



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz  
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und MLaw Ines Stocker  
Gerichtsschreiber: MLaw Patrick Trütsch

URTEIL vom 14. April 2021 *[rechtskräftig]*  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer  
vertreten durch RA lic. iur. B. \_\_\_\_\_

gegen

**Arbeitslosenkasse des Kantons Zug**, Rechtsdienst, Industriestrasse 24,  
Postfach 857, 6300 Zug,  
Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung  
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2020 49

A. Der 1969 geborene A. \_\_\_\_\_ war zunächst vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2017 bei der C. \_\_\_\_\_ AG, D. \_\_\_\_\_, und zufolge einer Umstrukturierung alsdann ab 1. Januar 2018 bei der E. \_\_\_\_\_ AG, D. \_\_\_\_\_, als Lagermitarbeiter angestellt (ALK-act. 48 und 49). Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 16. Januar 2018 per 31. März 2018 auf (ALK-act. 53). Der Versicherte meldete sich daraufhin am 9. März 2018 zur Arbeitsvermittlung (ALK-act. 52) und am 20. März 2018 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab 1. April 2018 (ALK-act. 45) an.

Mit Verfügung vom 29. März 2018 wurde A. \_\_\_\_\_ zufolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit 47 Einstelltagen ab 1. April 2018 sanktioniert (ALK-act. 39). Die ALK begründete ihren Entscheid damit, dass der Versicherte mit seinem Verhalten den Arbeitgeber dazu bewogen habe, ihn zu entlassen. Er habe die Arbeitslosigkeit folglich selbstverschuldet. Hiergegen liess der Versicherte am 4. Mai 2018 Einsprache erheben (ALK-act. 29/81 ff.). Nach weiteren Erhebungen und der Gewährung des rechtlichen Gehörs (ALK-act. 8/30) wies die ALK die Einsprache mit Entscheid vom 13. November 2018 (ALK-act. 7) ab. Das Verwaltungsgericht bestätigte den Entscheid mit Urteil S 2018 149 vom 24. Oktober 2019. Die dagegen erhobene Beschwerde hiess das Bundesgericht mit Urteil 8C\_796/2019 vom 27. März 2020 gut und wies die Sache zur ergänzenden Sachverhaltsabklärung und neuer Entscheidung an das Verwaltungsgericht zurück.

B. In der Folge eröffnete das Verwaltungsgericht unter der Verfahrensnummer S 2020 49 ein neues Dossier.

C. Mit Schreiben vom 27. April 2020 orientierte das Gericht die Parteien über die schriftliche Einvernahme der vier Zeugen, welche die Verfehlungen beobachtet bzw. die Stichproben gemacht hätten. Es gab ihnen die Gelegenheit, allfällige Ergänzungsfragen zu stellen (act. 4).

D. Mit Eingabe vom 25. Mai 2020 beantragte der Beschwerdeführer die mündliche Einvernahme der Zeugen sowie seiner selbst. Für den Fall einer schriftlichen Befragung verzichtete er vorläufig auf die Stellung von Ergänzungsfragen (act. 6). Die ALK äusserte sich nicht.

E. Am 2. Juni 2020 forderte das Gericht die E. \_\_\_\_\_ AG auf, die Namen der vier Zeugen bekannt zu geben (act. 8), was das Unternehmen am 8. Juni 2020 tat (act. 9).

F. Die vier schriftlichen Aussagen gingen am 13. resp. am 14. Juli 2020 bei Gericht ein (act. 14–17).

G. Mit Schreiben vom 14. Juli 2020 stellte das Gericht den Parteien die Aussagen zu und gab ihnen die Gelegenheit, sich dazu zu äussern (act. 18).

H. Die ALK wies in ihrer Stellungnahme vom 11. August 2020 darauf hin, die Aussagen würden sich mit ihren Unterlagen decken und bestätigten den Sachverhalt. Es werde deshalb auf den Einspracheentscheid vom 13. November 2018 verwiesen.

