

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 74

Entscheid vom 20. September 2021

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Stefanie Zlauwinen, a.o. Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführerin,

gegen

Amt für Arbeit, Arbeitslosenkasse, Lückenstrasse 8,
Postfach 1181, 6431 Schwyz,
Vorinstanz,

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 20__) arbeitete seit dem 20. August 2020 als Köchin im B._____ AG, C._____, als Vollzeitmitarbeiterin (Vi-act. 88 f.). Am 25. Januar 2021 kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich per 28. Februar 2021 (Vi-act. 112 = Bf-act. 10), nachdem sie am 23. Januar 2021 einen neuen Arbeitsvertrag mit der D._____ AG abgeschlossen hatte. Am 10. März 2021 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung an (Vi-act. 107 f.) und stellte am 15. März 2021 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. März 2021 (Vi-act. 101 ff.).

B. Mit Verfügung Nr. 258 vom 31. März 2021 wurde A._____ aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. März 2021 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt (Vi-act. 61). Dagegen liess A._____ am 9. April 2021 Einsprache erheben (Vi-act. 57 und 60), welche die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid Nr. 81/2021 vom 31. Mai 2021 abwies (Vi-act. 11 ff. = Bf-act. 2).

C. Gegen diesen Einspracheentscheid erhebt A._____ mit Eingabe vom 2. Juni 2021 (Postaufgabe am 12.6.2021) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz und beantragt sinngemäss, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei ihr Arbeitslosenentschädigung per 1. März 2021 auszurichten.

D. Mit Vernehmlassung vom 22. Juni 2021 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei abzuweisen.

E. Am 28. Juni 2021 nahm die Beschwerdeführerin Stellung zur vorinstanzlichen Vernehmlassung und reichte gleichzeitig verschiedene Unterlagen, namentlich einen Arbeitsvertrag mit der D._____ AG, ein. Mit Schreiben vom 1. Juli 2021 weist die Vorinstanz darauf hin, dass der von der Beschwerdeführerin eingereichte Arbeitsvertrag von jenen, die der Arbeitslosenkasse vorlägen, abweiche. Hierauf ersuchte das Gericht die Beschwerdeführerin sowie die Arbeitgeberin am 5. Juli 2021 um Stellungnahme betreffend die abweichenden Arbeitsverträge. Am 7. Juli 2021 nahm die Arbeitgeberin Stellung und am 19. Juli 2021 die Beschwerdeführerin.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre unbefristete Stelle als Köchin in Vollzeitanstellung (Vi-act. 88) selbständig per 28. Februar 2021 gekündigt hat. Die Kündigung vom 25. Januar 2021 enthielt keine Begründung (Vi-act. 112). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 15. März 2021 nannte die Beschwerdeführerin als Grund der Kündigung "Die Art der Küche hat mir nicht gefallen" (Vi-act. 102). Im "Fragebogen Arbeitnehmer" führte sie dazu am 30. März 2021 aus, sie habe einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen, welcher jedoch aufgrund der Corona-Pandemie ungültig gewesen sei. Vor der Selbstkündigung sei ihr von einer neuen Arbeitgeberin eine andere Anstellung zugesichert worden. Diese habe sie aufgrund des Lockdowns nicht antreten können (Vi-act. 80 ff.). Die Vorinstanz wirft der Beschwerdeführerin deshalb vor, es liege keine Unzumutbarkeit am Verbleib der alten Arbeitsstelle vor, weshalb die Kündigung zu einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit geführt habe. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist daher, ob die Vorinstanz die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 Erw. 3, 111 V 239 Erw. 2a, Urteil BGer 8C_12/2010 vom 4.5.2010 Erw. 2.2). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 2. Aufl. 2007, S. 2423, Rz. 822 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl.

Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39). So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit etwa vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle mit vereinbartem Arbeitsbeginn zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzent-schädigung [AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983; AVIG-Praxis ALE D23). Verlangt wird damit (1.) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von sich aus, ferner (2.), dass dem Versicherten das Verbleiben nicht zumutbar war, und schliesslich (3.), dass ihm keine neue Stelle zugesichert war. Indem die Unzumutbarkeit des Verbleibens eine Voraussetzung für die (unverschuldete) Kündigung ist, ist Art. 44 lit. b AVIV vereinbar mit Art. 20 lit. c des für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisa-tion über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8), welches für die Einstellung wegen selbstverschuldeter Kündigung verlangt, dass diese freiwillig ohne triftigen Grund erfolgt ist (vgl. BGE 124 V 236 f. Erw. 3c).

2.3 Die freiwillig gekündigte Anstellung muss für den Versicherten unzumutbar sein. Bei Beurteilung, ob eine Unzumutbarkeit vorliegt, hat Art. 16 AVIG die Funktion einer Auslegungshilfe. So ist nach Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG unter ande-rem eine Arbeit unzumutbar, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist. Immer-hin ist aber gemäss Rechtsprechung die Zumutbarkeit des Verbleibens am Ar-beitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit der Annahme einer neuen Stelle (BGE 124 V 238 Erw. 4b/bb). Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe für die Kündigung von der Zumutbarkeitsprüfung aus (Urteil EVGer C 392/00 vom 8.10.2002 Erw. 4.4; vgl. ARV 1986 Nr. 23 mit Hin-weisen; Nussbaumer, a.a.O., S. 2428, Rz. 832; AVIG-Praxis ALE D26).

Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zu-gemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (vgl. Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116; BGE 124 V 238 Erw. 4b/bb). Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskol-legen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Ar-beitsverhältnisses zu begründen (Sozialversicherungsrecht - Rechtsprechung [SVR] 1997 ALV Nr. 105 S. 324, C 128/96, Erw. 2a; Chopard, a.a.O., S. 124; AVIG-Praxis ALE D26). Unzumutbarkeit aus medizinischen oder gesundheits-

gefährdenden Gründen muss durch ein eindeutiges Arztzeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil BGer 8C_742/2013 vom 27.11.2013 Erw. 4.1 mit Hinweis auf BGE 124 V 238 Erw. 4b/bb).

2.4 Umstände, die eine Anstellung zwar nicht als unzumutbar erscheinen lassen (und damit eine Selbstkündigung nicht rechtfertigen), können das Verschulden jedoch in einem milderen Licht erscheinen lassen (vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, S. 165 mit Hinweis auf Urteil EVGer C 161/96 vom 6.12.2006 Erw. 3.2). Sie können so allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung und damit bei der Festlegung der Einstellungsdauer Berücksichtigung finden (vgl. Urteil BGer 8C_742/2013 vom 27.11.2013 Erw. 4.1 mit Hinweisen).

3. Damit die Beschwerdeführerin wegen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden kann (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV), muss sie von sich aus das Arbeitsverhältnis mit der B._____ AG gekündigt haben, obwohl ihr der Verbleib zumutbar gewesen wäre (i.S.v. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) und obwohl ihr keine neue, unmittelbar anschliessende Arbeitsstelle zugesichert war (vgl. vorstehend Erw. 2). Diese Voraussetzungen gilt es nachfolgend zu prüfen.

