



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer
Gerichtsschreiberin: MLaw Andrea Henggeler

U R T E I L vom 16. Juni 2026 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Rechtsdienst, Baarerstrasse 131, Postfach,
6301 Zug
Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2025 101

A. Die 1983 geborene Versicherte, A._____, war seit dem 1. Februar 2022 als Job Coach/Kursleiterin bei der B._____ in einem Teilzeitpensum von 70 % tätig (ALK-act. 7). Im Nachgang zur Geburt ihres zweiten Kindes (C._____, xx.xx.2024) wurde dieses Arbeitsverhältnis aufgrund eines Konfliktes zwischen den Kita- und den Kurszeiten vom B._____ mittels Aufhebungsvereinbarung vom 17. Oktober 2024 im gegenseitigen Einvernehmen per 21. Januar 2025 aufgelöst (ALK-act. 9). Am 10. Januar 2025 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) zur Arbeitsvermittlung per 22. Januar 2025 an (ALK-act. 1) und stellte ab demselben Tag bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug Antrag auf Arbeitslosenentschädigung, wobei sie angab, im Ausmass einer Teilzeitbeschäftigung von 70 % bereit und in der Lage zu sein, zu arbeiten (ALK-act. 2). Mit Verfügung vom 4. März 2025 wurde die Versicherte von der Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit um 45 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Begründet wurde die Einstellung damit, dass es der Versicherten ab Kenntnisnahme der Schwangerschaft möglich gewesen sei, die Kinderbetreuung entsprechend zu planen und einen geeigneten Kita-Platz zu suchen. Ausserdem wäre das Finden einer Kita mit entsprechend früheren Öffnungszeiten durchaus zumutbar gewesen, da es nicht unüblich sei, dass eine Kita bereits ab 7:00 Uhr öffne. Statt eines geeigneten Kita-Platzes zu suchen, habe sich die Versicherte entschieden, ihr Arbeitsverhältnis ohne Zusicherung einer anderen Stelle aufzulösen, weshalb von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im schweren Vergehen ausgegangen werden müsse (ALK-act. 15). Die dagegen erhobene Einsprache vom 6. März 2025 (ALK-act. 16) hiess die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 17. September 2025 insofern teilweise gut, als dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 38 Tage reduziert wurde (ALK-act. 20).

B. Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 19. September 2025 beantragte die Versicherte, der Einspracheentscheid vom 17. September 2025 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die Arbeitslosigkeit nicht selbstverschuldet gewesen sei, mithin seien keine Einstelltage zu verfügen. Eventualiter sei die Sache zur Neubeurteilung an die Arbeitslosenkasse zurückzuweisen (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 7. Oktober 2025 beantragte die Arbeitslosenkasse die Abweisung der Beschwerde und verzichtete auf eine Stellungnahme (act. 3).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Gemäss Art. 56 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenentschädigung ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht am Ort, wo die versicherte Person ihre Kontrollpflicht zu erfüllen hat, zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Die Beschwerdeführerin erfüllte ihre Kontrollpflicht im Kanton Zug, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 17. September 2025 datiert vom 19. September 2025 (Poststempel) und gilt folglich gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG als rechtzeitig erhoben. Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in ihrer Anspruchsberechtigung für 38 Tage direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den an eine Laienbeschwerde gestellten formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11).

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

3.

3.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Bestimmung hält den im Sozialversicherungsrecht verankerten Grundsatz der Schadenmin-

derungspflicht fest, nach welchem eine versicherte Person alles ihr Zumutbare vorzukehren hat, um den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhüten bzw. den Schaden zu mindern (Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 1988, Art. 17 N 6 ff.). Kommt die versicherte Person dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (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 (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, Rz. 828 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt namentlich dann vor, 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 (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; Gerhard Gerhards, a.a.O., Art. 16 N 27; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 116).

3.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungs-

förderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (BGer 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2 mit Hinweisen).

3.5 Eine Arbeit gilt als unzumutbar, wenn sie den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person oder ihrem Gesundheitszustand nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung fallen bei der Prüfung der Zumutbarkeit einer Arbeit unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Verhältnisse insbesondere die gesundheitlichen und familiären Umstände der versicherten Person in Betracht. Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen grundsätzlich keinen persönlichen Grund dar, der die Arbeitsstelle unzumutbar macht. Dies käme nur in Frage, wenn eine Kinderbetreuung durch Drittpersonen bei objektiver Betrachtungsweise auch potenziell undenkbar wäre, was nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes regelmässig nicht mehr der Fall sein dürfte (vgl. BGE 120 V 375 E. 4b; EVG C 43/04 vom 25. Juni 2004 E. 2.2).

