

# GR\_GERICHTE SV2 2024 79 vom 11. März 2025

GR Gerichte, 2025-03-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_SV2\\_2024\\_79](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2024_79)

FR: GR\_GERICHTE SV2 2024 79 du 11 mars 2025

IT: GR\_GERICHTE SV2 2024 79 del 11 marzo 2025

## Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 6

/ 15 Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen (Einspracheentscheide) einer kantonalen Amtsstelle ist das Versicherungsgericht desselben Kantons (Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 2 AVIV [SR 837.02]). Da der angefochtene Einspracheentscheid vom Beschwerdegegner als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erlassen wurde, erweist sich demzufolge das Versicherungsgericht des Kantons Graubünden, d.h. das heutige Obergericht des Kantons Graubünden, auf das mit Inkrafttreten des revidierten GOG (BR 173.000) per 1. Januar 2025 die hängigen Verfahren des vormaligen Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden übertragen wurden (Art. 122 Abs. 5 GOG), als örtlich zuständig (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [EGzAVG/AVIG; BR 545.100] i.V.m. Art. 1 der Verordnung zum Einführungsgesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung [VOzEGzAVG/AVIG; BR 545.270]). Die sachliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). Als Adressatin des angefochtenen Einspracheentscheids ist die Beschwerdeführerin überdies berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten (Art. 60 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 und Abs. 4 lit. b und Art. 61 lit. b ATSG). 1.2. Nach der übergangsrechtlichen Bestimmung von Art. 85 Abs. 1 VRG werden bei Inkrafttreten dieses Gesetzes hängige Verfahren vor der jeweiligen Instanz nach bisherigem Recht zu Ende geführt. Nach aArt. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Gericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. Es entscheidet in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 5'000.00 nicht überschreitet und wenn keine Fünferbesetzung vorgeschrieben oder wenn ein Rechtsmittel offensichtlich unzulässig oder offensichtlich begründet oder unbegründet ist (aArt. 43 Abs. 2 und 3 VRG). Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin von CHF 5'308.00. Dieser Verdienst wird ihr zum Taggeldsatz von 70 % entschädigt (Art. 22 Abs. 2 AVIG; vgl. KIGA-act. 1). Dies entspricht gemäss Art. 40a AVIV einem Taggeld von CHF 171.25 (CHF 5'308.00 : 21.7 Tage x 0.7). Bei einer vom Beschwerdegegner auferlegten Einstellungsdauer von 23 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt dies einen Streitwert von CHF 3'938.75 (23 Tage x CHF 171.25). Da der Streitwert somit unter CHF 5'000.00 liegt und die Streitsache nicht in Fünferbesetzung entschieden werden muss, ist die einzelrichterliche Zuständigkeit gegeben.

## **E. 6.1**

Gemäss Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG statuiert keine Kostenpflicht, womit diesbezügliche Beschwerdeverfahren in der Regel kostenlos sind. Vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe infolge mutwilligen oder leichtsinnigen Verhaltens (Art. 61 lit. fbis in fine ATSG). Da von Seiten des unterliegenden Beschwerdegegners weder Mutwilligkeit noch Leichtsinns vorliegen, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

## **E. 6.2**

Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Parteikostenersatz zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG). Es wird erkannt:

## **E. 7**

/ 15 2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu Recht für die Dauer von 23 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Dabei ist der Sachverhalt (inklusive eingereichter Beweismittel) bis zum Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Entscheids, vorliegend bis zum 19. August 2024, massgebend (vgl. BGE 132 V 215 E. 3.1.1; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_71/2017 vom 20. April 2017 E. 8.2.1). 3. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 61 lit. c ATSG). Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). Der Untersuchungsgrundsatz gilt jedoch nicht uneingeschränkt, sondern er wird durch die Mitwirkungspflichten der Versicherten resp. der Parteien beschränkt, vor allem in Bezug auf Tatsachen, die sie besser kennen als die (Verwaltungs- und Gerichts-)Behörden und welche diese sonst gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erheben könnten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C\_341/2020 vom 4. September 2020 E. 2.2). Eine Verletzung der Mitwirkungspflicht hat zur Folge, dass das kantonale Gericht aufgrund der vorliegenden Beweise entscheidet. Insofern darf von einer Beschwerde führenden Partei verlangt werden, dass sie jene Punkte rügt, mit welchen sie nicht einverstanden ist, und diese – soweit es ihr möglich ist – auch belegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_199/2013 vom 30. Juli 2013 E. 3.3). Folglich tragen die Parteien im Sozialversicherungsrecht eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6).