4.1 Es steht zweifelsfrei fest und ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre unbefristete Vollzeitstelle bei der B._____ AG am 25. Januar 2021 per 28. Februar 2021 gekündigt hat (Vi-act. 98). Sie selber bestätigte dies denn auch im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (Vi-act. 102).

4.2 Hinweise, dass der Beschwerdeführerin der Verbleib in der Anstellung bei der B._____ AG nicht mehr zumutbar gewesen wäre, bestehen keine. Sie selber nannte als Kündigungsgrund, die Art der Küche habe ihr nicht gefallen. Dies mag für eine junge Köchin, welche die Kreativität am Beruf liebt und eine Stelle in Aussicht hat, welche dieser Vorliebe gerechter wird, nachvollziehbar sein. Ein - im Übrigen nicht weiter substantiiertes - Mangel an Entfaltungsmöglichkeit bedeutet jedoch nicht, dass die Stelle geradezu unzumutbar in dem Sinne wäre, als nicht bis zur verbindlichen Zusicherung einer neuen Stelle weitergearbeitet werden könnte (vgl. oben Erw. 2.3). Auch der erwähnte Arbeitsweg (E._____ - B._____) mag mühsam sein und einen Stellenwechsel als

wünschbar erscheinen lassen. Er rechtfertigt jedoch keine Kündigung ohne fest zugesicherte Stelle. Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG gilt ein Arbeitsweg zudem erst bei einer Dauer von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg als unzumutbar (vgl. auch Urteil BGer 8C_652/2015 vom 17.5.2016 Erw. 5.3). Der Weg von E. _____ nach F. _____ beträgt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln pro Weg ca. 1,5 Std, was noch zumutbar ist (ob am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden war, was gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG eine weitere Voraussetzung wäre, ist nicht bekannt, aber aufgrund des nicht zwei-stündigen Arbeitsweges auch nicht entscheidend). Im Übrigen kannte die Beschwerdeführerin diesen Umstand bereits bei Vertragsabschluss im August 2020. Nicht zu hören ist sodann das Vorbringen der Beschwerdeführerin, sie habe nicht weiterarbeiten können einerseits wegen dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag und andererseits wegen der Corona-Massnahmen. Die Corona-Massnahmen hätten den Weiterbestand der Anstellung nicht gehindert (allenfalls Kurzarbeit ausgelöst) und den neuen Vertrag hat sie ja gerade abgeschlossen, obwohl die bisherige Stelle nicht unzumutbar und ein Arbeitsbeginn unbestimmt war (auf diesen neuen Vertrag ist nachfolgend noch einzugehen). Zusammenfassend ist - auch in Beachtung der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung - kein Grund ersichtlich, der eine Weiterarbeit in der B. _____ AG als unzumutbar erscheinen liesse.

4.3 Schliesslich setzt die Sanktionierung voraus, dass der Beschwerdeführerin im Anschluss an die Beendigung der gekündigten Arbeitsstelle keine neue Arbeitsstelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; oben Erw. 2), so dass auf die gekündigte Stelle die Arbeitslosigkeit folgt. Diesbezüglich gilt es, die Umstände rund um die Kündigung und den neuen Stellenantritt genauer darzustellen.

4.3.1 Mit E-Mail vom 8. März 2021 gelangte der Geschäftsführer der D. _____ AG (neue Arbeitsstelle) an die Arbeitslosenkasse (Bf-act. 1). Er habe per 1. März 2021 einen neuen Koch eingestellt. Im Vertrag stehe per 1. März 2021 mit dem Vermerk (nach Lockdown). Er fragt an, ob er die Stelle bei der Kurzarbeit anmelden müsse oder ob dies unter 'arbeitslos' falle und der Koch sich bei der Arbeitslosenkasse anmelden müsse. Das Amt für Arbeit, welchem die Anfrage weitergeleitet wurde, fragte gleichentags zurück, ob die Arbeitgeberin trotz des Lockdowns ab 1. März 2021 gegenüber der neuen Angestellten lohnzahlungspflichtig sei. Man gehe davon aus, dass dies bei Vertragsunterzeichnung ausdrücklich verneint worden sei, ersuche aber um Zustellung des Vertrages. Hierauf antwortete der Geschäftsführer: "Ja wir haben gesagt Lohn gibt's wenn es wieder los geht, dachten natürlich nicht, dass es noch so lange dauert". Hierauf antwortete das Amt für Arbeit, es bestehe kein Anspruch auf Kurzar-

beitsentschädigung. Einerseits wegen fehlender Lohnzahlungspflicht und andererseits aufgrund der Tatsache, dass die Person während der behördlichen Schliessung angestellt worden sei. Bezüglich Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung sei die Leiterin der Arbeitslosenkasse zu kontaktieren (Vi-act. 31).

Mit E-Mail vom 9. März 2021 gelangte der Geschäftsführer dann mit derselben Fragestellung an die Leiterin der Arbeitslosenkasse (Bf-act. 1). Diese antwortete ihm am 10. März 2021, der neu angestellte Koch müsse sich möglichst sofort beim RAV zur Arbeitsvermittlung als arbeitslos anmelden. Aufgrund der aktuellen Lage erfolge die Anmeldung telefonisch.

Noch am 10. März 2021 erfolgte die Anmeldung zur Arbeitsvermittlung der Beschwerdeführerin durch das RAV Goldau (Vi-act. 105). Am 15. März 2021 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. März 2021 (Vi-act. 101).

4.3.2 Da der Verdacht einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit bestand, unterbreitete die Vorinstanz der Beschwerdeführerin am 17. März 2021 einen Fragebogen, welchen diese am 30. März 2021 wie folgt retournierte (Vi-act. 80):

1. Wir gehen davon aus, dass Sie die Stelle aufgrund Ihres freien Entscheides selbst gekündigt haben. Trifft dies zu?
 nein
 ja
2. Wurde Ihnen die Kündigung nahegelegt?
 nein
 ja, mündlich
 ja, schriftlich gemäss Beilage mit ersichtlichen Gründen
3. Welche Gründe haben Sie veranlasst, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, bevor Sie eine neue Stelle gefunden hatten? Bitte beschreiben Sie Ihren Standpunkt möglichst genau und führen auch allfällige Vorfälle und Beispiele an, da gestützt auf diese Aussagen die Verfügung von bis zu 60 Sperrtagen zu prüfen ist:
Antwort: Ich hatte einen Vertrag abgeschlossen dieser ist jedoch ungültig wegen der Corona Pandemie.
4. Gibt es schriftliche Belege oder Beweise für Ihre Aussagen?
 ja. Bitte Kopien beilegen
 nein
5. Wäre ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen?
 ja
 nein, warum nicht? Antwort: Ich hatte einen Vertrag abgeschlossen konnte jedoch da noch nicht arbeiten.
(Bitte entsprechende Beweismittel beilegen und/oder Zeugennamen nennen. [...])
6. Gibt es weitere für die Beurteilung wesentliche Bemerkungen (wenn zutreffend, bitte in Kopie entsprechende Beweismittel beilegen)?