I. Der Beschwerdeführer liess sich am 2. November 2020 vernehmen. Er bestritt die Zeugenaussagen und wies nochmals darauf hin, dass die schriftlichen Ausführungen nicht ausreichten (act. 23).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1.

1.1 Zu den Eintretensvoraussetzungen hat sich das Gericht in Erwägung 1 des Urteils S 2018 149 vom 24. Oktober 2019 bereits geäussert. Darauf wird verwiesen.

1.2 Ergänzend sind am 1. Januar 2021 die am 21. Juni 2019 verabschiedeten geänderten Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) in Kraft getreten. Dementsprechend sieht Art. 83 ATSG vor, dass für im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 21. Juni 2019 beim erstinstanzlichen Gericht hängige Beschwerden das bisherige Recht gilt. Die hier zu beurteilende Beschwerde wurde am 14. Dezember 2018 der Post übergeben, weshalb die bis 31. Dezember 2020 gültigen Normen des ATSG auf den vorliegenden Fall Anwendung finden und in dieser Fassung zitiert werden.

1.3 Das Bundesgericht hat mit Urteil 8C\_796/2019 vom 27. März 2020 den Entscheid des Verwaltungsgerichts Zug S 2018 149 vom 24. Oktober 2019 aufgehoben und zur ergänzenden Sachverhaltsabklärung zurückgewiesen. Es wurde beanstandet, dass die

Vorfälle, welche zur Kündigung durch die Arbeitgeberin geführt hätten, in tatsächlicher Hinsicht klar feststehen müssen. Hierfür habe es an verwertbaren Zeugenaussagen oder anderen Beweismitteln gefehlt, weshalb das Gericht nicht auf ergänzende Beweismassnahmen habe verzichten dürfen. Damit habe es den Gehörsanspruch verletzt. Demnach ist nach wie vor strittig und zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 47 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

1.4 Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

2.

2.1 Eine versicherte Person ist gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn sie 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 Insolvenzentschädigung [AVIV; SR 837.02]).

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 (BGer 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2 mit Hinweisen). Dieses Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8), welches für die Schweiz seit dem 17. Oktober 1991 in Kraft steht, vorsätzlich erfolgt sein, was es bei der Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu berücksichtigen gilt (vgl. BGE 124 V 234; BGer 8C\_22/2016 vom 3. März 2016 E. 4.2). Nicht vorausgesetzt ist hingegen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 OR (SR 220; vgl. BGE 112 V 242 E. 1 mit Hinweisen, BGer 8C\_179/2017 vom 30. Juni 2017 E. 3.1). Es genügt, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich

gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm (BGer 8C\_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1 mit Hinweisen). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen liessen; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (BGE 112 V 242 E. 1 mit Hinweisen). Bei der Beurteilung der Untragbarkeit ist jedoch ein strenger Massstab anzuwenden (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2515 Rz. 837 Fn. 1864 mit Hinweis). Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (BGer 8C\_804/2009 vom 19. Februar 2010 E. 2.1 mit Hinweisen).

2.3 Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern es muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 242 E. 1; BGer 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen).

3. Die ALK hat im angefochtenen Einspracheentscheid die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der E. \_\_\_\_\_ AG als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit gewertet und unter die Bestimmungen des Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV subsumiert. Der Einspracheentscheid ist ausführlich und sorgfältig begründet. Darauf wird verwiesen. Im Folgenden ist deshalb lediglich zu prüfen, ob die vom Beschwerdeführer erhobenen Einwände zu einer von der ALK abweichenden Beurteilung führen. Soweit der Beschwerdeführer keine Ausführungen zu einzelnen Punkten im Einspracheentscheid vorbringt und die diesbezüglichen Erwägungen der ALK mit den Akten vereinbar sind, hat es dabei sein Bewenden.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer bestreitet, dass er sich einer (erneuten) Arbeitszeitmanipulation schuldig gemacht habe. Dies sei lächerlich und frei erfunden, um

