

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00175 vom 8. August 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-08-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00175](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00175)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00175 du 8 août 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00175 del 8 agosto 2025

## Erwägungen

### E. 1

X.\_\_\_\_, geboren 1984, war seit dem 1. Oktober 2022 als Projektleiterin und Stellvertreterin der Sektionsleitung

Y.\_\_\_\_ für das Amt für Z.\_\_\_\_ ( Z.\_\_\_\_ ) des Kantons A.\_\_\_\_ tätig, wo sie ab dem 1. April 2023 unbefristet angestellt war ( Urk. 7/340, Urk. 7/358, Urk. 7/361). Am 6. Dezember 2023 unterzeichnete sie eine Vereinbarung betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen per

### E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht ; GSVGer ).

### E. 1.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbst verschuldet, 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 Insolvenzentschädigung ; AVIV ).

Eine in gegenseitigem Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist rechtsprechungsgemäss als solche durch die versicherte Person zu werten , sofern diese nicht gezwungen war, ihr Einverständnis zu geben, um zum Beispiel einer drohenden Kündigung zuvorzukommen (Urteile des Bundesgerichts C 309/02 vom 16. April 2003 E. 1.1, C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 1.a; vgl. auch AVIG-Praxis ALE D24 f.).

### E. 1.3

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit . a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechts voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung respektive Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die

Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1; Urteile des Bundesgerichts 8C\_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.3 f., 8C\_476/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.2 f., je mit weiteren Hinweisen).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach 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) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C\_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.1, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C\_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.4, 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl. auch Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Auflage, Zürich/Genf 2025, S. 168 ff., und Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837). 1.

### **E. 3**

1. März 202

#### **E. 3.3**

Anlässlich eines weiteren Gesprächs vom 29. November 2023 zwischen der Beschwerdeführerin und dem Arbeitgeber wurde festgehalten, dass die Situation am Arbeitsplatz zerrüttet sei. Die einzelnen Punkte einer Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses seien besprochen worden und die Beschwerdeführerin habe zugestimmt, dass dies ein guter, zielführender Weg sei (Urk. 7/53).

#### **E. 3.4**

Der Auflösungsvereinbarung vom 6. Dezember 2023 lässt sich im Wesentlichen entnehmen, dass das bestehende Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Beschwerdeführerin im gegenseitigen Einvernehmen auf den 31. März 2024 aufgelöst werde und die Beschwerdeführerin ab 8. Dezember 2023 von der Arbeit freigestellt werde. Der Arbeitgeber bestätige bei Anfragen des RAV, dass der Beschwerdeführerin gekündigt worden wäre, wenn es zu keiner Vereinbarung betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekommen wäre (Urk. 7/357).

#### **E. 3.5**

Mit E-Mail vom 14. Mai 2024 teilte der Arbeitgeber mit, die Beschwerdeführerin wäre per Ende Februar 2024 entlassen worden, wenn keine Vereinbarung zustande gekommen wäre. Die Auflösung sei aufgrund von unbefriedigendem Verhalten erfolgt und die Stelle sei wieder besetzt worden (Urk. 7/310 i.V.m. Urk. 7/311).

### **E. 3.6**

Am 31. Mai 2024 führte die Beschwerdeführerin auf entsprechende Nachfrage der Beschwerdegegnerin aus, der Kündigungsgrund sei ihr nicht endgültig bekannt. Wie sich aus der Aufhebungsvereinbarung ergebe, habe sie der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Hinweises, dass es ansonsten zu einer Kündigung komme, zugestimmt (Urk. 7/313).

### **E. 3.7**

Die Beschwerdeführerin hielt in der Einsprache vom 25. Mai 2025 fest, sie habe der Aktennotiz vom 13. November 2023 nicht zugestimmt. Anfang des Monats sei noch ein Coaching in Betracht gezogen worden und Mitte Monat eine Kündigung. Mit diesem raschen Wechsel sei sie überfordert gewesen und habe sich in ärztliche Behandlung begeben, worauf ihre Ärztin zum Schluss gekommen sei, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei. Daher habe sie aus gesundheitlichen Gründen der Auflösungsvereinbarung zugestimmt. Zudem habe sie so eine längere Lohnfortzahlung erhalten (Urk. 7/251). 4.