Keine Antwort

7. Wurde Ihnen vor der Selbstkündigung durch einen neuen Arbeitgeber eine andere Anstellung zugesichert?
- nein*
 - ja, gemäss beiliegender Bestätigung des neuen Arbeitgebers. Bitte begründen Sie, warum Sie die neue Anstellung nicht angetreten haben bzw. antreten konnten: Antwort: Lockdown.*
8. Haben Sie bereits wieder eine neue Anstellung gefunden?
- ja, wo und per wann? (bitte Kopie Arbeitsvertrag beilegen)*
 - nein*

Den Antworten hatte die Beschwerdeführerin keine Beilagen angefügt.

4.3.3 Am 31. März 2021 verfügte die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. März 2021 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage (Verfügung Nr. 258 vom 31.3.2021, Vi-act. 61). Die Beschwerdeführerin habe ihre Stelle bei der Firma B._____ AG per 28. Februar 2021 selber gekündigt, ohne eine andere Anschlussanstellung schriftlich zugesichert gehabt zu haben. Die Beschwerdeführerin habe in der Stellungnahme vom 30. März 2021 keine Beweise beigebracht oder Gründe geltend gemacht, welche den Verbleib an der ehemaligen Arbeitsstelle - wenigstens bis zum Finden einer neuen Festanstellung - als unzumutbar habe erscheinen lassen. Die Zusicherung einer Stelle bestehe nur, wenn die versicherte Person gegenüber dem neuen Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Antritt der Stelle besitze. Eine Stelle gelte erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag über einen vorgesehenen Arbeitsbeginn vorliege, wobei ein Vorvertrag zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, nicht jedoch blosse Vorverhandlungen, genügend seien. Indem die Beschwerdeführerin die Stelle gekündigt habe, bevor eine andere Anschlussanstellung schriftlich zugesichert worden sei, habe sie das Risiko einer anschliessenden Arbeitslosigkeit zu Lasten der Arbeitslosenversicherung wissentlich und willentlich bewusst in Kauf genommen. Es sei ihr zuzumuten gewesen, sich zunächst eine andere Stelle zu suchen und ihre Festanstellung erst nach einer entsprechenden, definitiven Zusage von sich aus zu kündigen. Deshalb liege eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor.

4.3.4 Die Beschwerdeführerin erhob gegen die Einstellungsverfügung am 6. April 2021 eine zusammen mit dem Geschäftsführer der D._____ AG mitunterzeichnete Einsprache (Vi-act. 57). Sie habe vor der Stellenkündigung am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag mit der D._____ AG schriftlich abgeschlossen, was in der angefochtenen Verfügung nicht erwähnt werde. Bei Vertragsabschluss habe sie nicht wissen können, dass das neue Arbeitsverhältnis per 1. März 2021 nicht beginnen könne (Covid-19 Verordnung). Auch könne keine

Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden, da das Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen habe, weshalb die Arbeitslosenkasse die Anmeldung beim RAV empfohlen habe. Wenn der Staat das Arbeiten verbiete, könne weder dem Arbeitgeber noch der Arbeitnehmerin ein Verschulden vorgeworfen werden; ohne Arbeitsverbot würde man schon lange arbeiten. Ab März 2021 sei auch das B._____ AG behördlich geschlossen, weshalb die Beschwerdeführerin auch da nicht habe weiterarbeiten können.

Der Einsprache lag ein am 23. Januar 2021 abgeschlossener Arbeitsvertrag für eine 'Mitarbeiter/in mit unregelmässigem Pensum' bei (Vi-act. 55). Der Vertragsbeginn wurde auf "1. März 2021 (nach Lockdown)" festgesetzt. Die einzelnen Arbeitseinsätze würden jeweils nach Absprache im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen; die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liege unter 42 Std. Als Entlohnung war ein Stundenlohn vereinbart.

4.3.5 Mit Schreiben vom 29. April 2021 bekräftigten die Beschwerdeführerin und der Geschäftsführer der D._____ AG ihre Darstellung, dass die Beschwerdeführerin an der Arbeitslosigkeit kein Verschulden treffe (Vi-act. 28). Sie habe bis am 28. Februar 2021 im B._____ AG gearbeitet und per 1. März 2021 einen gültigen Arbeitsvertrag mit der D._____ AG gehabt. Es sei ein lückenloser Übergang sichergestellt gewesen. Ab 1. März 2021 hätten sämtliche Gastgewerbebetriebe Corona bedingt nicht arbeiten können. Es sei damals täglich nicht klar gewesen, ob man innert Tagesfristen wieder öffnen könne oder nicht. Daher sei es nicht nötig gewesen, dass sich die Beschwerdeführerin um eine andere Stelle bemühe. Als die Schliessung der Gastronomie durch den Bundesrat verlängert worden sei, sei klar gewesen, dass sie reagieren müssten. Noch Anfang März 2021 habe man mit dem Amt für Arbeit Kontakt aufgenommen betreffend Kurzarbeit. Da habe es geheissen, die Beschwerdeführerin müsse sich beim RAV melden. Dies habe sie getan und sie habe sich stets korrekt verhalten. Der Vorwurf, sie habe sich schwer verschuldet, und die Bestrafung mit 36 Einstelltagen seien nicht nachvollziehbar. Schuld sei allein die Covid-19 Lage in der Schweiz. Es sei der Beschwerdeführerin ab dem 1. März 2021 eine volle Arbeitslosenentschädigung auszurichten.

Zum besseren Verständnis dieser Ausführungen ist anzumerken, dass die Beschwerdeführerin am 26. April 2021 vom Amt für Arbeit zur Stellungnahme eingeladen wurde betreffend den (neuen) Vorwurf, für die Zeit während der Kündigungsfrist keine Arbeitsbemühungen nachgewiesen zu haben, weshalb eine (zusätzliche) Sanktionierung drohe (Vi-act. 48). Mit Verfügung vom 5. Mai 2021 wurde sie deswegen denn auch für 7 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt mit dem Hinweis, keine Stellung zum Vorwurf genommen zu haben (Vi-act.

44). Es ist dies nicht Gegenstand dieses Verfahrens. Dennoch ist festzuhalten, dass das genannte Schreiben vom 29. April 2021 als Betreff "Stellungnahme zu Brief 26. April 21 Verfügung Nr. 258" und im Untertitel "36 Tage Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 01.03.2021 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit" nennt. Mithin hat die Beschwerdeführerin in diesem Schreiben Stellung genommen sowohl zur angedrohten Sanktionierung wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist (was vom Amt für Arbeit nicht so zur Kenntnis genommen wurde) als auch noch einmal zur bereits verfügbaren Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

4.3.6 Am 11. Mai 2021 wurde die Beschwerdeführerin von der Arbeitsvermittlung abgemeldet mit der Begründung, eine Stelle gefunden zu haben (Vi-act. 40). Am 1. Mai 2021 unterzeichnete die Beschwerdeführerin einen Arbeitsvertrag per 1. Mai 2021 bei der D. _____ AG, mit denselben Konditionen wie der Vertrag vom 23. Januar 2021, namentlich wiederum als Mitarbeiter/in mit unregelmässigem Pensum (Vi-act. 38).

