahme) zur anschliessenden (wahrscheinlichen) Arbeitslosigkeit vorhanden sein, was bei (auch grober) Fahrlässigkeit fehlt (Chopard, a.a.O., S. 71).

Was die versicherte Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft sog. innere Tatsachen. Ob sie die Kündigung im erwähnten Sinne in Kauf genommen hat, muss die Verwaltung resp. im Beschwerdefall das Gericht daher - bei Fehlen eines Geständnisses - aufgrund der Umstände entscheiden. Dazu gehören die Grösse des der versicherten Person bekannten Risikos des Eintritts der Kündigung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe der versicherten Person und die Art der Tathandlung. Je grösser die Wahrscheinlichkeit der Kündigung ist und je schwerer die Sorgfaltspflichtverletzung wiegt, desto näher liegt die Schlussfolgerung, sie habe die Kündigung in Kauf genommen. Das Gericht darf vom Wissen der versicherten Person auf den Willen schliessen, wenn sich ihr der Eintritt der Kündigung als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, sie als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme der Kündigung ausgelegt werden kann (vgl. BGE 138 V 74 Erw. 8.4.1).

**5.3** Vorliegend steht ausser Frage, dass der Beschwerdeführer die Kündigung nicht gewollt (im Sinne von angestrebt) hat. Für eine Sanktionierung ist indes ausreichend, dass er sie in Kauf genommen hat. Dies setzt aber immerhin voraus, dass er aufgrund seines Verhaltens mit einer Kündigung rechnen musste. Dies muss mangels Geständnis - wie dargestellt - aufgrund der Gesamtumstände beurteilt werden. Diese Beurteilung aber hat die Vorinstanz zu Unrecht überhaupt nicht vorgenommen. Vielmehr verfügte (und bestätigte) sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung allein aufgrund der selbstverschuldeten Kündigung, ohne die Frage des Eventualvorsatzes zu prüfen.

Diese Beurteilung kann nicht durch das Gericht nachgeholt werden. Denn hierzu ist die Sache nicht spruchreif. Auch wenn schon allein aufgrund des unbestrittenen Sachverhalts zu Recht von einer selbstverschuldeten Kündigung auszugehen ist, so bedarf es dennoch weiterer Abklärungen, um auch die Gesamtumstände, welche erst die Klärung des (Eventual-)Vorsatzes ermöglichen, zu kennen. So erscheint namentlich wesentlich, ob die früheren Leiter Dienststelle D. \_\_\_\_\_ und Vorgesetzten vom Verhalten des Beschwerdeführers wussten (wie er geltend macht) oder nicht. Und soll vom Wissen auf den Willen geschlossen werden (vgl. oben Erw. 5.2), dann sind all die dem Beschwerdeführer gemachten Vorwürfe derart zu klären, dass sie mit Gewissheit bestätigt oder ausgeschlossen werden können. Denn wenn ein Vorwurf nicht zutrifft, kann er auch nicht ursächlich für eine in Kauf zu nehmende Kündigung sein. Letztlich muss die Frage beantwortet werden können, ob der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens vorhersehen konnte oder damit rechnen musste, dass dieses zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt und ob er dies in Kauf nahm, sich ggfs. der Eintritt der Kündigung als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, sie als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme der Kündigung ausgelegt werden kann (Eventualvorsatz).

**6.** Zusammenfassend ist die Beschwerde damit insoweit gutzuheissen, als der Einspracheentscheid Nr. 88 / 2021 vom 2. Juni 2021 aufgehoben und die Sache zur Klärung des (Eventual-)Vorsatzes im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgegeben wird.

**7.** Es werden keine Kosten erhoben; Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht keiner (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> und g ATSG).

## **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid Nr. 88/2021 vom 2. Juni 2021 aufgehoben und die Sache zur weiteren Beurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).  
  
Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde\* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
4. Zustellung an:
  - den Beschwerdeführer (R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. September 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

### **\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 29. September 2021