### **E. 4**

f.). 2.2

Die Beschwerdeführerin brachte dagegen vor, im Einspracheentscheid werde unter Hinweis auf ein e

E-Mail vom 19. Juni 2023 argumentiert, sie habe in diesem Zeitpunkt bereits gewusst, dass das Arbeitsverhältnis beendet werde. Diese sei jedoch am 19. Juni 2024 verfasst worden, also bereits nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urk. 1 S. 2).

Im Juni 2023 habe ihr Vorgesetzter festgehalten, dass eine Barriere zwischen ihr und einzelnen anderen Mitarbeitern bestehe, weshalb entschieden worden sei, für sie einen Coach zu suchen. Dieser Konflikt sei unter anderem auch Thema des wöchentlichen « Jour Fixe » zwischen ihr und ihren Vorgesetzten gewesen. Sie habe jeweils Notizen zu diesen Gesprächen angefertigt, die von den Beteiligten im Nachhinein hätten angepasst werden können (Urk. S. 4). Das erste Kennenlerngespräch mit dem Coach habe erst am 2. November 2023 stattgefunden. Zwei Wochen später habe sie von ihrem Arbeitgeber die Aktennotiz / Mahnung vom 13. November 2023 erhalten, worin festgehalten worden sei, dass das Coaching nicht gestartet werde und personalrechtliche Schritte geprüft würden. Sie habe dokumentiert, dass sie mit dem Inhalt dieser Aktennotiz nicht einverstanden gewesen sei (Urk. 1 S. 4). Das ihr vorgeworfene Verhalten sei durch keine offiziellen Protokolle bestätigt, die inoffiziellen Dokumente bezögen sich sodann alle auf einen Zeitraum von drei Wochen vor der Freistellung (Urk. 1 S. 6). Dem gegenüber stünden die Aufnahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis am 1. April 2023, die Zusicherung von Unterstützung durch den Vorgesetzten und das stattgefundenе Coaching-Gespräch vom 2. November 2023. Aus den Akten gehe somit hervor, dass sie hätte unterstützt werden sollen, nicht dass eine Kündigung gedroht habe. Die Arbeitslosigkeit stehe somit in keinem Zusammenhang mit den Aktionen vor dem 3. November 2023 (Urk. 1 S. 7).

Sie sei wegen diesen kurzfristigen Änderungen überfordert gewesen und habe Hilfe bei ihrer Ärztin geholt, worauf sie zum Schluss gekommen seien, dass jegliche Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei und dieses möglichst rasch aufzulösen sei, weshalb sie der Auflösungsvereinbarung zugestimmt habe (Urk. 1 S. 5). 2.3

Die Beschwerdegegnerin ergänzte in der Beschwerdeantwort, wie von der Beschwerdeführerin beanstandet, datiere die im Einspracheentscheid zitierte E-Mail vom 19. Juni 2024 und nicht vom 19. Juni 2023. Dies ändere aber nichts an der rechtlichen Beurteilung des Sachverhalts, da andere Gründe für die Feststellung einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit vorlägen (Urk.

#### **E. 4.1**

Nach dem Gesagten unterzeichnete die Beschwerdeführerin die Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 6. Dezember 2023 (Urk.

#### **E. 4.2**

4 Die Beschwerdeführerin

verweist

auf das ihr aufgrund der Barriere zwischen ihr und den anderen Mitarbeitern in Aussicht gestelltes Coaching, welches erst kurz vor der anlässlich des Gesprächs vom 15. November 2023 erfolgten Kündigungsandrohung, namentlich am 2. November 2023, begonnen worden sei (Urk. 1 S. 7).

Sofern sie daraus ableiten möchte, dass sie deshalb nicht mit einer Kündigung habe rechnen müssen, ist

darauf hinzuweisen, dass

insbesondere in der Kalenderwoche 44 - mithin zwischen dem 30. Oktober und 3. November 2023 - sowie am 9. November 2023 und somit innerhalb einer sehr kurzen Zeit erneut mehrfache Verfehlungen erfolgten, wodurch nachvollziehbar wird, dass der Arbeitgeber

trotz zunächst angedachter Unterstützung zwischenzeitlich das Vertrauen in eine Verbesserung ihres Verhaltens verloren hatte und eine weitere Beschäftigung der Beschwerdeführerin für ihn untragbar wurde.