ihn loszuwerden. Die Verwaltung habe im Einspracheentscheid vom 13. November 2018 einseitig auf die durch nichts belegten Behauptungen der Arbeitgeberin abgestellt. In den Akten finde sich lediglich ein von Hand korrigierter Zeitrapport der Arbeitgeberin, der überhaupt nichts darüber auszusagen vermöge, ob tatsächlich falsch ausgestempelt worden sei. Weiter finde sich ein Schreiben der Arbeitgeberin in den Akten, in welchem sie vier Personen nenne, welche die von ihr behaupteten "Stichproben" durchgeführt hätten. Die Namen der Personen seien jedoch geschwärzt, sodass nicht nachvollziehbar sei und nicht nachgeprüft werden könne, ob, und wenn ja, wer und in welcher Form die "Stichproben" gemacht habe. Eine Zeugenbefragung sei nicht möglich. Weitere "Beweise" für das angebliche Fehlverhalten des Beschwerdeführers lägen nicht vor. Es bedürfe eigentlich keiner weiteren Begründung, dass aufgrund dieser Ausgangslage nicht von einer klar feststehenden Verfehlung des Beschwerdeführers ausgegangen werden könne. Im Grunde bestehe Aussage gegen Aussage. Die von der Beschwerdegegnerin angeführte Begründung, weshalb auf die Aussage der Arbeitgeberin abzustellen sei, verfange in keiner Weise. So gebe sie an, es gebe keinen Grund für die Arbeitgeberin einen guten Mitarbeiter wie den Beschwerdeführer zu entlassen, wenn er sich keiner Verstösse schuldig gemacht habe. Dem sei entgegen zu halten, dass der Beschwerdeführer verheiratet und Vater zweier kleiner Kinder sei. Es mache überhaupt keinen Sinn, als Ernährer einer Familie den Verlust der Arbeitsstelle und damit des Einkommens zu riskieren, um hin und wieder ein paar Minuten Zeit zu gewinnen. Weiter interpretiere die ALK den Umstand, dass er sinngemäss ausgeführt habe, selbst wenn der Vorwurf wahr wäre, würde es sich um eine Bagatelle handeln, als Hinweis dafür, dass die Vorwürfe berechtigt seien. Damit ver falle sie in Willkür. Nach dem Gesagten sei offensichtlich, dass die ihm vorgeworfenen Verfehlungen nicht ansatzweise klar erstellt seien. Eine Einstellung in seinem Anspruch auf Taggelder komme unter diesen Umständen nicht in Frage (act. 1 Ziff. 14-18 im Verfahren S 2018 149).

4.2 Die Arbeitgeberin hat im Fragebogen vom 26. März 2018 (ALK-act. 40) ausgeführt, dass eine Missachtung von Weisungen und Regelungen zur Kündigung geführt hätten. Es sei eine Arbeitszeitverletzung durch den Arbeitnehmer erfolgt. Er sei zuvor mehrmals mündlich und einmal schriftlich verwarnt worden. Die Arbeitgeberin wertete dies als Betrug an der Firma. Beigelegt war die Verwarnung vom 28. September 2017 (ALK-act. 41). Darin wurde festgehalten, dem Personalbüro sei auf der Stundenübersicht vom September 2017 aufgefallen, dass die Pausen des Beschwerdeführers teilweise nur eine Minute betragen hätten. Er sei oft am Morgen zum Znüni-Wagen gegangen und ungefähr zehn Minuten von der Arbeit fern geblieben.