## **E. 8**

/ 15 4.1. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.2.2; Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.). Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2024, Rz. B311). 4.2. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV konkretisiert Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auf Verordnungsstufe und legt fest, dass die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet gilt, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV gilt die Arbeitslosigkeit dann als selbstverschuldet und liegt im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ein Einstellungsgrund vor, wenn der Versicherte 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. 4.3. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen wird als Selbstkündigung qualifiziert (AVIG-Praxis ALE, Rz. D24). Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden konnte. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, ist ein strenger Massstab anzuwenden. Werden gesundheitliche Gründe angeführt, sind diese durch ein ärztliches Attest zu belegen (AVIG-Praxis ALE, Rz. D26). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.).

## **E. 9**

/ 15 4.4.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der C.\_\_\_\_\_ AG wurde durch die Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2024 per 9. Mai 2024 in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst (vgl. KIGA-act. 6). 4.4.2. Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss geltend, es liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor. Die Vertragsauflösung sei nicht auf ihren Wunsch erfolgt, es habe sich vielmehr um eine Unterbrechung der firmeninternen Ausbildung zur Flugbegleiterin wegen gesundheitlicher Probleme gehandelt. 4.4.3. Der Beschwerdegegner stellt sich hingegen auf den Standpunkt, dass die Arbeitslosigkeit von der Beschwerdeführerin selbstverschuldet sei. Die Beschwerdeführerin vermöge die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle nicht rechtsgenügend zu beweisen. Sie sei weder verpflichtet noch nach Art. 16 Abs. 2 AVIG berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. 4.4.4. Aus den vorliegenden Akten ergibt sich dazu Folgendes: Die Beschwerdeführerin war zuletzt bei der I.\_\_\_\_\_ AG

tätig gewesen und hatte sich am 27. Februar 2024 aufgrund des gekündigten Arbeitsverhältnisses beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) J. \_\_\_\_\_ zum Leistungsbezug angemeldet (vgl. KIGA-act. 3 f.). Mit Arbeitsvertrag vom 28. März 2024 wurde die Beschwerdeführerin von der C. \_\_\_\_\_ AG per 1. Mai 2024 befristet bis 30. April 2026 als Cabin Crew Member im Range einer Cabin Attendant eingestellt (vgl. KIGA-act. 5). Nach eigenen Angaben meldete die Beschwerdeführerin dem Kursleiter am 8. Mai 2024 eine Entzündung im Hals-Ohr-Bereich, worauf vereinbart worden sei, dass sie den Kurs zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen resp. wiederholen könne (vgl. etwa act. A.1 S. 2 f.). Gleichentags unterzeichneten die C. \_\_\_\_\_ AG und die Beschwerdeführerin eine Aufhebungsvereinbarung, worin vereinbart wurde: "Die Parteien haben sich darauf geeinigt, das bestehende Arbeitsverhältnis, auf Wunsch von Frau A. \_\_\_\_\_ (medizinische Probleme), im gegenseitigen Einvernehmen per 09.05.2024 zu beenden. Die Arbeitnehmerin ist per sofort von der Arbeit freigestellt." (vgl. KIGA-act. 6). Mit Schreiben vom 7. Juni 2024 gelangte die ALK GR an die Beschwerdeführerin. Die ALK GR stellte sich auf den Standpunkt, dass es sich um eine Kündigung durch die Beschwerdeführerin handle und hielt fest, falls die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sein sollte, würden diverse Angaben benötigt, die bis zum 17. Juni 2024 von einem Arzt zu beantworten seien. Der Beschwerdegegner wies explizit darauf hin, dass die Frage der selbst- verschuldeten Arbeitslosigkeit ohne diese zusätzlichen Angaben nicht rechtsgenügend beurteilt werden könne (vgl. KIGA-act. 7). Mit E-Mail vom 11. Juni 2024 erläuterte die Beschwerdeführerin den Sachverhalt betreffend Aufhebungs- vereinbarung und reichte diverse Unterlagen ein (Aufhebungsvertrag, Arbeits-