Angesichts der zuvor erfolgten wiederholten Ermahnungen - insbesondere auch seit der gemäss der Beschwerde - führerin im Juni 2023 begonnenen Aufgleisung des Coachings (Urk. 1 S. 4) - durfte die Beschwerdeführerin jedenfalls nicht einzig aufgrund des dennoch begonnenen Coachings davon ausgehen, dass erneute negative Äusserungen keine Kündigung zur Folge haben könnten. Der Beginn des Coachings steht somit einem Eventualvorsatz der Beschwerdeführerin betreffend die Kündigung durch den Arbeitgeber nicht entgegen.

Dies gilt auch für die bereits per 1. April 2023

- und damit vor Beginn des aktuellen Konfliktes im Juni 2023 - erfolgte Festanstellung der Beschwerdeführerin, die zuvor in einem befristeten Arbeitsverhältnis für denselben Arbeitgeber tätig gewesen war (Urk. 7/358).

#### **E. 4.2.1**

Für das Vorliegen von Eventualvorsatz zur Herbeiführung von Arbeitslosigkeit reicht es bereits aus, wenn das Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und die Arbeitnehmer in

trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab beziehungsweise eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die Beschwerdeführerin wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Urteil des Bundesgerichts vom 19. November 2007 8C\_466/2007 E. 3.1).

#### **E. 4.2.2**

Vorab ist festzuhalten, dass die Löschung der Notizen betreffend die

Mitarbeitergespräche vom 3. Juli und 12. September 2023 entgegen der Beschwerdegegnerin nicht als Begründung für eine selbstverschuldete Kündigung genügt, da zum einen unklar bleibt, wer die Notizen tatsächlich gelöscht hat beziehungsweise ob es sich allenfalls um ein technisches Problem handelte. Zum andern erwähnte

der Arbeitgeber diesen Umstand nicht als Kündigungsgrund und entdeckte ihn wohl auch erst nach dem 15. November 2023, als der Beschwerdeführerin die Kündigung in Aussicht gestellt wurde (vgl. E-Mail vom 28. November 2023, Urk. 7/280).

#### **E. 4.2.3**

Der

ehemalige Arbeitgeber der Beschwerdeführerin hat in der Aktennotiz / Mahnung vom 13. November 2023

detailliert und nachvollziehbar geschildert, dass die Vereinbarung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise die in Aussicht gestellte Kündigung erfolgte, nachdem die Beschwerdeführerin mehrfach durch mangelhaftes Verhalten, namentlich negative Äusserungen über den Arbeitgeber, Vorgesetzte und weitere Mitarbeitende, aufgefallen war, wobei sich dieses Verhalten auch nach zweimaligen diesbezüglichen Gesprächen - inklusive mündlicher Verwarnung am 3. Juli 2023

- nicht besserte und die Beschwerdeführerin sich zuletzt am 9. November 2023 gegenüber einem anderen Mitarbeiter über ihren Vorgesetzten beschwerte (vgl. vorstehende E. 3.1, Urk. 7/306). Zwar stimmte die Beschwerdeführerin dem Inhalt der Aktennotiz / Mahnung vom 13. November 2023 nicht zu, führte jedoch nicht aus, womit sie nicht einverstanden sei beziehungsweise welche Vorwürfe nicht zutreffend seien. Diese pauschale Bestreitung genügt nicht, um die vom Arbeitgeber beschriebenen Verhaltensweisen, welche sich auf konkrete Vorfälle gegenüber namentlich genannten Personen beziehen (vgl. Urk. 7/305 f.), in Zweifel zu ziehen, zumal es auch gemäss der Beschwerdeführerin einen Konflikt zwischen ihr und anderen Mitarbeiterinnen gab

und deswegen auch ein Coaching begonnen worden war (Urk. 1 S. 4). Belegt wird das wiederholte Fehlverhalten der Beschwerdeführerin und dessen Beanstandung durch den Arbeitgeber sodann durch die von der Beschwerdeführerin verfassten beziehungsweise ergänzten stichwortartigen Notizen zum Gespräch vom 3. Juli 2023, worin unter anderem von einem rufschädigenden Herziehen über Teile der Organisation und Einzelpersonen sowie einer Verletzung der Loyalität die Rede ist (Urk. 7/280) und gegen deren Inhalt sie nichts vorbringt. Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin sich wiederholt

bei anderen Personen über ihren Arbeitgeber sowie ihren Vorgesetzten beschwert hat, worauf sie jeweils ermahnt wurde, jedoch ihr Verhalten nicht anpasste.