4.

4.1 Wie den Akten entnommen werden kann, teilte die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin am 15. Oktober 2024 mit, dass es ihr nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr möglich sei, das bestehende Arbeitsverhältnis mit einem Pensum von 70 % fortzuführen, da es zu Konflikten mit den Kita- und den Kurszeiten vom B._____ komme (ALK-act. 12/7). Angesichts dessen schlossen die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin am 17. Oktober 2024 – auf ausdrückliches Begehren der Beschwerdeführerin hin – eine Aufhebungsvereinbarung ab. Darin wurde festgehalten, der Mutterschaftsurlaub der Beschwerdeführerin ende nach 16 Wochen am 11. Januar 2025. Anschliessend daran werde die Beschwerdeführerin die restlichen Ferientage (Feriensaldo von insgesamt sieben Tagen) beziehen. Die Parteien kamen deshalb überein, das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 21. Januar 2025 aufzulösen (ALK-act. 9). Eine solche Beendigung der Anstellung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu quali-

fizieren (AVIG-Praxis ALE D24), zumal keine Hinweise dafür bestehen, dass die Beschwerdeführerin gezwungen war, ihr Einverständnis zu geben (um z.B. einer drohenden Kündigung zuvorzukommen); entsprechende Rügen wurden denn auch nicht vorgebracht. Folglich hat die Beschwerdeführerin ihr Arbeitsverhältnis mit der B. _____ per 21. Januar 2025 gekündigt, ohne dass ihr – unbestrittenermassen – in diesem Zeitpunkt eine neue Arbeitsstelle zugesichert war. Mit Blick auf die dargelegte Rechtslage ist die Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin somit selbstverschuldet, solange nicht Gründe vorliegen, die den Verbleib an der ursprünglichen Arbeitsstelle unzumutbar erscheinen lassen.

4.2 Die Beschwerdeführerin begründet die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvereinbarung im Wesentlichen damit, dass die von ihr bei der B. _____ zu leitenden Kurse nicht mit der Kinderbetreuung kompatibel seien. Der Kurs starte jeweils um 8:00 Uhr, während die Kita erst um 8:30 Uhr öffne. Auch für den Kindsvater sei es aus beruflichen Gründen nicht möglich, die Kinder um diese Zeit in die Kita oder den Kindergarten zu bringen. Weitere familiäre Unterstützung, etwa durch Grosseltern, sei nicht vorhanden. Zudem habe die Arbeitgeberin das 70%-Pensum nicht mit fixen freien Tagen zu sichern können und Flexibilität verlangt (vgl. insb. ALK-act. 11, 12/7 und 16).

4.3 Angesichts der fixen Kurszeiten und der von ihr verlangten Flexibilität ist nachvollziehbar, dass sich die Beschwerdeführerin in Bezug auf die Betreuung ihrer zwei kleinen Kinder in einer schwierigen Situation befand. Dennoch fällt zu ihren Lasten ins Gewicht, dass diese Umstände spätestens nach der Besprechung mit der Arbeitgeberin betreffend eine mögliche Rückkehr an den Arbeitsplatz Mitte Oktober 2024 bekannt waren und damit planbar gewesen wären. Die Beschwerdeführerin hätte sich somit unverzüglich um eine alternative Betreuungsmöglichkeit kümmern müssen, zumal sie sich noch bis zum 11. Januar 2025 im Mutterschaftsurlaub befand und ihr somit noch genügend Zeit verblieb, um eine geeignete Kinderbetreuung zu finden. Unter diesen Umständen hätte sie darauf vertrauen müssen, dass sie in den verbleibenden drei Monaten einen neuen Betreuungsplatz, der mit ihrer Arbeitszeit vereinbar ist, oder zumindest eine Überbrückungslösung bis zur Sicherstellung einer neuen Stelle findet und sie hätte das Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar darauf mittels Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung am 17. Oktober 2024 kündigen dürfen. Die Beschwerdegegnerin weist diesbezüglich denn auch zu Recht darauf hin, dass zahlreiche Kinderkrippen zur Verfügung stehen, die eine Betreuung der Kinder bereits ab 7:00 Uhr gewährleisten. Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, ihr älterer Sohn weise eine formell abgeklärte Hochbegabung auf, die nur im einzig verfügbaren und geeigneten Montessori-Kindergarten in D. _____ adäquat habe gefördert werden