Gemäss Stundenübersicht habe er indessen teilweise nur eine Minute ausgestempelt. Am 18. September 2017 habe er zudem den Erhalt von vier Paketen unterzeichnet, jedoch nur deren zwei entgegengenommen. Aufgrund dieser Unzuverlässigkeit hätten die fehlenden zwei Pakete gesucht und diverse Abklärungen gemacht werden müssen. Diese verlorene Zeit habe bei der Auslieferung zu einer Verzögerung geführt, welche vom Kunden stark bemängelt worden sei. Dieses Verhalten wie auch die Missachtung von Weisungen und Regelungen stellten einen klaren Vertrauensbruch dar. Ein weiteres Vergehen könne unter keinen Umständen akzeptiert werden. Es werde vom Beschwerdeführer erwartet, dass er sich ausnahmslos an sämtliche Weisungen und Regelungen halte und konzentrierter sowie sorgfältiger arbeite. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfalle werde vorbehalten. Auf Nachfrage der ALK hin erklärte die Arbeitgeberin in deren Schreiben (undatiert, ALK-act. 8/32), der Beschwerdeführer habe zum wiederholten Male sein Mittagessen an der Tankstelle (um die Ecke) geholt und erst nach dem Einkauf die Pause erfasst. Da einige Mitarbeiter diese Vorfälle beobachtet hätten, seien diverse Reklamationen erfolgt. Aufgrund dessen seien Stichproben gemacht worden, die beweisen würden, dass der Versicherte zu Recht beobachtet worden sei und er bewusst die Firma mit Zeitdiebstahl betrogen habe. Die Stichproben seien unabhängig voneinander von folgenden Personen gemacht worden: F. \_\_\_\_\_ (Leiter Umschlag), G. \_\_\_\_\_ (stv. Leiter Umschlag), H. \_\_\_\_\_ (Leiterin Administration) und I. \_\_\_\_\_ (Personalverantwortliche bis Mai 2018). Der Versicherte habe bereits bei der Firma C. \_\_\_\_\_ Zeitmanipulationen getätigt. Ansonsten habe es bei E. \_\_\_\_\_ AG seit dem 1. Januar 2018 keine sonstigen Fehlverhalten gegeben. Der beigelegten Monatsübersicht für Januar 2018 (ALK-act. 8/38) ist zu entnehmen, dass am Freitag, 5. Januar, Montag, 8. Januar, und Donnerstag 11. Januar 2018 die Zeit nicht richtig erfasst worden sei.

4.3 Unbestritten ist zunächst, dass der Beschwerdeführer am 28. September 2017 verwarnt worden war, weil er seine Arbeitszeit nicht korrekt erfasst sowie zwei Pakete nicht ordnungsgemäss entgegen genommen bzw. ausgeliefert hatte, und ihm im Wiederholungsfalle eine Entlassung angedroht wurde (ALK-act. 41). Dies stellt er denn auch zu Recht nicht in Abrede. Damit war ihm klar, welches Verhalten von ihm zukünftig erwartet worden war.

4.4 Die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verfehlungen, welche für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ursächlich gewesen waren, sind nach den eingeholten Aussagen der vier verantwortlichen Personen der E. \_\_\_\_\_ AG klar ausgewiesen.

4.4.1 Die damalige Leiterin Administration, H.\_\_\_\_\_, erklärte, sie sei von der Personalverantwortlichen I.\_\_\_\_\_ dazu aufgefordert worden, eine Stichprobe zu machen. An das genaue Datum könne sie sich nicht mehr erinnern. Sie wisse jedoch noch, dass sie die Stichprobe zur Mittagszeit um ca. 12.00 Uhr vorgenommen habe. Sie habe sich an ihr Bürofenster gestellt und habe den Beschwerdeführer dabei beobachtet, wie er das Firmengelände verlassen und sich auf den Weg zur J.\_\_\_\_\_ Tankstelle gemacht habe. Einige Minuten später habe sie gesehen, wie er wieder von der J.\_\_\_\_\_ Tankstelle auf dem Rückweg zum Firmengebäude gewesen sei. Dabei habe er Esswaren in seinen Händen gehabt, welche er zuvor nicht bei sich gehabt habe. Die Zeit, als er das Firmengebäude verlassen habe, und die Zeit, als er wieder zurückgekehrt sei, habe sie schriftlich notiert. Nach der Mittagspause habe sie die Zeiten der Personalverantwortlichen kommuniziert, welche daraufhin in ihrer Anwesenheit die Stempelzeiten des Versicherten gegenkontrolliert habe. Bei der Kontrolle habe sich gezeigt, dass der Beschwerdeführer erst nach der Rückkehr von der J.\_\_\_\_\_ Tankstelle ausgestempelt habe. Die Zeiten von Kommen und Gehen, welche der Versicherte an der Zeituhr gestempelt habe, hätten nicht mit dem tatsächlichen Kommen und Gehen übereingestimmt. Ihr sei auch von diversen Arbeitskollegen zugetragen worden, dass der Beschwerdeführer des Öfteren erst nach dem Einkauf seines Mittagessens ausgestempelt habe (act. 14).