4.3.7 Am 13. Mai 2021 gelangte die Beschwerdeführerin neuerlich an das Amt für Arbeit. Sie erklärt noch einmal, am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und danach am 25. Januar 2021 gekündigt zu haben. Sie und die neue Arbeitgeberin hätten nicht wissen können, dass sie per 1. März 2021 nicht mit Arbeiten beginnen könne, weil es die aktuelle Coronasituation nicht erlaube. Da noch kein Arbeitsverhältnis begonnen habe, habe sie auch keine Kurzarbeit beanspruchen können. Sie habe sich - wie empfohlen - aber umgehend beim RAV gemeldet. Der Staat verbiete das Arbeiten, weshalb weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine Schuld treffe. Sie hätte die Arbeit an der neuen Stelle sehr gerne am 1. März 2021 aufgenommen (Vi-act. 23).

Dem Schreiben war (u.a.) wieder eine Kopie des Arbeitsvertrages vom 23. Januar 2021 beigelegt worden. Gemäss diesem (in Abweichung des mit der Einsprache eingereichten, vgl. oben Erw. 4.3.4) war Arbeitsbeginn der 1. März 2021, ohne Verweis auf 'nach Lockdown'.

4.3.8 Mit Entscheid Nr. 81/2021 vom 31. Mai 2021 wurde die Einsprache abgewiesen (Vi-act. 11). Die Vorinstanz führte aus, die Beschwerdeführerin sei im B. _____ AG in einem Vollpensum mit Monatslohn angestellt gewesen. Demgegenüber sei der schriftliche Arbeitsvertrag mit der D. _____ AG ein Arbeitsvertrag für Mitarbeiter mit unregelmässigem Pensum mit Stundenlohn. Der neue Arbeitsvertrag stelle sie schlechter, sei doch ein Arbeitspensum auf Abruf vereinbart worden. Daher sei sie faktisch arbeitslos geworden, als die neue Arbeitgeberin ihr aufgrund der behördlich angeordneten Schliessungen der Gastronomie-

triebe keine Arbeit anbieten können. Die Kündigung durch die Beschwerdeführerin sei zu einem Zeitpunkt erfolgt, als sich die Schweiz im Höhepunkt der zweiten Welle der Corona-Pandemie befunden habe. Am 13. Januar 2021 habe der Bundesrat beschlossen, dass neben den Fitnesscentern und Gastronomiebetrieben, welche bereits seit dem 22. Dezember 2020 behördlich geschlossen gewesen seien, auch noch alle Verkaufsläden schliessen müssen. Im Zeitpunkt der Kündigung (25.1.2021) habe man folglich nicht damit rechnen können, dass Gastronomiebetriebe bald wieder öffnen würden. Die Versicherte habe ihre sichere Arbeitsstelle in einer höchst ungewissen Zeit gekündigt und sei auch noch einen Vertrag eingegangen, der sie als Arbeitnehmerin schlechter gestellt habe, als im vorangehenden Arbeitsverhältnis. Dies habe zur Folge gehabt, dass sie trotz schriftlich vereinbartem Arbeitsvertrag, faktisch arbeitslos gewesen sei. Diesen Schaden könne sie der Arbeitslosenkasse nicht vollständig überwälzen. Die Beschwerdeführerin hätte mit der Kündigung zuwarten können, bis anhand der Signale vom Bundesrat damit gerechnet werden konnte, dass die Gastronomiebetriebe wieder öffnen könnten. Da für die alte Stelle keine Unzumutbarkeit vorliege, sei ein Verschulden bezüglich Kündigung zu bejahen. Wenn die Beschwerdeführerin ein zumutbares Arbeitsverhältnis von sich aus auflöse, ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle, liege gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV ein schweres Verschulden vor. Im Rahmen des schweren Verschuldens könne verschuldensmindernd berücksichtigt werden, dass die Corona-Pandemie das Gastronomiegewerbe hart getroffen habe. Insgesamt sei die mit Verfügung verhängten 36 Einstelltage verschuldensadäquat und nicht zu beanstanden.

4.3.9 Vor Verwaltungsgericht macht die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend:

- Mitte Januar 2021 habe ihr der Chef des D. _____ AG gesagt, er suche einen Koch. Da sie bei ihm die Lehre absolviert habe und ihr seine kreative Küche besser gefalle als jene im B. _____ AG, habe sie sich bei ihm gemeldet und nach der Stelle erkundigt. Am 23. Januar 2021 habe sie den Vertrag per 1. März 2021 abgeschlossen in der Hoffnung, am 1. März 2021 nach dem Lockdown starten zu können.
- Am 25. Januar 2021 habe sie die Anstellung im B. _____ AG gekündigt.
- Weil der Lockdown dann doch länger gedauert habe, hätte sich der neue Chef beim Amt für Arbeit erkundigt, wie es mit der Lohnzahlung an sie zu regeln sei. Man habe geantwortet, sie solle sich rasch beim RAV melden, was sie getan habe.
- Die Corona-Pandemie könne ihr nicht angelastet werden; sie habe auch nicht wissen können, dass der Lockdown noch so lange anhalte und daher könne ihr

nicht vorgeworfen werden, dass sie am 1. März 2021 nicht mit der Arbeit gemäss Vertrag habe beginnen können. Es sei nicht fair, wenn sie dafür nun sanktioniert werde.

- Es treffe zu, dass sie am alten Arbeitsort mehr verdient habe; es sei aber nicht zutreffend, dass sie nicht auch am neuen Ort zu 100%, sondern als Aushilfe angestellt sei. Sie sei voll angestellt, einfach im Stundenlohn.
- Es treffe nicht zu, dass sie vor Zusicherung einer neuen Stelle gekündigt habe. Sie habe am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und am 25. Januar 2021 gekündigt. Zu diesem Zeitpunkt habe sie nicht wissen können, dass der Vertrag ungültig sei wegen der Corona-Pandemie, mithin einem Grund, für welchen sie keine Schuld treffe.
- Es werde ihr vorgeworfen, sie hätte mit der Kündigung zuwarten können bis sich die Corona-Lage gebessert hätte. Dann hätte die D. _____ AG aber womöglich einen anderen Koch gefunden und sie hätte nicht wechseln können. Und wenn sie den Vertrag nicht abgeschlossen hätten, wäre die D. _____ AG am 1. März 2021 womöglich ohne Koch dagestanden, wenn der Lockdown beendet worden wäre. All dies habe man nicht wissen können, auch nicht, dass der Lockdown verlängert werde.

