

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/49 vom 14. September 2022

Sg Versicherungsgericht, 2022-09-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2021_49

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/49 du 14 septembre 2022

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/49 del 14 settembre 2022

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge Selbstkündigung. Das Verschulden ist vorliegend trotz selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit angesichts eines belastenden Arbeitsverhältnisses als mittelschwer zu qualifizieren (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 14. September 2022, AVI 2021/49).

Volltext

Entscheid vom 14. September 2022 Besetzung Versicherungsrichterinnen Corinne Schambeck (Vorsitz), Marie Löhner und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Jeannine Wiessner-Bodmer Geschäftsnr. AVI 2021/49 Parteien A.____, Beschwerdeführerin, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung) Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherte) meldete sich am 31. Mai 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G 3.1.48) und stellte ab 1. Juni 2021 bei der kantonalen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Sie gab an, im Februar 2021 per 31. Mai 2021 bzw. auf Ende des Mutterschaftsurlaubs plus Ferien gekündigt zu haben. Als Grund der Kündigung nannte sie einen Arbeitsplatzkonflikt (act. G 3.1.46). Die Arbeitgeberin führte am 7. Juni 2021 in der Arbeitgeberbescheinigung als Grund der Kündigung aus, der Mutterschaftsurlaub sei abgelaufen und sie habe keine Teilzeitstelle anbieten können (act. G 3.1.38). Am 14. Juni 2021 hielt die Versicherte im Rahmen der Verschuldensabklärung fest, aus gesundheitlichen Gründen gekündigt zu haben. Während ihrer Tätigkeit habe es zudem Angriffe auf ihre persönliche Integrität gegeben, welche ihr Vertrauen gegenüber der Arbeitgeberin stark verschlechtert hätten. Sie habe bis zum Ende ihrer Schwangerschaft drei neue Mitarbeiter einarbeiten müssen, wobei sie gesundheitlich komplett überfordert gewesen sei (act. G 3.1.30). Hausarzt Dr. med. B.____, Facharzt für Allg. Innere Medizin, bestätigte im ärztlichen Attest vom 14. Juni 2021, dass er der Versicherten wegen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen am 18. Januar 2021 zu einem Wechsel der Arbeitsstelle geraten habe (act. G 3.1.28). Im detaillierten Arztzeugnis vom 30. Juni 2021 befand Dr. B.____ die Versicherte in einer anderen Tätigkeit als bei der bisherigen Arbeitsstelle als vollumfänglich arbeitsfähig (act. G 3.1.25.). In der Stellungnahme vom 3. Juli 2021 führte die Versicherte weiter aus, sie habe trotz Empfehlung ihres Hausarztes und ihrer Psychotherapeutin darauf verzichtet, sich arbeitsunfähig schreiben zu lassen. Zu jenem Zeitpunkt habe sie während zwei bis drei Tagen pro Woche Homeoffice einfordern können, was entlastend gewesen sei. Sie habe eine saubere Übergabe vor ihrem Mutterschaftsurlaub machen wollen, denn sie sei die