können, kann sie auch daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass grundsätzlich auch Kindergartenkinder die Kita besuchen können, um allfällige Randzeiten – vorliegend insbesondere die Zeit am Morgen bis zum Start des Kindergartens, am Abend können die Kinder gemäss eigenen Ausführungen der Beschwerdeführerin ohne Probleme von ihrem Partner, dem Kindsvater, abgeholt werden (vgl. ALK-act. 12/7) – abzudecken. Auch die logistische Herausforderung, welche eine Betreuung der beiden Kinder an unterschiedlichen Orten mit sich gebracht hätte, führt nicht zur Unzumutbarkeit. Während einer gewissen Übergangszeit bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle hätte die Beschwerdeführerin eine solch zumutbare Zwischenlösung in Kauf nehmen und alles Zumutbare unternehmen müssen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Unterlagen, die belegen würden, dass sich die Beschwerdeführerin erfolglos um einen anderen Betreuungsplatz für ihre Kinder bemühte, liegen nicht vor. Ohnehin sind weder Unterlagen aktenkundig, die Anstrengungen der Beschwerdeführerin um einen Betreuungsplatz nachweisen würden, noch ist dargetan, dass ihr solche Anstrengungen nicht zumutbar gewesen wären. Unter diesen Umständen lässt sich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf triftige Gründe stützen und die Beschwerdeführerin muss sich entgegenhalten lassen, nicht alles ihr Zumutbare unternommen zu haben, um einen anderen Betreuungsplatz für ihre Kinder zu finden.

Es gilt zu berücksichtigen, dass Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern grundsätzlich keinen Grund darstellen, der die Arbeitsstelle unzumutbar macht. Analog dazu kann zudem angebracht werden, dass auch im Bereich der Vermittlungsfähigkeit, namentlich in Bezug auf die Verfügbarkeit, die versicherte Person die gleichen Bedingungen erfüllen muss wie alle anderen Personen. Es liegt somit an der Versicherten, das Privat- und Familienleben so zu gestalten, dass sie nicht daran gehindert ist, im Umfang des geltend gemachten Beschäftigungsgrades bzw. Arbeitsausfalles einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, zumal die Beschwerdeführerin vorliegend von Anfang an beabsichtigte, nach Ablauf der Sperrfrist wieder im gleichen Umfang wie bisher (70 %) zu arbeiten. Aus den Ausführungen ergibt sich, dass keine objektive, potentielle Unmöglichkeit der Kinderbetreuung vorliegt. Die Beschwerdeführerin hätte zumindest für eine gewisse Übergangszeit ihre Arbeit wiederaufnehmen und sich parallel dazu auf andere Stellen bewerben können, die ihr ermöglicht hätten, die Betreuung ihrer Kinder nach ihren eigenen Vorstellungen wahrzunehmen. Die Beschwerdeführerin kann sich nach dem Gesagten nicht auf die Ausnahmeregelung von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG berufen. Schliesslich ändern auch die geltend gemachten Kosten für die Fremdbetreuung nichts an der Zumutbarkeit der Arbeitsstelle. Der Beschwerdeführerin ist somit ein Verschulden an ihrer Ar-

beitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vorzuwerfen, weshalb sie von der Arbeitslosenkasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

5. Es bleibt zu prüfen, ob die verfügte Einstellungsdauer von 38 Tagen angemessen ist.

5.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Bei leichtem Verschulden beträgt sie 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt namentlich dann vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstelldauer Zurückhaltung geboten, weil der Verwaltung hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. So darf es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 123 V 150 E. 2).

5.2 Die durch die Selbstkündigung per 21. Januar 2025 ausgelöste Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin basiert auf einem aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht schweren Verschulden, was eine Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat die Beschwerdegegnerin eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 38 Tagen verfügt. Als verschuldensmindernd hat sie dabei zu Recht die besondere Situation des älteren Kindes und dessen in gewissem Mass speziell erforderliche Betreuung berücksichtigt und die Sanktion hinreichend an die besonderen Umstände des Falles und die persönliche Situation der Beschwerdeführerin angepasst. Die verfügte Einstellungsdauer erscheint somit angemessen und es besteht kein Anlass, in das Ermessen der Arbeitslosenkasse einzugreifen.

6. Nach dem Gesagten folgt zusammenfassend, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. September 2025 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich somit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

7. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). Eine Parteientschädigung wird bei

diesem Verfahrensausgang – Unterliegen der Beschwerdeführerin – nicht zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an die Beschwerdeführerin (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), an den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 16. Juni 2026

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am