#### **E. 10**

/ 15 bescheinigung, Arbeitsvertrag [vgl. KIGA-act. 8]). Mit Verfügung vom 14. Juni 2024 stellte die ALK GR die Beschwerdeführerin wegen selbstverschuldeter Arbeits- losigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung ein; strafmildernd wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit berücksichtigt. Mit einem weiteren E-Mail vom 17. Juli 2024 äusserte sich die Beschwerdeführerin teilweise zu den Fragen der ALK GR vom 7. Juni 2024. Sie führte u.a. aus, dass das Problem im Februar 2024 aufgetreten sei und sich nach einer Antibiotikatherapie beruhigt habe. Sie habe der Kursleiterin lediglich mitgeteilt, dass sie nach der (privaten) Vorbereitung auf das Schwimmtraining wahrscheinlich eine Zahnfleischentzündung gehabt habe, die erneut aufgetreten sei. Da sie in der Apotheke ein wirksames Mittel dagegen erhalten habe, sei ein Arztbesuch nicht nötig gewesen. Die Beschwerdeführerin brachte weiter vor, dass ihrerseits weder eine Arbeitsunfähigkeit vorliege noch Kontraindikationen für die Berufsausübung bestünden (vgl. KIGA-act. 10). Nachdem der Beschwerdegegner die Beschwerde- führerin mit Schreiben vom 31. Juli 2024 darauf hingewiesen hatte, dass das am 24. Juli 2024 eingegangene E-Mail keine rechtsgenügende Einsprache darstelle, liess die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner mit E-Mail vom 10. August 2024 ihren "Widerspruch" vom 8. August 2024 gegen die Verfügung vom 14. Juni 2024 zugehen. Der E-Mail waren diverse Unterlagen beigefügt, darunter das Arztzeugnis von Dr. med. K. \_\_\_\_\_, Facharzt für Innere Medizin und Nephrologie, Chur, vom 8. August 2024, worin dieser festhielt: "Frau A. \_\_\_\_\_, geb. \_\_\_\_\_ 1974. Die oben genannte Patientin befindet sich derzeit wegen einer Krankheit in ärztlicher Behandlung und kann daher momentan nicht schwimmen gehen." [KIGA- act. 12). 4.5. Dass die Beschwerdeführerin zunächst firmenintern eine Ausbildung durchlaufen musste und daher nie als Kabinenpersonalmitarbeiterin im Einsatz war, ist für

die Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht relevant. Weiter gibt es vorliegend keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberin zur Selbstkündigung gedrängt worden wäre, was praxisgemäss Anlass zur Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gegeben hätte (BGE 124 V 234 E. 2b). Aus den Akten ergibt sich auch kein Hinweis darauf, dass die Beschwerdeführerin damit einer allfälligen, ohnehin im Raum stehenden Entlassung durch die Arbeitgeberin zuvorgekommen wäre, dies wurde von der Beschwerdeführerin denn auch nicht vorgebracht. Die Versicherte hat das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis und damit von sich aus aufgelöst (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. D24), was unmissverständlich aus folgendem Passus in der Aufhebungsvereinbarung hervorgeht: "Die Parteien haben sich darauf geeinigt, das bestehende Arbeitsverhältnis, auf Wunsch von Frau A. \_\_\_\_\_ (medizinische