Angesichts ihrer Position als Führungskraft mit Vorbildfunktion und der Tatsachen, dass ihre Festanstellung noch nicht lange andauerte und innerhalb des Teams noch kein reibungsloses gutes Funktionieren vorhanden war, so dass ein Coaching angedacht war, wäre sie gehalten gewesen, ihr Verhalten besonders sorgfältig zu erwägen. Dies tat sie offenbar nicht und trotz der diesbezüglich

seit Juli 2023 geführten mehrfachen Gespräche

musste sie sich

dabei

bewusst sein, dass ihr Verhalten zu wesentlichen Beanstandungen Anlass gab und

sie durch die wiederholten negativen Äusserungen eine Kündigung in Kauf nahm.

### **E. 4.3**

Was die gesundheitlichen Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin betrifft, ändern diese von vornherein nichts daran, dass sie dem Arbeitgeber zuvor durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Eine allfällige Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise eine aus gesundheitlichen Gründen erfolgte Zustimmung zu dessen Auflösung

ist damit vorliegend unerheblich, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen. 4. Zusammenfassend ist damit nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin davon ausgeht, dass die Beschwerdeführerin ihrem Arbeitgeber durch ihr Verhalten zumindest eventualvorsätzlich Anlass zu Kündigung gegeben hat und somit selbstverschuldet arbeitslos geworden ist. Entsprechend erweist es sich auch als rechtens, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 5. Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. Dabei gilt es den Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, und dass sich das Gericht auf Gegebenheiten abstützen können muss, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2, Urteil des Bundesgerichts 8C\_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2 mit Hinweisen). Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstelldauer von 35 Tagen entspricht einer Sanktion im unteren Bereich eines schweren Verschuldens (vgl. vorstehend E. 1.4) und erweist sich in Anbetracht der einschlägigen bundesgerichtlichen Rechtsprechung, welche bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Regel von einem schweren Verschulden ausgeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 8 mit Hinweisen), nicht als unangemessen. Verschuldens mindernde Gesichtspunkte sind nicht erkennbar. Gesamthaft kann in der verfügten Einstelldauer weder eine Ermessensüberschreitung noch eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit erblickt werden, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, von der Beurteilung der Beschwerdegegnerin abzuweichen. 6. Nach dem Gesagten hat die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 35 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. August 2024 (Urk. 2) ist folglich nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Arbeitslosenkasse syndicom - seco -  
Direktion für Arbeit - Amt für Arbeit (AFA) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar ( Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG).

Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin  
Maurer Reiter Engesser

## **E. 6**

S. 5). 2. 4

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 35 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 3. 3. 1

Gemäss der Aktennotiz / Mahnung vom 13. November 2023, welche der Beschwerdeführerin vom Arbeitgeber anlässlich des Gesprächs vom 15. November 2023 übergeben wurde,

äussere sich die

Beschwerdeführerin innerhalb der Organisation und auch gegenüber Dritten vorwurfsvoll über die Abteilung

B.\_\_\_\_, einzelne Sektionen und auch Einzelpersonen. Ein Auftragnehmer habe Ende Juni mitgeteilt, dass sie schlecht über die Abteilung B.\_\_\_\_ spreche, insbesondere den Sektionsleiter C.\_\_\_\_ und die Abteilungsleitung. Auch bei der Moderatorin der D.\_\_\_\_ habe sich die Beschwerdeführerin anlässlich eines Telefonats Ende Juni aufgebracht und vorwurfsvoll über die Abteilung B.\_\_\_\_ und einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geäußert. Diese Vorfälle seien am 3. Juli 2023 mit der Beschwerdeführerin besprochen worden und sie sei mündlich verwarnt worden. Eine Entschuldigung sei ausgeblieben ( Urk.

## **E. 7**

/356 f.), nachdem ihr von ihrem Arbeitgeber mitgeteilt worden war, dass ansonsten eine Kündigung erfolge ( Urk. 7/29 7. Urk. 7/310). Somit war die Beschwerdeführerin gezwungen, ihr Einverständnis zu geben, um einer drohenden Kündigung zuvorzukommen. Dies ist unbestritten und die Beschwerdegegnerin ist zu Recht nicht von einer Selbstkündigung ausgegangen, sondern hat geprüft, ob die Beschwerdeführerin ihrem ehemaligen Arbeitgeber durch ihr Verhalten im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV

genügenden

Anlass gegeben hat, ihr die Kündigung nahe zu legen

( vgl. Urteile des Bundesgerichts C 309/02 vom 16. April 2003 E. 1.1, C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 1.a; vgl. auch AVIG-Praxis ALE D24 f.)

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