

# GL\_GERICHTE GL-1395 vom 21. Januar 2021

GL Gerichte, 2021-01-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl\\_gerichte\\_GL-1395](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1395)

FR: GL\_GERICHTE GL-1395 du 21 janvier 2021

IT: GL\_GERICHTE GL-1395 del 21 gennaio 2021

## Erwägungen

### E. 1

1.1A. \_\_\_\_\_ war seit dem 1. Januar 2018 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der B. \_\_\_\_\_ AG in [ ] als Zeichnerin EFZ, Fachrichtung Architektur, angestellt. Die B. \_\_\_\_\_ AG unterbreitete A. \_\_\_\_\_ eine Änderungskündigung, welche Letztere nicht unterzeichnete. In der Folge kündigte die B. \_\_\_\_\_ AG am 29. April 2019 das Arbeitsverhältnis mit A. \_\_\_\_\_ auf den 31. Juli 2019.

1.2A. \_\_\_\_\_ wurde am 20. Mai 2019 schwanger, weswegen die ordentliche Kündigungsfrist unterbrochen wurde. Sodann war sie aus gesundheitlichen Gründen vom 10. Juli 2019 bis zum 7. März 2020 zu 100 % arbeitsunfähig. Aufgrund der Schwangerschaft verlängerte sich die Kündigungsfrist bis zum 31. August 2020.

1.3Am 16. Januar 2020 vereinbarte A. \_\_\_\_\_ mit der B. \_\_\_\_\_ AG, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende des Mutterschaftsurlaubs aufzulösen sowie auf allfällige Lohnansprüche zu verzichten. Das Arbeitsverhältnis endete auf den letzten Tag des Mutterschaftsurlaubs am 28. Mai 2020.

1.4Am 2. Juni 2020 meldete sich A. \_\_\_\_\_ beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Glarus an und beantragte am 5. Juni 2020 Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit verfügte am

### E. 6

6.1Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je nach Einstellgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Bei der Anordnung der Sanktion kommt dem Beschwerdegegner ein Ermessen zu, in welches das Gericht nicht ohne Not eingreift.

6.2Nimmt eine versicherte Person eine nicht fristgerechte Kündigung an und ergibt sich daraus ein Lohnausfall von mehr als zwei Monaten, liegt gemäss dem Einstellraster des SECO ein mittelschweres bis schweres Verschulden vor (AVIG-Praxis, ALE, Januar 2017, Rz. D75 1.A). Vorliegend setzte der Beschwerdegegner die Einstelltage mit 36 Tagen im unteren Bereich des für schweres Verschulden vorgegebenen Rahmens an, wobei schuld mindernd die angespannte Situation am Arbeitsplatz sowie die gesundheitlichen Beschwerden und schulderhöhend die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt wurden.

6.3Mit dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung wollte die Beschwerdeführerin laut eigenen Angaben die belastende Situation beenden. Zwar können belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung berücksichtigt werden

(BGer-Urteil C 133/03 vom 29. Oktober 2003 E. 3.2, mit Hinweisen). Zu Gunsten der Beschwerdeführerin ist daher zu beachten, dass ihr zunächst die Arbeitgeberin kündigte und sie erst gegen Ende ihrer Schwangerschaft die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnete, welche aufgrund des angespannten Arbeitsverhältnisses im Beisein von lic. phil. F. \_\_\_\_\_, eidg. anerkannte Psychotherapeutin, und dem Ehemann der Beschwerdeführerin zustande kam. Zudem war sie im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung von ihrem behandelnden Arzt C. \_\_\_\_\_ aufgrund der psychischen Beschwerden bis zum 7. März 2020 arbeitsunfähig geschrieben. Es ist daher bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar, wenn die Beschwerdeführerin die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnete, um den gesundheitlichen Problemen nicht länger ausgesetzt zu sein und insbesondere das ungeborene Kind vor weiteren gesundheitlichen Belastungen zu schützen. Dadurch endete zwar das Arbeitsverhältnis vorzeitig, wobei die Beschwerdeführerin auch auf Lohn- bzw. Krankentaggelder verzichtete. Der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung ist aber zumindest teilweise in den widrigen Umständen am Arbeitsplatz begründet. Der Beschwerdegegner berücksichtigte dies zwar, ging aber zu Unrecht davon aus, dass sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auch auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV stützen lässt (vgl. E. II/4). Daher ist eine Reduktion der Einstelldauer geboten, wobei von einem mittelschweren Verschulden der Beschwerdeführerin auszugehen ist.

Demgemäss ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Der Einspracheentscheid vom 30. September 2020 ist in dem Sinne abzuändern, dass die Beschwerdeführerin für 26 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist.

III.

Die Gerichtskosten sind von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.