Der Einsprache waren vier Arbeitsverträge beigefügt (eine Kopie und drei mit Originalunterschrift). Alle für Mitarbeiter/in mit unregelmässigem Pensum (z.B. Aushilfen im Stundenlohn). Ein Vertrag (die Kopie) nennt als Arbeitsbeginn "1. März 2021 (nach Lockdown)", einer nennt als Arbeitsbeginn den 1. März 2021 ohne Zusatz und zwei nennen den 1. Mai 2021 als Arbeitsbeginn. Drei datieren vom 23. Januar 2021 und einer vom 1. Mai 2021.

4.3.10 Vernehmlassend betont die Vorinstanz am 22. Juni 2021, bei der im Einspracheentscheid erwähnten Schlechterstellung des neuen Arbeitsvertrages gehe es nicht um den Lohn. Vielmehr habe die Beschwerdeführerin im B. _____ AG in einem Vollzeitpensum mit fixem Pensum gearbeitet und dann mit dem D. _____ AG ab 1. März 2021 einen Arbeitsvertrag ohne vertraglich zugesichertes Pensum abgeschlossen. Gemäss Vertrag seien die Arbeitseinsätze nach Absprache zu leisten, womit der Arbeitgeber ihr keine Mindestanzahl zu leistender Arbeitsstunden zusichere, sondern sich die Arbeit nach Arbeitsanfall richte. Dass die Beschwerdeführerin nun ab 1. März 2021 mangels Arbeit nicht zur Arbeit aufgeboten worden sei, entspreche dem Risiko des abgeschlossenen Arbeitsvertrages und der angesprochenen Schlechterstellung gegenüber dem gekündigten Arbeitsvertrag. Damit sei erstellt, dass die faktische Arbeitslosigkeit auf die in Kauf genommene Schlechterstellung zurückzuführen und somit selbstverschuldet sei.

4.3.11 Auf die Vernehmlassung der Vorinstanz reagiert die Beschwerdeführerin am 28. Juni 2021 und betont, sie sei als Köchin mit 100%-Pensum angestellt. Einfachheitshalber entschädige die Arbeitgeberin die Angestellten seit Jahren im Stundenlohn. Die Abmachung und das Organigramm zeigten aber klar, dass sie ein Vollzeitpensum habe; sie arbeite an 5 Tagen in einer 43.5 Stundenwoche. Einzig für den amtlichen Blick sei der Vertrag irreführend.

Der Eingabe war neben dem Organigramm (das den Chefkoch, die Beschwerdeführerin als Souschef, zwei Lehrlinge und einen Abwascher aufführt) erneut ein Arbeitsvertrag, datierend vom 23. Januar 2021, beigelegt. Als Arbeitsbeginn war der 1. März 2021 ohne Zusatz 'nach Lockdown' vermerkt. Dafür war im Titel "Mitarbeiter/in mit unregelmässigem Pensum (z.B. "Aushilfe" im Stundenlohn) durchgestrichen und unter besondere Vereinbarungen war vermerkt, dass es sich um einen 100%-Job mit 100%-Pensum handle, einfachheitshalber aber nach Stunden abgerechnet werde (Bf-act. 3 zur Eingabe vom 28.6.2021).

4.3.12 Mit Schreiben vom 1. Juli 2021 macht die Vorinstanz auf die mehreren verschiedenartigen Arbeitsverträge aufmerksam. Hierauf ersucht das Gericht die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin um Stellungnahme.

Am 7. Juli 2021 teilt der Arbeitgeber mit, man habe am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag unterschrieben mit dem klaren Gedanken und Gewissen, am 1. März 2021 zu öffnen und die Beschwerdeführerin zu 100% mit vollem Pensum zu beschäftigen. Dann sei am 1. März 2021 noch Lockdown gewesen, weshalb man klären wollte, wie die Beschwerdeführerin versichert sei, Arbeitslosenentschädigung oder Kurzarbeit. Von da an habe Unklarheit geherrscht, kein Amt habe helfen können. Man habe alles mitgemacht, auch als man empfohlen habe, die Verträge anzupassen. Deshalb lägen nun verschiedene Verträge vor. Gültig sei jener mit dem gestrichenen Vertragstitel und den besonderen Vereinbarungen wegen dem Verständnis für Dritte. Die Beschwerdeführerin habe ein Vollzeitpensum; Gastrosuisse stelle aber keine Vorlage für Vollzeitpensum mit Stundenlohn zur Verfügung. Für sie alle sei aber klar, dass die Beschwerdeführerin mit 100%-Pensum arbeite, was sich auch aus dem Organigramm ergebe. Die Beschwerdeführerin treffe an der Situation keine Schuld; es liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor; schuld sei allein die Corona-Pandemie und die Massnahmen des Bundes.

Am 19. Juli 2021 (Postaufgabe) bekräftigt auch die Beschwerdeführerin, man habe am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag unterzeichnet in der Überzeugung, am 1. März 2021 beginnen zu können. Am 1. März 2021 sei dann aber noch immer Lockdown gewesen und sie und der Chef hätten sich gefragt, wie sie nun versichert sei. Es sei vieles unklar gewesen, weshalb sie die Verträge ange-

passt hätten. Der gültige Vertrag sei derjenige mit dem durchgestrichenen Titel; sie sei zu 100% angestellt.

4.4.1 Es ist auffallend und nicht nachvollziehbar, wie in so kurzer Zeit derart viele und widersprüchliche schriftliche, datierte und unterzeichnete Arbeitsverträge vorliegen können. So liegen vor:

Datum	Titel / Vertragsart	Arbeitsbeginn	beso. Vereinbarung
23.1.2021	Mitarbeiter/in unregelmässiges Pensum (z.B. "Aushilfen" im Stundenlohn)	1.3.2021 (nach Lockdown)	-
23.1.2021	Mitarbeiter/in unregelmässiges Pensum (z.B. "Aushilfen" im Stundenlohn)	1.3.2021	-
23.1.2021	Mitarbeiter/in unregelmässiges Pensum (z.B. "Aushilfen" im Stundenlohn)	1.5.2021	-
23.1.2021	Mitarbeiter/in unregelmässiges Pensum (z.B. "Aushilfen" im Stundenlohn)	1.3.2021	Diese Arbeitsstelle gilt als 100%-Job; Einfachheitshalber wird nach Stunden abgerechnet; es ist ein 100% Pensum
1.5.2021	Mitarbeiter/in unregelmässiges Pensum (z.B. "Aushilfen" im Stundenlohn)	1.5.2021	-

Die Erklärung der Beschwerdeführerin und des Arbeitgebers, wonach man aufgrund der Verlängerung des Lockdowns über den 1. März 2021 hinaus die Versicherungsfrage für die Beschwerdeführerin klären wollte, jedoch unklare Auskünfte erhalten und daher die Verträge angepasst habe, ist nicht weiter erhellend. Vielmehr entsteht dadurch der Eindruck, man habe bewusst die Verträge manipuliert, um staatliche Versicherungsleistungen erhältlich machen zu können. Letztlich kann die Frage aus nachfolgenden Gründen indes offen bleiben.