4.4.2 Der damalige stellvertretende Leiter Umschlag, G.\_\_\_\_\_, führte aus, er sei vom damaligen Leiter Umschlag, F.\_\_\_\_\_, aufgefordert worden, eine Stichprobe zu machen. An das genaue Datum könne er sich nicht mehr erinnern, jedoch wisse er noch, die Stichprobe zur Mittagszeit um ca. 12.00 Uhr gemacht zu haben. Von seinem Büro im Lager aus könne er den Ausgang des Lagers sehen. Dort sei auch die Zeituhr, wo alle Mitarbeiter ein- und ausgestempelt hätten. Als der Versicherte um die Mittagszeit das Gebäude verlassen habe, sei er aus seinem Büro raus und habe das Gebäude ebenfalls gleich verlassen. Er habe beobachten können, wie der Beschwerdeführer zur J.\_\_\_\_\_ Tankstelle gelaufen sei, um sein Mittagessen zu kaufen. Wenig später sei er ins Lager zurück gekommen und habe dann ausgestempelt. Die Zeiten, wann der Versicherte gegangen und wieder zurück gekommen sei, habe er sich aufgeschrieben und nach dem Mittagessen dem Leiter Umschlag mitgeteilt. Dieser habe in seiner Anwesenheit die Zeiten des Beschwerdeführers vom Kommen und Gehen geprüft. Sie hätten festgestellt, dass der Versicherte erst nach seinem Mittagseinkauf ausgestempelt habe. Das Ausstempeln habe somit nicht mit den Pausenzeiten übereingestimmt. Er habe sich erst nach seinem privaten Einkauf von der Arbeitszeit ausgestempelt. Man habe immer wieder von

verschiedenen Arbeitskollegen gehört, dass der Beschwerdeführer dies des Öfteren so mache (act. 15).

4.4.3 Der damalige Leiter Umschlag, F. \_\_\_\_\_, gab an, er habe die Direktive erhalten, Stichproben über die Einhaltung der Pausen und des richtigen Aus- und Einstempelns zu machen. Die genauen Daten wisse er nicht mehr, da es drei Jahre her sei und die HR-Verantwortliche in den Ferien weile. Er habe kontrolliert, wann die Mitarbeiter in die Pausen gegangen seien und dies mit dem elektronischen Aus- bzw. Einstempeln verglichen. Dies sei über den Mittag erfolgt. Bei einer Nachkontrolle habe er festgestellt, dass der Beschwerdeführer zuerst in der J. \_\_\_\_\_ Tankstelle einkaufen gewesen sei und erst beim Zurückkommen ausgestempelt habe. Dies sei durch die bekannten Personen gesichtet und auch bestätigt worden (act. 16).

