

GL_GERICHTE VG.2020.00100 vom 21. Januar 2021

GL Gerichte, 2021-01-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_VG.2020.00100

FR: GL_GERICHTE VG.2020.00100 du 21 janvier 2021

IT: GL_GERICHTE VG.2020.00100 del 21 gennaio 2021

Regeste

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

Volltext

Glarus Verwaltungsgericht 21.01.2021 VG.2020.00100 (VG.2021.1022) Glaris

Verwaltungsgericht 21.01.2021 VG.2020.00100 (VG.2021.1022) Glarona

Verwaltungsgericht 21.01.2021 VG.2020.00100 (VG.2021.1022)

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS GLARUS Urteil vom 21. Januar 2021 II. Kammer in Sachen VG.2020.00100 A. _____ Beschwerdeführerin gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus Beschwerdegegner betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung Die Kammer zieht in Erwägung: I. 1. 1.1 A. _____ 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. 1.2 A. _____ 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. 1.3 Am 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. 1.4 Am 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 6. August 2020 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 36 Tagen infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Eine dagegen von A. _____ erhobene Einsprache wies es am 30. September 2020 ab. 2. Dagegen gelangte A. _____ mit Beschwerde vom 26. Oktober 2020 ans Verwaltungsgericht und beantragte, der Einspracheentscheid vom 30. September 2020 sei aufzuheben. Eventualiter seien die verfügbaren 36 Einstelltage zu reduzieren. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit schloss am 19. November 2020 auf Abweisung der Beschwerde. II. 1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (AVIG) i.V.m. Art. 56 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG) i.V.m. Art. 12 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom

6. Mai 1984 (EG AVIG) zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. 2.1 Die obligatorische Arbeitslosenversicherung will den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle wegen Arbeitslosigkeit garantieren (Art. 1a Abs. 1 lit. a AVIG). Gemäss der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) muss der Versicherte jedoch alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu verhindern (BGer-Urteil 8C_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2). Ist er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden, ist er in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung des Versicherten am Schaden, den er durch sein pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 122 V 34 E. 4c/aa, mit Hinweis). 2.2 Ein Selbstverschulden des Versicherten liegt vor, wenn oder soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (BGer-Urteil C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 1a; ARV 1998 Nr. 9 S. 44; Thomas Nussbaumer, in Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Bd. XIV, 3. A., Basel 2016, N. Rz. 835). 2.3 2.3.1 Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen der 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 vom 31. August 1983 [AVIV]). Gleichermassen fällt unter den Tatbestand des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die versicherte Person zumutbar gewesen wäre (Nussbaumer, N. Rz. 837; AVIG-Praxis, ALE, Oktober 2011, Rz. D19). 2.3.2 Das vorwerfbare Verhalten der versicherten Person muss nach Art. 20 lit. b des am 17. Oktober 1991 für die Schweiz in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person aufgrund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht oder zumindest nicht mehr toleriert wird und zu einer Kündigung führt, sie aber die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des vom Arbeitgeber beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt. Hat hingegen eine versicherte Person nur grobfahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b IAO nicht zulässig (BGer-Urteil 8C_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.4, mit Hinweisen; Nussbaumer, N. Rz. 837). 2.3.3 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 in beweisgemässiger Hinsicht klar feststehen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1; Nussbaumer, N. Rz. 835). 2.4 Ein Selbstverschulden des Versicherten liegt

ferner vor, wenn dieser das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Unter diesen Einstellungstatbestand fällt gleichermaßen die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen (Nussbaumer, N. Rz. 838). In diesem Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG seine Grenze im Zumutbarkeitsgedanken. Nach Art. 16 Abs. 1 AVIG ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, sofern nicht einer der in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgezählten Ausnahmetatbestände gegeben ist (vgl. zum Ganzen BGer-Urteil C 212/04 vom 16. Februar 2005 E. 1.2.2, mit Hinweisen). In Nachachtung von Art. 20 lit. c IAO ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zulässig, wenn die versicherte Person ihre Beschäftigung ohne triftigen Grund freiwillig aufgegeben hat, wofür kein qualifiziertes Verschulden gegeben sein muss (BGE 124 V 234 E. 3b).

3. 3.1 Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, ihr sei das Arbeitsverhältnis mit der ehemaligen Arbeitgeberin wegen den psychischen Beschwerden nicht mehr zumutbar gewesen. Auslöser für die gesundheitlichen Probleme seien Konflikte am Arbeitsplatz gewesen. Daher sei sie von ihren behandelnden Ärzten krankgeschrieben worden, damit sie als Schwangere nicht erneut eine Fehlgeburt erleide. Sodann habe sie die Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Ende des Mutterschaftsurlaubs aufgelöst wurde, nur deshalb unterzeichnet, da ihre Arbeitgeberin an einer Versöhnung nicht interessiert gewesen sei. Die Psychologin sowie das Arbeitsinspektorat hätten ihr diese Vereinbarung nahegelegt, um die belastende Situation zu beenden. Zudem habe sie während der Kündigungsfrist einige Zeit lang gearbeitet, weshalb nach dem Mutterschaftsurlaub keine dreimonatige Kündigungsfrist mehr bestanden habe. Schliesslich liege unter den gegebenen Umständen kein schweres Verschulden vor, weswegen das Ausmass der Einstelltage nicht nachvollziehbar sei.