einzig gewesen, die über alles Bescheid gewusst habe. Der Arbeitsplatzkonflikt habe sich bereits vor der Schwangerschaft zugespitzt. Dies unter anderem, weil sich ihre Vorgesetzte und ihr Arbeitgeber, ein Paar, mehrfach rechtsmissbräuchlich verhalten hätten. Drei Mitarbeiter hätten das Team verlassen. Die Einarbeitung der drei neuen Mitarbeiter sei ihr aufgelastet worden. Wegen der Schwangerschaft habe sie bereits unter Atembeschwerden gelitten, erschwerend sei die Maskenpflicht dazugekommen. Obwohl sie zur Risikogruppe gehört habe, habe sie mit den neuen Mitarbeitern eng zusammenarbeiten müssen (act. G 3.1.25 S. 65f.). Am 9. Juli 2021 verfügte die Arbeitslosenkasse, die Versicherte werde für 28 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (act. G 3.1.24). Gegen diese Verfügung erhob die Versicherte am 14. Juli 2021 Einsprache. Sie machte geltend, in der Verfügung sei nicht auf ihre Argumente zur Arbeitsplatzsituation eingegangen worden. So sei sie am Arbeitsplatz mehrmals unfair behandelt oder abgemahnt worden, weshalb eine weitere Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin nicht zumutbar gewesen sei. Zudem sei sie unzufrieden mit ihrem Aufgabenbereich gewesen. Dieser sei am Vorstellungsgespräch klar anders definiert worden, als was sie später hauptsächlich arbeiten müssen. Auch sei wenig auf ihre Fähigkeiten eingegangen worden. Bezüglich der Kündigung habe sie sich beim Hausarzt, beim RAV, direkt bei der Arbeitslosenkasse und bei einem Anwalt für Arbeitsrecht, der bei einer kantonalen Einrichtung tätig sei, informiert. Ihr sei erklärt worden, dass sie auf Ende des Mutterschaftsurlaubes kündigen könne und somit die drei Monate Kündigungsfrist berücksichtigt seien. Bei der Anmeldung beim RAV solle sie beim Kündigungsgrund den Arbeitsplatzkonflikt anführen und die gesundheitlichen Gründe vom Arzt bestätigen lassen. Auf diese Weise sollte es keine bis nur wenige Einstelltage geben. Sie habe sich zudem bereits während dem Wochenbett und dem Mutterschaftsurlaub sehr um eine neue Arbeitsstelle bemüht (act. G 3.1.21). Mit Stellungnahme vom 6. August 2021 teilte der Hausarzt der Arbeitslosenkasse mit, er habe die Versicherte letztmals am 18. Januar 2021 in seiner Sprechstunde gesehen. Auf Grund der starken psychischen Beschwerden habe er ihr damals einen Stellenwechsel empfohlen. Sie habe sich aber nie bei ihm für ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis gemeldet. Er könne darum keine Auskunft geben, ob das Arbeitsverhältnis bis zum Auffinden einer adäquaten Stelle hätte weitergeführt werden können (act. G 3.1.14). Mit Einspracheentscheid vom 24. August 2021 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache teilweise gut und hob die angefochtene Verfügung vom 9. Juli 2021 auf. Die Versicherte wurde für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. In der Begründung führte die Arbeitslosenkasse aus, es stehe fest, dass die Versicherte ihre Arbeitsstelle selbst gekündigt habe, ohne dass ihr eine Anschlussstelle zugesichert gewesen sei. Die geltend gemachten Gründe seien weder in gesundheitlicher Hinsicht noch mit Blick auf die Arbeitsplatzkonflikte ausreichend nachgewiesen, um eine Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Gesetzes zu rechtfertigen. Aufgrund der glaubwürdig geschilderten Probleme am Arbeitsplatz könne das Verschulden der Versicherten jedoch - als Ausnahme von der Regel - als mittelschwer beurteilt und die Sanktionsdauer auf 23 anstelle der 28 Einstelltage reduziert werden (act. G 3.1.8). Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde der Versicherten (nachfolgend: Beschwerdeführerin) vom 22. September 2021 (Postaufgabe). Die Beschwerdeführerin beantragt sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids und führt im Wesentlichen aus, ihre Arbeitgeberin habe während ihrer Schwangerschaft nicht genügend Rücksicht auf ihre Gesundheit genommen. Auch habe sie Atembeschwerden wegen der Schwangerschaft und der Maske gehabt und weil sie in jener Zeit intensiv drei neue Mitarbeiter habe einarbeiten müssen. Panische Zustände seien die Folge davon