4.4.4 Die damalige HR-Verantwortliche, I. \_\_\_\_\_, gab an, im Auftrag des Leiters Umschlag eine Stichprobe vorgenommen zu haben. Dieser sei der damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers gewesen und er habe Unregelmässigkeiten festgestellt. Die Stichprobe habe zur Mittagszeit stattgefunden. Um den genauen Tag festzustellen, würde sie Einsicht in die Personalakten benötigen. Von ihrem etwas erhöhten Büro aus, oberhalb des Lagers, habe sie durchs Fenster sehen können, dass der Beschwerdeführer mittags in Richtung J. \_\_\_\_\_ Tankstelle gelaufen sei, um sich vermutlich etwas zu Essen zu holen. Im Zeitsystem, zu welchem sie als HR-Verantwortliche Zugriff gehabt habe, habe sie eins zu eins sehen können, dass er nicht ausgestempelt habe. Wenn ein Mitarbeiter vergessen habe auszustempeln, sei das nicht weiter schlimm gewesen. Dieser könne es dem Vorgesetzten melden und der Vorgesetzte melde es ihr mit der Stempelzeit. Das sei der Ablauf damals im Betrieb gewesen. Der Beschwerdeführer aber habe dies nicht gemacht und sei ohne Ausstempeln zur J. \_\_\_\_\_ Tankstelle gelaufen. Er habe erst ausgestempelt, als er wieder zurück in der Kantine gewesen sei und das Essen zu sich genommen habe. Da der Beschwerdeführer sich auch bei weiteren Punkten mehrfach nicht an die Anweisungen gehalten habe, sei er verwarnt worden und später sei das Arbeitsverhältnis seitens Arbeitgeber gekündigt worden (act. 17).

4.4.5 Hinsichtlich des Beweisverfahrens verweist § 14 Abs. 1 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (VRG; BGS 162.1) auf die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272), welche sinngemäss gelten.

Nach Art. 190 Abs. 2 ZPO kann das Gericht von Privatpersonen schriftliche Auskünfte einholen, wenn eine Zeugenbefragung nicht erforderlich erscheint.

Bei einer schriftlichen Auskunft kann die Glaubwürdigkeit des Ausstellers durch das Gericht und die Parteien nicht in gleicher Weise wie bei einer Zeugenbefragung überprüft werden. Daher kommt die schriftliche Auskunft von Privatpersonen an Stelle einer Zeugenbefragung i.d.R. nur in Frage, wenn an der Richtigkeit der Auskunft voraussichtlich keine ernsthaften Zweifel bestehen bzw. bei einfachen Tatsachenfeststellungen, die voraussichtlich von keiner Partei bestritten werden. Hingegen verbietet sich diese vereinfachte Beweisform bei Privatpersonen von vornherein, wo Zweifel an der Unbefangenheit der Auskunftsperson bestehen. Je wichtiger die zu beweisende Tatsache und die Möglichkeit ist, Ergänzungsfragen zu stellen, desto weniger wird eine schriftliche Auskunft einer adäquaten Beweiserhebung gerecht und desto eher ist eine Zeugenbefragung erforderlich. Eine schriftliche Auskunft schliesst eine nachträgliche Zeugenbefragung nicht aus, insbesondere wenn Zweifel an der Richtigkeit der Auskunft bestehen oder wenn diese nicht befriedigt. Die Parteien können beantragen, dass eine Person, die eine schriftliche Auskunft erteilt hat, als Zeuge einzuvernehmen sei. Das Gericht hat einen solchen Antrag im Hinblick auf die im Urteil vorzunehmende Beweiswürdigung nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen. Die schriftliche Auskunft hat nicht zum Vornherein eine schwächere Beweiskraft als andere Beweismittel und sie kann beweiskräftig sein, auch wenn die Aussage nicht zusätzlich durch eine Zeugenbefragung bestätigt wird (Peter Hafner, in: Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2017, Art. 190 N 4 und 5).

4.4.6 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsrichter von sich aus und ohne Bindung an die Parteibehreihen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt, sondern wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien sowie durch die im Anspruch auf rechtliches Gehör mitenthaltenen Parteirechte auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung (BGE 122 V 157 E. 1a).

In der Würdigung der einzelnen Beweismittel ist der Richter frei resp. nicht an besondere Beweisregeln gebunden. Er hat alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie

stammen, objektiv zu prüfen und danach zu entscheiden, ob die verfügbaren Unterlagen eine zuverlässige Beurteilung des streitigen Rechtsanspruches gestatten.