4.4.2 Wie einleitend ausgeführt, setzt eine Sanktionierung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit u.a. voraus, dass man eine (zumutbare) Stelle freiwillig kündigt, ohne eine neue sichere Anschlussstelle zugesichert zu haben. Vorliegend stellt sich nun die Frage, ob bzw. inwiefern die neue Arbeit bei der D. _____ AG zugesichert war. Es kann dabei als unbestritten gelten, dass die Beschwerdeführerin am 23. Januar 2021 einen Arbeitsvertrag abschloss und erst danach die bestehende Anstellung gekündigt hat.

4.4.3 Was den neuen Anstellungsvertrag bei der D._____ AG anbelangt, so liegen folgende Varianten vor: Die Beschwerdeführerin unterzeichnete einen Vertrag

- a. mit unregelmässigem Pensum (auf Abruf) fix per 1. März 2021;
- b. mit unregelmässigem Pensum (auf Abruf) erst nach Lockdown;
- c. mit fixem Vollpensum (im Stundenlohn) fix per 1. März 2021;
- d. mit fixem Vollpensum (im Stundenlohn) erst nach Lockdown.

4.4.4 Wenn Varianten a oder b vereinbart wurden, d.h. ein unregelmässiges Pensum auf Abruf, dann spielt es keine Rolle, ob der Vertrag fix per 1. März 2021 oder erst nach Lockdown abgeschlossen wurde. Tatsache bleibt, dass die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Arbeit (und Entlohnung) hätte, wenn sie nicht zur Arbeit aufgeboten wird. Dies war ab 1. März 2021 tatsächlich der Fall, da die Gastronomiebetriebe noch geschlossen waren.

Für diesen Fall treffen die Ausführungen der Vorinstanz zu, dass die Beschwerdeführerin freiwillig eine zumutbare Stelle mit Fixpensum per 28. Februar 2021 aufgegeben hätte, ohne verbindliche Zusicherung, ab 1. März 2021 tatsächlich erwerbstätig zu sein. Damit aber ging sie ein erhebliches Risiko ein und der Schaden, der sich verwirklichte, kann nicht vollumfänglich der Arbeitslosenversicherung überbürdet werden.

Auch wenn es nicht unproblematisch erscheint, einen "Formularvertrag" unregelmässiges Pensum/Arbeit auf Abruf im Stundenlohn abzuschliessen, wenn die Parteien etwas Anderes meinen (Fixpensum 100% mit Stundenlohn), so erscheinen die Ausführungen des Geschäftsführers und der Beschwerdeführerin dennoch glaubhaft, dass effektiv ein Vertrag mit Fixpensum abgeschlossen wurde und für die Beteiligten klar war, dass die Beschwerdeführerin in der Funktion als Souschef ein Vollpensum erfüllt. Im Weiteren werden daher nur die Varianten Erw. 4.4.3 lit. c und d betrachtet.

4.4.5 Das eben zu den Varianten lit. a und b Ausgeführte gilt jedoch auch für Variante lit. d (mit fixem Vollpensum [im Stundenlohn] erst nach Lockdown): Selbst wenn die Beschwerdeführerin - wie von ihr und der Arbeitgeberin geltend gemacht - ein Vollzeitpensum vereinbart hat und grundsätzlich ein Lohnanspruch für ein Vollzeitpensum bestand, sie aber den Stellenantritt auf die Zeit nach Beendigung des Lockdowns festsetzten, dann hat die Beschwerdeführerin die alte Stelle gekündigt, ohne zu wissen, ob sie die neue Stelle am 1. März 2021 wirklich antreten können. Mithin stand bei Vertragsabschluss resp. im Kündigungszeitpunkt fest, dass die Anstellung im B._____ AG per 28. Februar 2021 endete, sie keinen Lohn mehr erhielt, aber gleichzeitig ungewiss war, ob sie per 1.

März 2021 arbeiten, d.h. einen Lohn erzielen konnte. Die Beschwerdeführerin hatte also - sollte Variante lit. d zutreffen - gekündigt, ohne dass der Beginn der neuen Stelle fest und lückenlos gesichert war. Wiederum treffen die Ausführungen der Vorinstanz zu, dass die Beschwerdeführerin freiwillig eine zumutbare Stelle mit Fixpensum per 28. Februar 2021 aufgegeben hat, ohne verbindliche Zusicherung, ab 1. März 2021 tatsächlich erwerbstätig zu sein. Damit aber ging sie auch bei Variante lit. d ein erhebliches Risiko ein und der Schaden, der sich verwirklichte, kann nicht vollumfänglich der Arbeitslosenversicherung überbürdet werden.

Gegen die Darstellung der Beschwerdeführerin (und des Geschäftsführers), sie habe nicht damit gerechnet, dass sich der Lockdown so lange hinziehe, spricht allein schon die Tatsache, dass im Vertrag (in der ersten vorgelegten Vertragsversion und im Mailverkehr gegenüber der Vorinstanz) explizit vermerkt wurde, Arbeitsbeginn sei nach Lockdown. Mithin haben die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin explizit davon gesprochen, dass die Anstellung erst nach Beendigung des Lockdowns beginnt und ein Lohn erst nach Lockdown und bei Arbeitsbeginn geschuldet ist. Diese vertragliche Abmachung trifft man aber nur, wenn man einen über den 1. März 2021 andauernden Lockdown in Betracht zieht. Wenn diese Möglichkeit schon explizit zum Vertragsinhalt gemacht wird, kann nicht ernsthaft behauptet werden, man sei von der Gewissheit ausgegangen, am 1. März 2021 die neue Stelle antreten zu können. Vielmehr gingen die Parteien geradezu von der realistischen Möglichkeit aus, dass infolge Lockdown die Gastronomie dann noch geschlossen war, sich der Arbeitsbeginn damit verzögert.

Diese Annahme war denn auch nachvollziehbar und begründet. Die Restaurants mussten per 22. Dezember 2020 schliessen. Am 13. Januar 2021 beschloss der Bundesrat aufgrund der angespannten und unsicheren Lage, dass (u.a.) Restaurants bis Ende Februar 2021 geschlossen bleiben müssen. Am 20. Januar 2021 verwies der Bundesrat auf die weiterhin angespannte epidemiologische Situation; er erachtete es als dringend notwendig, die Fallzahlen sofort und sehr deutlich zu senken, um ein unkontrolliertes Ansteigen der Fallzahlen durch die neuen Virusvarianten und eine Überlastung des Gesundheitssystems zu verhindern. Am gleichen Tag beschloss er eine Erweiterung der Massnahmen im Bereich Kurzarbeit und deren Verlängerung bis Ende Juni 2021. Nach einem Treffen mit Kulturschaffenden (welche von den Schliessungen wie Restaurants betroffen waren) liess der Bund am 25. Januar 2021 verkünden, eine verbindliche Perspektive zur Wiedereröffnung lasse sich leider derzeit nicht geben; eine schrittweise Wiedereröffnung hänge von zahlreichen Variablen ab, wie die Fortschritte bei der Durchimpfung, die Verbreitung der neuen Covidmutationen und die Einhaltung der sanitärischen Massnahmen; der Bundesrat evaluiere die epidemiologische Situati-

on laufend; sollten in den kommenden Monaten Lockerungen möglich sein, werde diese voraussichtlich etappenweise und je nach Art und Grösse der Veranstaltung erfolgen (vgl. Medienmitteilungen des Bundesrates vom 13., 20. und 25.1.2021). Dies bedeutet, dass am 23. Januar 2021 (Vertragsabschluss) und am 25. Januar 2021 (Kündigung) die Schliessung der Gastronomie bis Ende Februar 2021 galt, eine Zusicherung einer Öffnung per 1. März 2021 aber nicht bestand, sondern die Lage ausserordentlich unsicher war. Eine Verlängerung der Schliessung musste mithin ernsthaft in Betracht gezogen werden, wie dies die Beschwerdeführerin und die D. _____ AG ja auch taten.