gewesen. Der Arbeitsplatzkonflikt habe bereits vorher bestanden. Eine Krankschreibung durch den Hausarzt habe sie allerdings abgelehnt, weil sie auf Besserung und eine Entlastung durch Homeoffice gehofft habe und eine saubere Übergabe habe erreichen wollen. Weiter seien zwei Vorfälle beim Entscheid zu wenig beachtet worden. Einmal sei sie zu Unrecht als Lügnerin hingestellt, ins Sitzungszimmer zitiert und abgemahnt worden. Ein andermal sei sie zu Unrecht als Unruhestifterin hingestellt worden. Beide Vorfälle habe sie als Rufmord empfunden, weshalb für sie eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen sei (act. G 1). Mit Beschwerdeantwort vom 26. Oktober 2021 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde und verweist zur Begründung auf den Einspracheentscheid vom 24. August 2021 (act. G 3). In der Replik vom 17. November 2021 teilt die Beschwerdeführerin nach erfolgter Akteneinsicht mit, sie sei mittlerweile an dem Punkt angelangt, dass sie einen Entscheid zu Gunsten der Beschwerdegegnerin akzeptieren würde. Ihr seien einige Einstelltage gutgeheissen worden und finanziell komme sie gerade so durch. Sie habe sich v.a. an der Einstufung "mittelschweres Verschulden" von 28 respektive 23 Einstelltagen gestört und an der Tatsache, dass auf den Arbeitsplatzkonflikt erst nicht eingegangen worden sei, obwohl sie dazu aufgefordert worden sei, sämtliche Gründe für die Kündigung zu nennen. Zudem irritiere sie die Stellungnahme von Dr. B. ___ vom 6. August 2021. Sie habe ihn im November 2020 wegen physischen Beschwerden aufgesucht, nämlich wegen Atemnot und panischen Zuständen, welche sich körperlich gezeigt hätten. Sie könne sich zwar nicht erinnern, ob er sie körperlich untersucht habe, aber dass er keinen Befund abgeben könne, sei nicht nachvollziehbar. Nach Rücksprache mit verschiedenen Stellen und weil sie alles habe sauber abschliessen wollen, habe sie sich für eine reguläre Kündigung entschieden. Keiner der beigezogenen Personen habe jedoch damit gerechnet, dass ihr dadurch ein mittelschweres Verschulden angelastet werden würde (act. G 5). Die Beschwerdegegnerin verzichtet auf die Einreichung einer Duplik (act. G 7). Erwägungen Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Selbstkündigung in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde und falls ja, ob die Anzahl Einstelltage angemessen ist. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, kann der versicherten Person auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8, nachfolgend Übereinkommen) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt

werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgegeben hat. Diese staatsvertragliche Norm ist im Einzelfall direkt anwendbar (BGE 124 V 236 E. 3c) und geht den nationalen Bestimmungen für den Erlass einer Einstellungsverfügung vor. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz keine überhöhten Anforderungen gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Wie auch das Bundesgericht festgehalten hat, kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa). Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 115 V 142 E. 8a). In beweisrechtlicher Hinsicht gilt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (ARV 1993/1994 Nr. 31 S. 225 E. 3a; vgl. auch Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 10. Dezember 2002 i/S G., C 138/02, E. 2). Vorliegend ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle per 31. Mai 2021 selbst kündigte und ihr zu jener Zeit keine andere Stelle zugesichert war (act. G 3.1.34). Streitig und zu prüfen ist, ob ihr die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Juni 2021 bis zum Finden einer geeigneten Anschlussstelle zugemutet werden konnte. Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a und Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2020, 8C_584/2020, E. 4). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E 4.1 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin gab in ihrer Stellungnahme vom 14. Juni 2021 an, aus gesundheitlichen Gründen gekündigt zu haben und weil es während ihres Arbeitsverhältnisses Vorfälle gegeben habe, welche sie als Angriff auf ihre persönliche Integrität betrachte. Diese hätten das Vertrauen in die Arbeitgeberin stark verschlechtert.