Ausschlaggebend für den Beweiswert ist grundsätzlich somit weder die Herkunft eines Beweismittels noch die Bezeichnung der eingereichten oder in Auftrag gegebenen Stellungnahme als Bericht oder Gutachten, sondern dessen Inhalt (BGE 122 V 157 E. 1c).

4.4.7 Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers sind die schriftlichen Aussagen vorliegend ausreichend. Es bestehen keinerlei Zweifel an deren Glaubwürdigkeit und Richtigkeit. Immerhin ist zu bedenken, dass lediglich der Leiter Umschlag, F.\_\_\_\_\_, noch bei der E.\_\_\_\_ AG arbeitet. Die übrigen drei Personen sind nicht mehr dort angestellt. Es kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass sie, hätten sich die Vorfälle anders zugetragen, dies auch erklärt hätten, müssten sie doch mit keinerlei Reaktionen seitens des Arbeitgebers mehr rechnen. Gründe, weshalb sie eine falsche Auskunft hätten geben sollen, sind weder ersichtlich noch vom Beschwerdeführer dargetan.

Zudem erscheint es als unwahrscheinlich, dass gleich vier Personen der E.\_\_\_\_ AG nach nur zwei Wochen, der Versicherte ist im Rahmen einer Umstrukturierung erst per 1. Januar 2018 zum Unternehmen dazu gestossen, persönliche Probleme mit ihm gehabt hätten. Tatsächlich liegen keine Hinweise auf eine "gesuchte" Kündigung vor. Die Auffassung der ALK, wonach es für die Arbeitgeberin keinen Grund gegeben habe, einen guten Mitarbeiter zu entlassen, wenn er sich keiner Verstösse schuldig gemacht hätte, ist einleuchtend. In der Stellungnahme (ALK-act. 8/32) wurde denn auch bestätigt, dass ansonsten kein Fehlverhalten vorlag. Im Übrigen wäre aufgrund der geltenden Kündigungsfreiheit auch ohne Grund jederzeit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich gewesen. Umso mehr muss von einem Fehlverhalten seitens des Beschwerdeführers, wie im Kündigungsschreiben vorgeworfen, ausgegangen werden.

4.4.8 Die vier Personen machten klare Angaben zu den Verfehlungen des Beschwerdeführers und wie sie festgestellt worden sind. Dass sie sich dabei nicht mehr an die genauen Daten erinnern können, ist der Glaubwürdigkeit nicht abträglich, liegen die Vorfälle doch schon knapp drei Jahre zurück. Hinzu kommt, dass lediglich noch der Leiter Umschlag bei der E.\_\_\_\_ AG arbeitet und die übrigen Personen somit keinen Zugang zu den entsprechenden Informationen mehr haben.

4.4.9 Es mag korrekt sein, dass sich die Aussagen von H.\_\_\_\_\_ und G.\_\_\_\_\_ im Inhalt und der Formulierung ähnlich sind. Dies spricht indessen nicht per se gegen deren Glaubwürdigkeit. Denn letztlich berichteten beide von ihren eigenen gemachten Entdeckungen. Es macht lediglich den Anschein, dass dasselbe Layout zwei Mal, allerdings mit entsprechenden Anpassungen, verwendet wurde.

4.4.10 Der Leiter Umschlag, F.\_\_\_\_\_, gab an, bei einer Nachkontrolle festgestellt zu haben, dass der Beschwerdeführer zuerst an der J.\_\_\_\_\_ Tankstelle einkaufen gewesen sei und erst beim Zurückkommen ausgestempelt habe. Inwiefern daraus zu schliessen wäre, er habe selber keine Stichprobe gemacht, ist nicht ersichtlich. Auch der Umstand, dass er von einer Direktive spricht, ändert nichts am Ganzen. Wenn er als Leiter Umschlag den Auftrag erhält, Stichproben über das korrekte Ein- und Austragen vorzunehmen, steht eine Delegation an weitere leitende Mitarbeiter dem nicht entgegen.