#### **E. 11**

/ 15 Probleme), im gegenseitigen Einvernehmen per 09.05.2024 zu beenden." (vgl. KIGA-act. 6, Präambel). Aus dem (klaren) Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung geht hervor, dass es sich um eine Auflösung des Vertrages per 9. Mai 2024 handelte: "Das Arbeitsverhältnis wird per 09.05.2024 samt allen Ansprüchen aufgehoben. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch an oben erwähntem Datum und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer vor oder in jenem Zeitpunkt arbeitsunfähig sein sollte." (vgl. KIGA-act. 6 Ziff. 1). Ein Hinweis auf eine lediglich vorübergehende Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses – wie die Beschwerdeführerin geltend macht – ist daraus nicht ersichtlich. Wie der Beschwerdegegner zu Recht vorbringt, beruft sich die Beschwerdeführerin bezüglich des Vereinbarungsinhalts auch nicht auf einen Irrtum, zudem hat sie die Aufhebungsvereinbarung auch nicht angefochten. Zum besagten Zeitpunkt war der Beschwerdeführerin keine neue Stelle zugesagt. Nach dem Gesagten geht der Einwand der Beschwerdeführerin, wonach sie die Aufhebungsvereinbarung als vorübergehende Unterbrechung interpretiert habe, somit fehl. Daran vermag auch Ziff. 8 der Aufhebungsvereinbarung nichts zu ändern, wonach Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung der Schriftform bedürfen, liegen in den Akten doch keine derartigen schriftlichen Änderungen oder Ergänzungen zur Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2024 vor. 4.6.1. Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss gesundheitliche Probleme geltend, welche ein Verbleiben bei der Arbeitsstelle unzumutbar gemacht hätten. Für das Verlassen einer Stelle werden legitime Gründe verlangt. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird, als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle. Die Frage der Zumutbarkeit wird anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG beurteilt, wobei in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet wird (BGE 124 V 234 E. 4; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 208 f. m.H.; vgl. GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bern 1987, Bd. 1. [Art. 1-58], Art. 30 N. 14). 4.6.2. Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass sie bereits ab dem 7. Mai 2024 eine Infektion im Ohrbereich gehabt habe, die Folge eines vorangegangenen zahnärztlichen Eingriffs gewesen sei (vgl. KIGA-act. 8). In der E-Mail vom 17. Juli 2024 spricht sie von einer Zahnfleischentzündung und Fieber in der Nacht vom 7. auf den 8. Mai 2024. Sie hält fest, dass sie keinen Arzt habe aufsuchen müssen,

#### **E. 12**

/ 15 da die "Zahnfleischartzündung" dank eines Mittels aus der Apotheke wirksam habe bekämpft werden können (vgl. KIGA-act. 10). Mit Einsprache an den Beschwerdegegner macht die Beschwerdeführerin eine Entzündung im Zahn-/ Ohrenbereich geltend und reichte ein Arztzeugnis von Dr. med. K.\_\_\_\_\_ vom 8. August 2024 zu den Akten, aus dem hervorgeht, dass die Beschwerdeführerin derzeit wegen einer Krankheit in ärztlicher Behandlung sei und daher momentan nicht schwimmen gehen könne (vgl. KIGA-act. 12). Mit Beschwerde an das damalige Verwaltungsgericht führte die Beschwerdeführerin aus, dass sich die Hals-Ohr-Entzündung in der Nacht auf den 8. Mai 2024 verschlimmert und zu einer deutlichen Schwellung der rechten Seite ihres Gesichts geführt habe (vgl. act. A.1). Zudem reichte sie das Schreiben des H.\_\_\_\_\_ betreffend Sprechstundentermin HNO vom 25. September 2024 zu den Akten (vgl. act. B.3). 4.6.3. Mit diesen Angaben der Beschwerdeführerin zum Beschwerdeverlauf und dem ärztlichen Zeugnis vom 8. August 2024 ist sie der Aufforderung der ALK GR vom 7. Juni 2024, die aufgeführten Fragen von einem Arzt beantworten zu lassen resp. ein entsprechendes ausführliches Arztzeugnis einzureichen, nicht nachgekommen. Sie hat u.a. nicht schriftlich belegt, wann der Beginn der Behandlung in Bezug auf ihre gesundheitlichen Probleme am Arbeitsplatz war; ob sie die Stelle auf Anraten des Arztes aufgegeben hat; welche Tätigkeiten sie aus medizinischen Gründen zukünftig nicht mehr ausüben können; und ob aufgrund der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit bestanden hat (vgl. KIGA-act. 7). Daran vermag auch der mit Beschwerde vorgebrachte Hinweis, wonach die wiederholten Nachfragen beim Arbeitsamt Chur/KIGA, was die ärztliche Bescheinigung beinhalten solle, nichts zu ändern, war der Beschwerdeführerin doch nach Erhalt des Schreibens vom 7. Juni 2024 nachgewiesenermassen bewusst, welche Angaben sie resp. ein Arzt hätte machen müssen. So äusserte sie sich selbst denn auch nur kurz in ihrer E-Mail vom 17. Juli 2024 zu den besagten Fragen. Zudem machte die Beschwerdeführerin erst mit Replik vom 25. Oktober 2024 geltend, dass es ihr bis anhin nicht gelungen sei, in der Schweiz ein entsprechendes ärztliches Attest zu erhalten. Sie gab an, zweimal beim Hausarzt gewesen zu sein, wobei sie das erste Mal Schmerzmittel erhalten habe und beim zweiten Besuch an den HNO-Arzt überwiesen worden sei; zudem sei der vereinbarte Termin vom 25. September 2024 aufgrund der Erkrankung des Arztes abgesagt worden. 4.6.4. Damit ist unstrittig belegt, dass die Beschwerdeführerin bis dato kein ärztliches Attest oder ein anderes Beweismittel eingereicht hat, das zureichend Aufschluss gibt über die geltend gemachte Erkrankung und deren allfälligen Auswirkungen am 7./8. Mai 2024, z.B. Arbeitsunfähigkeit, Unzumutbarkeit des