Damit aber steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit Variante lit. d am 25. Januar 2021 ihre gesicherte Anstellung per Ende Februar 2021 gekündigt hat, ohne Gewissheit zu haben, dass sie am 1. März 2021 eine Anstellung hat. Gerade weil sie einen Vertrag mit Arbeitsbeginn 'nach Lockdown' abschloss, musste ihr bewusst sein, dass Arbeitsbeginn womöglich nicht der 1. März 2021 ist. Sie nahm damit bewusst ein Risiko in Kauf, am 1. März 2021 keine Anstellung zu haben. Dies trotz resp. gerade aufgrund des am 23. Januar 2021 abgeschlossenen Arbeitsvertrages, der ihr keine Anstellung per 1. März 2021 zusicherte.

4.4.6 Sollte schliesslich Variante lit. c vereinbart worden sein (Vollzeitpensum mit Stellenantritt fix per 1.3.2021), dann wäre die Beschwerdeführerin gar nicht arbeitslos gewesen. Der Arbeitsvertrag wäre am 1. März 2021 in Kraft getreten, die Beschwerdeführerin hätte Anspruch auf Arbeit gehabt und hätte trotz behördlicher Massnahmen entlöhnt werden müssen. Die Beschwerdeführerin hätte ihren Lohnanspruch gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen müssen und nicht Arbeitslosenentschädigung gegenüber der Arbeitslosenkasse.

Da jedoch die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin von Beginn an gegenüber der Vorinstanz stets von einem Arbeitsvertrag sprachen, der nach dem Lockdown in Kraft treten und Anspruch auf Lohn erst nach dem Lockdown bestehen sollte, dies auch im ersten eingereichten Vertrag so verbrieft ist (vgl. Vi-act. 55), und die Parteien dieser Variante im Verlaufe des Verfahrens nie widersprachen, ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Arbeitsbeginn effektiv nach Beendigung des Lockdowns festgesetzt wurde.

4.5 Zusammenfassend kann damit festgehalten werden, dass

- im Falle, dass die Beschwerdeführerin einen Vertrag als Mitarbeiterin mit unregelmässigem Pensum im Stundenlohn, unabhängig ob per 1. März 2021 oder nach Lockdown, und ebenso
- im Falle, dass sie einen Vertrag mit fixem Vollzeitpensum (mit Stundenlohn) mit Arbeitsbeginn nach Lockdown,

abgeschlossen hat, die Beschwerdeführerin ihre sichere Anstellung gekündigt hat ohne verbindliche Zusicherung, ab 1. März 2021 tatsächlich erwerbstätig zu sein. Damit aber bestand ein nicht unerhebliches und realistisches Risiko, dass sie ab 1. März 2021 arbeitslos war. Der Schaden, der sich dann aufgrund der Arbeitslosigkeit effektiv verwirklichte, kann nicht vollumfänglich der Arbeitslosenversicherung überbürdet werden, da die Beschwerdeführerin aufgrund der Kündigung per 28. Februar 2021 mit diesem Risiko rechnen musste.

Bleibt anzuführen, dass die Ausführung der Beschwerdeführerin, der neue Vertrag sei wegen der Corona-Pandemie "ungültig" gewesen, nicht zutrifft. Vielmehr konnten die Beschwerdeführerin und die D._____ AG einen Vertrag abschliessen, der einen Arbeitsbeginn auf den Zeitpunkt nach Lockdown festsetzte. Dass dieser Vertrag dann am 1. März 2021 nicht in Kraft trat, macht ihn nicht ungültig, sondern entspricht dem Vertragsinhalt und dem zuvor beschriebenen Risiko. Nicht entscheidend ist auch, dass sie infolge Lockdown auch bei der alten Arbeitgeberin ab März 2021 nicht hätte arbeiten können; der Arbeitsvertrag mit der B._____ AG hätte, wäre er nicht gekündigt worden, dennoch bestand gehabt.

4.6 Damit steht fest, dass die Beschwerdeführerin von sich aus das Arbeitsverhältnis mit der B._____ AG am 25. Januar 2021 per 28. Februar 2021 gekündigt hat, obwohl ihr der Verbleib zumutbar gewesen wäre und obwohl ihr - trotz abgeschlossenem und gültigem Arbeitsvertrag - keine neue Anschlussstelle per 1. März 2021 zugesichert war, sondern erst nach Beendigung des Lockdowns. Damit aber erfüllt sie den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit, weshalb sie zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

5.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad, der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

5.2.1 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls keine entschuldbaren Gründe vorliegen.

5.2.2 Bei Vorliegen eines gesetzlichen Tatbestandes nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt nicht zwingend schweres Verschulden vor (BGE 130 V 125 Erw. 3.2). Die Mindesteinstellungsdauer von 31 Tagen für schweres Verschulden kann unter-

schritten werden, wenn entschuldbare Gründe für das Handeln des Versicherten vorliegen. Unter einem entschuldbaren Grund ist dabei ein Grund zu verstehen, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Bei der Prüfung, ob ein entschuldbarer Grund vorliegt, sind wie bei der Bemessung der Einstellungsdauer die konkreten Umstände und persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 169). Ein entschuldbarer Grund kann also die subjektive Situation (wie gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (wie befristete Stelle) betreffen (BGE 130 V 125 Erw. 3.5; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 3.2.1; Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 4. Auflage, S. 187). Liegt ein entsprechender entschuldbarer Grund vor, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar; vielmehr ist die Einstellungsdauer diesfalls nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 AVIG zu bemessen (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, N. Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Rz 864).

5.2.3 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE I 2008 85 vom 25.6.2008 Erw. 4.1 mit Verweisen auf VGE 324/02 vom 17.7.2002 Erw. 5b, Chopard, a.a.O. S. 167 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 Erw. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 Erw. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 6).

5.2.4 Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat.

Die Kognition des Verwaltungsgerichts ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise an-

ders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 Erw. 5.2; Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 Erw. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 Erw. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 Erw. 4.1). Bleibt anzufügen, dass der Begriff des entschuldbaren Grundes gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV einen unbestimmten Rechtsbegriff darstellt und die Handhabung unbestimmter Rechtsbegriffe als Rechtsfrage grundsätzlich einer uneingeschränkten Überprüfung unterliegt, mithin keine Ermessensfrage ist.