4.4.11 Was den Einwand anbelangt, es habe keinen Uhren- und Zeitcheck gegeben, so ist dieser nicht relevant. G.\_\_\_\_\_ erklärte in seiner Stellungnahme, er habe gesehen, wie der Versicherte das Gebäude verlassen habe, zur Tankstelle gelaufen sei und erst beim Zurückkommen ausgestempelt habe. Mithin wurde der Beschwerdeführer beobachtet, wie er erst nach seiner Rückkehr ausgestempelt hat.

4.5 Letztlich gilt noch Folgendes zu bemerken: Soweit sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt stellt, der Vorwurf des – mittlerweile durch die Zeugen klar bestätigte – Fehlausstempels entspreche schlichtweg nicht den Tatsachen, und er würde als zweifacher Familienvater niemals ein solches Risiko eingehen, so ist nicht einsehbar, weshalb sich der Beschwerdeführer – allenfalls mithilfe seiner Rechtsschutzversicherung (ALK-act. 8) – nicht bereits gegen die ausgesprochene Kündigung gewehrt hat, welche bei einer falschen Anschuldigung missbräuchlich gewesen wäre und Schadenersatzansprüche nach sich gezogen hätte. Darüber hinaus musste er auch damit rechnen, dass er bei einer selbstverschuldeten Kündigung mit entsprechenden Sanktionen seitens der Arbeitslosenkasse zu rechnen hatte.

4.6 Insgesamt ist festzuhalten, dass die Verfehlungen des Beschwerdeführers klar erstellt sind. Dabei sind insbesondere die Aussagen von H.\_\_\_\_\_, Leiterin Administration, und I.\_\_\_\_\_, HR-Verantwortliche, hervorzuheben. Mit beiden Personen hatte der Beschwerdeführer nicht direkt zu tun, war er doch im Lager tätig, wo F.\_\_\_\_\_ und G.\_\_\_\_\_ seine Vorgesetzten waren. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, weshalb

H.\_\_\_\_\_ oder I.\_\_\_\_\_ falsche Tatsachen bezeugen sollten. Vor allem die Aussage der HR-Verantwortlichen, wonach sie eins zu eins am Computer habe feststellen können, dass der Beschwerdeführer erst nach seiner Rückkehr von der J.\_\_\_\_\_ Tankstelle ausgestempelt habe, vermag anschaulich und glaubhaft zu überzeugen. Für das Gericht steht nach den schriftlichen Auskünften mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit fest, dass der Beschwerdeführer das ihm vorgeworfene Verhalten tatsächlich begangen hat und damit die Kündigung selbstverschuldet hat.

5.

5.1 Zu prüfen ist weiter die Rechtmässigkeit der verfügten Einstellungsdauer. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV bewegt sie sich bei leichtem Verschulden zwischen 1 und 15 Tagen, bei mittelschwerem Verschulden zwischen 16 und 30 Tagen und bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten, weil der Verwaltung hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. So darf es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 126 V 75 E. 6, 123 V 150 E. 2).

5.2 Die ALK ging im angefochtenen Entscheid von einem schweren Verschulden im mittleren Bereich aus und setzte die Einstelldauer auf 47 Tage fest. Wie erwähnt, hat der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit aufgrund seines Verhaltens selbstverschuldet. Die Verschuldensbemessung hält sich unter den vorliegenden Umständen im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens und ist nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer beantragt eventualiter zwar eine Einstellung höchstens im Rahmen eines mittelschweren Verschuldens. Er legt indessen nicht dar und es ist im Übrigen auch nicht ersichtlich, zufolge welcher Umstände sein Verschulden in einem milderem Lichte erscheinen könnte.

6. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG).

Eine Parteientschädigung kommt bei diesem Verfahrensausgang nicht zur Ausrichtung (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (im Doppel), an die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 14. April 2021

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am