Sie sei am Arbeitsplatz unfair beurteilt und abgemahnt worden, so dass eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar gewesen sei. Sie habe gewisse Vorfälle gegenüber der Arbeitgeberin nicht ansprechen können, da klar gewesen sei, wo die Schuld gelegen habe, sie aber als Arbeitnehmerin am kürzeren Hebel gesessen habe. Andere Themen seien besprochen worden, hätten aber zu keinem Ergebnis geführt, vor allem, weil die Arbeitgeberin ihr ökonomisches Interesse verfolgt habe. Es habe mindestens sechs Gespräche im grösseren Rahmen gegeben (act. G 3.1.30). In der Stellungnahme vom 3. Juli 2021 führte sie weiter aus, sie habe trotz Empfehlung ihres Hausarztes und ihrer Psychotherapeutin darauf verzichtet, sich arbeitsunfähig schreiben zu lassen. Zu jenem Zeitpunkt habe sie während zwei bis drei Tagen pro Woche Homeoffice einfordern können, was entlastend gewesen sei. Auch sei sie der Ansicht gewesen, dass ihre Vorgesetzte und nicht die Arbeit das Problem gewesen sei. Sie habe eine saubere Übergabe vor ihrem Mutterschaftsurlaub machen wollen, denn sie sei die einzige gewesen, die über alles Bescheid gewusst habe. Der Arbeitsplatzkonflikt habe sich bereits vor der Schwangerschaft zugespitzt. Dies unter anderem, weil sich ihre Vorgesetzte und ihr Arbeitgeber, ein Paar, mehrfach rechtsmissbräuchlich verhalten hätten. Drei Mitarbeiter hätten das Team verlassen. Die Einarbeitung der drei neuen Mitarbeiter sei ihr aufgebürdet worden. Wegen der Schwangerschaft habe sie bereits unter Atembeschwerden gelitten, erschwerend sei die Maskenpflicht hinzugekommen. Obwohl sie zur Risikogruppe gehört habe, habe sie mit den neuen Mitarbeitern eng zusammenarbeiten müssen. Es sei körperlich extrem fordernd gewesen und mental habe sie ohnehin dauernd dem Arbeitsplatzkonflikt nachgehungen. Das habe zu Atemnot und folglich zu panischen Zuständen geführt. Zuerst habe sie sich Hilfe beim Hausarzt geholt, anschliessend habe sie im Kantonsspital St. Gallen in die ambulante Behandlung einer Psychotherapeutin, Frau C.____, gehen können. Sie habe ihre Vorgesetzte um Entlastung gebeten. Diese habe in einer E-Mail aber klar zum Ausdruck gebracht, dass sie allein verantwortlich für ihre Gesundheit und die Einarbeitung sei. Auch habe sie festgehalten, dass das ökonomische Interesse der Arbeitgeberin im Vordergrund stehe, weil der Verlauf der Schwangerschaft nie vorhersehbar sei und die Beschwerdeführerin daher alles zeitnah erledigen müsse. Sie habe bis zum letzten Tag voll gearbeitet. Selbst die neuen Mitarbeiter seien stets überfordert gewesen und sie habe die dreifache Belastung getragen. Ihre Vorgesetzte habe keine Rücksicht auf ihre Gesundheit oder diejenige ihrer Tochter genommen. Sie habe die Arbeitsstelle schon vorher kündigen wollen, sobald sie eine neue Stelle gehabt hätte, aber dann sei Corona gekommen und ihre Schwangerschaft (act. G 3.1.65f.). In der Einsprache vom 14. Juli 2021 und der Beschwerde vom 22. September 2021 zeigte die Beschwerdeführerin noch einmal ausführlich auf, unter welchen spezifischen gesundheitlichen Beschwerden und arbeitsbezogenen Umständen sie während ihrer Schwangerschaft gearbeitet hatte (act. G 3.1.21, G 1). Obgleich ihr ihr Hausarzt Dr. B.____ im Januar 2021 zu einem Arbeitsplatzwechsel geraten hatte (vgl. act. G 3.1.28), was während der Schwangerschaft und zur Zeit der Pandemie allerdings sehr schwierig erscheinen durfte, liegen keine Arbeitsunfähigkeitsatteste vor. Unabhängig davon wären solche betreffend die Zeit der Schwangerschaft aber auch nicht ohne weiteres ein genügender Beweis für die Unzumutbarkeit der Wiederaufnahme einer innegehabten Arbeitsstelle nach dem Mutterschaftsurlaub. Dass die Wiederaufnahme der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen wäre, bestätigt weder der Arzt der Beschwerdeführerin, noch macht sie dies selber im Rahmen der Beschwerde oder ihrer Replik geltend. So wurde damit einhergehend auch im Verlaufsprotokoll über die Besprechungen mit dem Personalberater keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen

Gründen festgehalten. Vielmehr ist dort protokolliert, die Beschwerdeführerin habe geschildert, sie habe ihre Stelle von sich aus kündigen wollen, da sie seit längerem mehrere Konflikte mit der Arbeitgeberin gehabt habe. Aus ihrer Sicht hätte sie zu 100% weiterarbeiten können, sie habe dies aber bei dieser Arbeitgeberin nicht mehr gewollt (act. G 3.1.40). Dass Dr. B.____ aufgrund der letztmals am 18. Januar 2021 erfolgten Vorstellung der Beschwerdeführerin in seiner Sprechstunde keine Beurteilung darüber abgeben konnte, ob eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Auffinden einer geeigneten Stelle zumutbar gewesen wäre (vgl. seine Stellungnahme vom 6. August 2021, act. G 3.1.14), erscheint somit schlüssig. So stellte er keineswegs in Abrede, dass die Beschwerdeführerin von November 2020 bis sicher im Januar 2021 unter starken psychischen Beschwerden gelitten hatte. Einen Befund über ihren gesundheitlichen Zustand ab 1. Juni 2021 konnte er infolge des mehrmonatigen Zeitablaufs aber korrekterweise nicht erstellen. Nachdem die Beschwerdeführerin ihren Hausarzt weder im Zeitpunkt der Kündigung noch danach aufsuchte, liegt ein weiteres Indiz vor, dass im Kündigungszeitpunkt keine Arbeitsunfähigkeit in der bisherigen Tätigkeit vorlag. Damit ist festzustellen, dass die Beschwerdeführerin nicht darlegen kann, ihr wäre die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - zumindest bis zum Finden einer Anschlussstelle - gesundheitsbedingt nicht möglich gewesen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Weiter macht die Beschwerdeführerin vorwiegend Arbeitsplatzkonflikte für den Entscheid zur Kündigung verantwortlich. Diese hätten schon vor der Schwangerschaft und vor Corona bestanden. Zwei Vorfälle seien insbesondere im Einspracheentscheid zu wenig beachtet worden. Der eine Vorfall habe sich ca. im November 2019 ereignet, als sie von ihrer Vorgesetzten zu Unrecht als Lügnerin hingestellt worden sei. Sie sei in ein Sitzungszimmer zitiert und abgemahnt worden. Es sei ihr gesagt worden, sie hätte Vorgesetzte übergangen und sei nicht vertrauenswürdig. Der andere Vorfall datiere von ca. März 2020. Damals sei sie als Unruhestifterin hingestellt und es seien ihr Konsequenzen angedroht worden. Dabei sei es lediglich darum gegangen, dass sie sich bezüglich der Kurzarbeit informiert habe. Weil gemäss Gesetz ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer abmahnen oder fristlos kündigen könne, wenn er Unruhe stifte, um den Betriebsfrieden zu stören, und dies in ihrem Fall zu Unrecht erfolgt sei, empfinde sie es als rechtsmissbräuchlich. Beide Vorfälle empfinde sie als Rufmord und seien für sie nicht zumutbar (act. G 1). Dass die Arbeitgeberin ihr jedoch eine Kündigung nahegelegt bzw. mit einer solchen gedroht hätte, wird weder von der Beschwerdeführerin noch der Arbeitgeberin vorgebracht und geht auch aus den vorgelegten E-Mail-Nachrichten nicht hervor (vgl. E-Mail-Kopien als Beilage zur Einsprache act. G 3.1.21). Schliesslich macht die Beschwerdeführerin geltend, seit Januar 2019 sei sie auch grundsätzlich mit ihrem Aufgabenbereich unzufrieden gewesen. Während drei Vorstellungsgesprächen hätten sie und ihre Vorgesetzten den Aufgabenbereich definiert. Ihre Vorgesetzte habe sich aber nicht daran gehalten. So habe sie beispielsweise einen Grossteil ihrer Zeit im Lager arbeiten und logistische oder polygrafische Arbeiten ausführen müssen statt marketingrelevante Themen bearbeiten zu können. In mindestens sechs Gesprächen habe sie versucht die Situation zu klären, aber ihre Vorgesetzte sei nicht einsichtig gewesen. Auch was ihre Fähigkeiten als Produktionsberaterin für Werbemittel betroffen habe, sei sie in diesem Bereich nicht eingesetzt worden. Vielmehr sei diese Arbeit von einem Mitarbeiter ausgeführt worden, der nicht über ihr Fachwissen verfügt habe und auch gar nicht dafür zuständig gewesen sei (vgl. act. G 3.1.21). Obgleich diese Schilderungen ein angespanntes Arbeitsklima und eine Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation nachvollziehbar machen, reichen sie gemäss der oben zitierten bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. Erwägung 2.2) nicht aus, um den

Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Finden einer neuen Stelle als unzumutbar zu belegen. Dass die Beschwerdeführerin über die Nichteinhaltung der ihr gemachten Zusagen hinsichtlich Aufgaben- und Einsatzbereichen enttäuscht war, ist durchaus glaubhaft. Dennoch wäre es ihr zumutbar gewesen, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder bei der Arbeitgeberin weiterzuarbeiten bis sie eine für ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse passendere Stelle gefunden hätte. Somit ist festzuhalten, dass unter Berücksichtigung sämtlicher ausgewiesener Umstände ein Verbleib an der Stelle bis zum Finden einer anderen Stelle zumutbar gewesen wäre und deshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht erfolgt ist. Zu prüfen bleibt nachfolgend das im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellmass von 23 Tagen (act. G 3.1.8). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Vorliegend ist hinsichtlich der Schwere des Verschuldens zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund eines glaubhaft gemachten schlechten Arbeitsklimas und infolge schwieriger Arbeitsumstände aufgrund der Pandemie und etlicher Mitarbeiterwechsel während ihrer Schwangerschaft unter gesundheitlichen Beschwerden mit Panikzuständen litt. Die Einarbeitung von drei Mitarbeitern, während grundsätzlich Abstandsregeln von 1.5 m Metern galten, kann als besonderer Belastungsfaktor anerkannt werden. Auch die Maskenpflicht mutet bei Schwangerschaft und bestehender Atemnot als schwierig umsetzbar an. Dass unter diesen Umständen eine gewisse Enttäuschung gegenüber der Arbeitgeberin entstand, welche trotz Schutzpflichten gegenüber ihren Arbeitnehmenden die geschilderten Arbeitsbedingungen zumindest unter Coronaumständen in Kauf nahm, erscheint nachvollziehbar. Dennoch ist auch zu berücksichtigen, dass diese teilweise schwangerschaftsbedingten Umstände und Unsicherheiten nach Ende des Mutterschaftsurlaubs weggefallen wären. Den belastenden Umständen am Arbeitsplatz sowie dem Arbeitsplatzkonflikt hat die Beschwerdegegnerin bei der Sanktionsbemessung bereits Rechnung getragen, indem sie den in Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV vorgesehenen Einstellrahmen für schweres Verschulden unterschritten und eine Sanktion im Bereich des mittelschweren Verschuldens festgelegt hat. Das verfügte Einstellmass von 23 Tagen liegt im mittleren Bereich des für mittelschweres Verschulden geltenden Rahmens von 16 bis 30 Tagen und erscheint vorliegend als angemessen. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 24. August 2021 abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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