3.2 Der Beschwerdegegner bringt hingegen vor, für die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei wesentlich gewesen, dass die Beschwerdeführerin die Änderungskündigung abgelehnt habe. Sodann gebe es keine Belege für ein angespanntes Arbeitsverhältnis und der Beschwerdeführerin werde erst ab dem 16. August 2019 eine Arbeitsunfähigkeit attestiert. Dadurch könne nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, ihr sei die Annahme der Änderungskündigung bereits im April 2019 aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen. Sie habe durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und damit die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Ferner habe sie der Aufhebungsvereinbarung am 16. Januar 2020 zugestimmt. Zwar ergebe sich aus dem Arztzeugnis, dass der Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis gesundheitsbedingt nicht zuzumuten gewesen sei. Dies rechtfertige jedoch nicht, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist aufzulösen und auf Lohnfortzahlungsansprüche zu verzichten. Ihr sei die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zur Kündigungsfrist zumutbar gewesen, da sie auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Taggelder der Krankentaggeldversicherung gehabt hätte. Demnach habe sie auch diesbezüglich die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Dennoch sei bei der Bestimmung der Dauer der Einstellung schuld mindernd die angespannte Situation am Arbeitsplatz und die depressive Störung im Zusammenhang mit der Mobbing-Situation berücksichtigt worden. Hingegen führe die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit der Verzicht auf Lohn-

bzw. Krankentaggelder zu einer Schulderhöhung, weshalb die Beschwerdeführerin für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei. 4. 4.1 Im Kündigungsschreiben vom 29. April 2019 wird festgehalten, der Grund für die Änderungskündigung sei die mangelnde Qualität der Pläne gewesen. Sodann habe das Arbeitstempo der Beschwerdeführerin nicht den Anforderungen der Arbeitgeberin entsprochen. Deshalb sei ihr im persönlichen Gespräch vom 18. April 2019 angeboten worden, den unbefristeten Arbeitsvertrag in einen befristeten Arbeitsvertrag zu ändern sowie anstatt im Home-Office wieder in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin zu arbeiten. 4.2 Aus den im Recht liegenden Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin die Änderungskündigung nicht unterzeichnete. Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin war die Beschwerdeführerin nicht bereit, wieder im Büro zu arbeiten, weshalb ihr gekündigt wurde. Somit hat die Beschwerdeführerin ihre Stelle verloren, da sie der Änderungskündigung nicht zustimmte. 4.3 Der Beschwerdegegner führt an, es würden keine Belege für die angespannte Situation am Arbeitsplatz vorliegen. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner im Zeitpunkt der Änderungskündigung von einem angespannten Arbeitsverhältnis ausging, das er schuld mindernd bei der Dauer der Einstellung berücksichtigte. Die Begründung für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erscheint somit nicht widerspruchsfrei. Zwar stehen den Aussagen der Beschwerdeführerin, wonach sie sich gemobbt gefühlt habe, die Angaben der Arbeitgeberin gegenüber, wonach sie keine solche Vorkommnisse festgestellt habe und vielmehr die mangelnden beruflichen Fertigkeiten der Beschwerdeführerin zur Kündigung geführt hätten. C._____, Chefarzt Psychiatrie am Spital D._____, bestätigte allerdings am 22. Juni 2020, die Beschwerdeführerin habe im Zusammenhang mit der Mobbingssituation am Arbeitsplatz eine beginnende depressive Störung (ICD-10: F32.1) entwickelt. Daher sei es ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Der psychische Stress könne sich negativ auf die Schwangerschaft auswirken und sei der Beschwerdeführerin wie auch dem ungeborenen Kind nicht zuzumuten. Ab wann sich die gesundheitlichen Beschwerden der Beschwerdeführerin bemerkbar gemacht haben und ob ihr die mit der Änderungskündigung angebotene Stelle bereits im April 2019 zumutbar war, ist nicht erstellt. Die Annahme allein, der Beschwerdeführerin seien die vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitsbedingungen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zumutbar gewesen, rechtfertigt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung jedenfalls nicht. Denn beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (vgl. vorne E. II/2.3.3). Vorliegend ist nicht belegt, dass der Beschwerdeführerin die neuen Arbeitsbedingungen vor der attestierten Arbeitsunfähigkeit zumutbar gewesen waren und dass sie die Änderungskündigung zu Unrecht nicht akzeptiert hatte, was der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann sich daher nicht auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV stützen. 5. 5.1 5.1.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs [Obligationenrecht] vom 30. März 1911 [OR]). Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und

erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). 5.1.2 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der ehemaligen Arbeitgeberin begann am 1. Januar 2018. In der Folge kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 29. April 2019. Der Beschwerdegegner hält zutreffend fest, dass sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung im zweiten Anstellungsjahr befand, weswegen die Kündigungsfrist gemäss Einzelarbeitsvertrag drei Monate auf Ende eines Kalendermonats betrug. Die ordentliche Kündigungsfrist begann somit am 1. Mai 2019 und endete am 31. Juli 2019. 5.1.3 Am 18. Juli 2019 bestätigte Dr. med. E._____, Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe, die Schwangerschaft der Beschwerdeführerin, die ab dem 20. Mai 2019 erfolgt sei. Die Beschwerdeführerin gebar ihr Kind am 21. Februar 2020, sodass die Schwangerschaft vom 20. Mai 2019 bis zum 21. Februar 2020 dauerte. 5.1.4 Die Arbeitgeberin sprach die Kündigung vor Beginn der gesetzlichen Sperrfrist aus. Die Kündigung ist daher wirksam. Die ordentliche Kündigungsfrist wurde aufgrund der Schwangerschaft am 20. Mai 2019 unterbrochen und nach Ablauf von 16 Wochen nach der Geburt des Kindes am 12. Juni 2020 fortgesetzt. Sodann war die Beschwerdeführerin bis zu Beginn des Monats Juli 2019 arbeitstätig. Demnach sind ihr die 19 Tage anzurechnen, die sie bis zur Unterbrechung der Kündigungsfrist am 20. Mai 2019 gearbeitet hatte. Ferner war die Beschwerdeführerin vom 10. Juli 2019 bis zum 7. März 2020 zu 100 % arbeitsunfähig. Gemäss den Angaben der Beschwerdeführerin attestierte ihr Dr. E._____ eine Arbeitsunfähigkeit von 100 %, um eine erneute Fehlgeburt zu verhindern. Der behandelnde Arzt C._____ stuft die Beschwerdeführerin ebenfalls als arbeitsunfähig ein, da ihr und dem ungeborenen Kind ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz nicht zumutbar sei. Daraus ergibt sich, dass sich die angespannte Situation am Arbeitsplatz ungünstig auf die Schwangerschaft der Beschwerdeführerin ausgewirkt hatte, weshalb sie arbeitsunfähig geschrieben wurde. Da die Arbeitsunfähigkeit auf der gleichen gesundheitlichen Ursache beruht, wird keine neue Sperrfrist ausgelöst (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich/Basel/ Genf 2012, Art. 336c N. 4). Der Beschwerdegegner hat somit zu Recht festgehalten, die Kündigungsfrist erstreckte sich bis zum 23. August 2020 bzw. bis zum nächstmöglichen Endtermin am 31. August 2020. Somit lösten die Beschwerdeführerin und ihre Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig auf, wobei aufgrund der erstreckten Kündigungsfrist dieses um drei Monate und drei Tage zu früh beendet wurde. 5.2 5.2.1 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen begründen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGer-Urteil 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2). 5.2.2 Angesichts des Arztberichts vom 22. Juni 2020 ging der Beschwerdegegner davon aus, das Arbeitsverhältnis sei für die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung vom 16. Januar 2020 aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, was nicht zu beanstanden ist. Allerdings war die Beschwerdeführerin über ihre Arbeitgeberin krankentaggeldversichert. Sie hätte daher einen Anspruch auf Taggelder der Krankentaggeldversicherung im Umfang von 80 % ihres Lohnes gehabt. Der Beschwerdegegner wies folglich zu Recht darauf hin, dass es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, die ordentliche Kündigungsfrist trotz der gesundheitlichen Beschwerden einzuhalten, zumal sie auch bei arbeitsplatzbezogener

Arbeitsunfähigkeit Taggelder im Umfang von 80 % ihres Lohnes erhalten hätte. Die Kündigungsfrist hätte sich bei einer weiteren Arbeitsverhinderung nach dem 12. Juni 2020 nicht verlängert, weil die Kündigungsfrist höchstens bis zum Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist unterbrochen wird. Somit hätte das Arbeitsverhältnis am 31. August 2020 geendet. Die Beschwerdeführerin hat daher zu Unrecht auf Lohnfortzahlungsansprüche verzichtet und die ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten. Dafür ist sie in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV einzustellen. 6. 6.1 Die 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. 6.2 Nimmt 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. 6.3 Mit 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). Demgemäss erkennt die Kammer : 1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom

30. September 2020 wird in dem Sinne abgeändert, dass die Beschwerdeführerin für 26 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird. 2. Die Gerichtskosten werden auf die Staatskasse genommen. 3. Schriftliche Eröffnung und Mitteilung an: [...]

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