### **E. 13**

/ 15 Verbleibs an der Arbeitsstelle, Kontraindikatoren gegen die Ausübung des Berufs, etc. So äussert sich das Arztzeugnis von Dr. med. K.\_\_\_\_\_ vom 8. August 2024 nicht zu den aufgeworfenen Fragen, insbesondere nimmt es nicht Stellung zu einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder zur Stellenaufgabe anfangs Mai 2024. Der Beschwerdegegner darf sich aus Gründen der Rechtssicherheit nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt zweckdienliche Beweismittel, welche die Versicherte im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht beim Abklären des Sachverhalts beizubringen hat. Die Beschwerdeführerin vermag nach dem Gesagten die sinngemäss geltend gemachte Unzumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle nicht rechtsgenügend zu beweisen. Es kann dem Beschwerdegegner somit gefolgt werden, dass die geltend gemachten gesundheitlichen Probleme und damit eine Unzumutbarkeit i.S.v. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV nicht belegt wurden. Unter all diesen Umständen ist die sinngemäss geltend gemachte

Unzumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle nicht rechtsgenügend nachgewiesen, so dass die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 4.6.5. Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin nicht vorbringt, dass die Stelle in D.\_\_\_\_\_ aufgrund der Distanz zu ihrem ehemaligen Wohnort in F.\_\_\_\_\_ unzumutbar gewesen sei, sondern lediglich geltend macht, dass ihr durch den Antritt der Stelle bzw. firmeninternen Ausbildung bei der C.\_\_\_\_\_ AG u.a. wegen Bezugs einer geeigneten Unterkunft in Flughafennähe hohe Kosten entstanden seien. Damit erübrigen sich Weiterungen zum zumutbaren Arbeitsweg wie auch zu einem Anspruch auf Leistungen im März/April 2024. 5. Zu prüfen bleibt, ob der Beurteilung der Vorinstanz auch hinsichtlich der festgesetzten Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 23 Tagen im Rahmen der Angemessenheitskontrolle gefolgt werden kann. 5.1. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG; KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 237). Die Einstellung dauert nach Art. 45 Abs. 3 AVIV bei leichtem Verschulden 1-15 Tage (lit. a), bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage (lit. b) und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldigen Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Es ist allerdings festzuhalten, dass bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) Art. 45 Abs. 3 AVIV lediglich die Regel bilden kann, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen

#### **E. 14**

/ 15 werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsgericht nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (vgl. BGE 130 V 125 E. 3.2 m.H.; KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 238). 5.2. Da es sich hierbei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Gericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz zur Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Das Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 137 V 71 E. 5.2, 126 V 75 E. 6; Urteile des Bundesgerichts 8C\_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3, 8C\_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2, 8C\_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4). 5.3. Vorliegend zu berücksichtigen ist, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits während der Probezeit erfolgte. Das Verschulden bei einer während der Probezeit durch den Versicherten erfolgten Kündigung ist im Allgemeinen weniger streng zu beurteilen, als wenn er das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt auflöst. Dies ergibt sich aus dem Zweck der Probezeit. Gemäss AVIG-Praxis ALE ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch die arbeitnehmende Person bzw. eine ungerechtfertigte Kündigung durch die versicherte Person demgemäss als mittleres Verschulden zu qualifizieren (AVIG-Praxis ALE, Rz. D75 1.H). Unter diesen Umständen und unter Berücksichtigung des zuvor Gesagten erscheint die Ansetzung der Einstellungs-

dauer auf 23 Tage – die Spanne im Bereich mittelschweren Verschuldens reicht von

**E. 16**

bis 30 Tagen – als im Bereich pflichtgemässer Ermessensausübung liegend (vgl. BGE 123 V 150 E. 2). 5.4. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungs- taggeld für 23 Tage als rechtmässig und angemessen erweist. Der angefochtene Einspracheentscheid ist folglich nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

15 / 15

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