5.3 Die Vorinstanz begründete die 36 Einstelltage damit, dass die Beschwerdeführerin ein zumutbares Arbeitsverhältnis von sich aus ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgelöst hat, was ein schweres Verschulden darstelle. Von dieser gesetzlichen Verschuldenseinreihung könne nicht abgewichen werden. Hingegen könne verschuldensmindernd berücksichtigt werden, dass die Corona-Pandemie das Gastronomiegewerbe hart getroffen habe, weshalb 36 Einstelltage verschuldensadäquat seien.

5.4 Demgegenüber hält die Beschwerdeführerin fest, sie selbst treffe überhaupt kein Verschulden. Ihre Arbeitslosigkeit sei allein der Corona-Situation sowie den behördlichen Massnahmen, dem Lockdown geschuldet. Sie sei diesbezüglich schuldlos. Es rechtfertige sich daher überhaupt keine Sanktion.

5.5.1 Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin weder an der Corona-Pandemie noch am Lockdown eine Schuld trifft. Sie kann dies selbstverständlich nicht beeinflussen. Für ihre eigene Situation jedoch ist sie selbst verantwortlich. Und diesbezüglich wurde aufgezeigt, dass sie selber einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, der ihr Arbeit erst für die Zeit nach dem Lockdown verbindlich zugesichert hat, und dennoch hat sie trotz dem ungewissen Arbeitsbeginn ihre unbefristete und zumutbare, sichere Anstellung per 28. Februar 2021 gekündigt. Damit aber ist sie an ihrer am 1. März 2021 eingetretenen Arbeitslosigkeit nicht schuldlos.

5.5.2 Andererseits kann der Vorinstanz nicht gefolgt werden, dass der Beschwerdeführerin ein schweres Verschulden vorgeworfen werden müsse und kein entschuldbarer Grund vorliege (sondern nur verschuldensmindernde Umstände, so dass im unteren Bereich des Rahmens von 31 bis 60 Einstelltagen für schweres Verschulden zu sanktionieren sei).

5.6 Die Beschwerdeführerin hat ihre (sichere) Anstellung erst gekündigt, nachdem sie einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte. Sie hatte damit die verbindliche Zusicherung für eine neue Anstellung. Ungewiss war einzig der Zeitpunkt des Stellenbeginns, da dieser auf das Ende des Lockdowns festgesetzt wurde. Bei Vertragsunterzeichnung galten die behördlichen Massnahmen bis Ende Februar 2021. Damals war der 1. März 2021 also nach Lockdown. Allerdings bestand hierfür keine Sicherheit; im Gegenteil konnte - wie zuvor dargestellt - eine Verlängerung des Lockdowns nicht ausgeschlossen werden und schlossen auch die Beschwerdeführerin und die neue Arbeitgeberin eine solche nicht aus (vgl. oben Erw. 4.4.5). Damit nahm die Beschwerdeführerin (und die neue Arbeitgeberin, welche auf einem Arbeitsbeginn nach Lockdown beharrte) eine Arbeitslosigkeit, sollten die Massnahmen verlängert werden, in Kauf. Diesen Vorwurf muss sie sich entgegenhalten lassen.

Andererseits bestand auch die - wenn auch wenig wahrscheinliche - Möglichkeit, dass sie die neue Arbeit am 1. März 2021 effektiv hätte aufnehmen können. Und selbst falls nicht, so wäre die Arbeitslosigkeit dennoch definitiv nur auf die Zeit des Lockdowns, der behördlichen Massnahme befristet gewesen. Mithin hatte die Beschwerdeführerin die volle Gewissheit, dass sie eine neue Anstellung zugesichert hatte. Sie kündigte damit ihre sichere Anstellung zwar ohne zugesicherte, lückenlose Anschlussstelle, aber doch im Wissen, eine neue Anstellung zu haben.

Auch wenn Verständnis gezeigt werden kann, dass die Beschwerdeführerin die neue Stelle unbedingt haben und daher den Vertrag unbedingt abgeschlossen haben wollte, so hätte die Arbeitslosigkeit dennoch verhindert werden können. Weder sie noch die neue Arbeitgeberin wussten, ob sie per 1. März 2021 die neue Stelle antreten konnte, vereinbarten sie doch einen Stellenantritt nach Lockdown. Änderungen der behördlichen Massnahmen kündigte der Bundesrat in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus an (am 17. Februar kündigte er Lockerungen ab März ausser für Restaurants an, am 24. Februar wurden sie beschlossen und Terrassenöffnungen per April angekündigt; am 14. April wurden diese per 19. April beschlossen; drinnen blieben Restaurants noch weiter geschlossen). Die Kündigungsfrist im Anstellungsvertrag der B. _____ AG betrug einen Monat. Angezeigt gewesen wäre daher der Abschluss eines Vertrages mit Antritt nach Lockdown *und* Berücksichtigung einer einmonatigen Kündigungsfrist. Wenn überhaupt, so hätte die D. _____ AG nach Lockdown-Ende nur kurze Zeit auf den Stellenantritt der Beschwerdeführerin warten müssen. Ein lückenloser Wechsel wäre so möglich gewesen. Daran ändert die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der verschärften Massnahmen auch im B. _____ AG ab März 2021 nicht mehr arbeiten konnte, nichts. Die Anstellung

hätte trotzdem angedauert. Dadurch hätte die nun eingetretene Arbeitslosigkeit vermieden werden können.

Dennoch sind diese objektiven Gesamtumstände (Corona-Pandemie, behördliche Massnahmen, unklare Perspektiven, zugesicherte Stelle, unklarer Arbeitsbeginn, zeitlich befristete Arbeitslosigkeit) wie auch die subjektive Situation (Wunsch nach Stellenwechsel, erster Stellenwechsel überhaupt, wenig Berufserfahrung und wohl auch gewisse Unbedarftheit, Wissen um Vertragsabschluss, Hoffnung auf Massnahmenende) als entschuldbarer Grund zu bewerten, so dass kein schweres Verschulden vorliegt. Vielmehr ist das Verhalten gesamthaft als leichtes Verschulden zu bewerten, so dass 10 Einstelltage als angemessen erscheinen.

6. Die Beschwerde erweist sich insofern als teilweise begründet, als der Beschwerdeführerin wohl eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, aber kein schweres, sondern ein leichtes Verschulden im oberen Bereich vorzuwerfen ist. In diesem Sinne ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 31. Mai 2021 aufzuheben und die Beschwerdeführerin ab dem 1. März 2021 für die Dauer von 10 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

7. Es werden keine Kosten erhoben; Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht nicht (Art. 61 lit. g und ^fbis ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 31. Mai 2021 aufgehoben und die Beschwerdeführerin im Sinne der Erwägungen ab dem 1. März 2021 für die Dauer von 10 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtsschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
4. Zustellung an:
 - die Beschwerdeführerin (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. September 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 1. Oktober 2021