



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer
Gerichtsschreiber: MLaw Mauriz Müller

U R T E I L vom 27. Mai 2025 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Rechtsdienst, Industriestrasse 24, Post-
fach 857, 6300 Zug
Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2025 7

A. Die 1964 geborene A._____ war ab dem 1. Juli 2021 beim Zentrum B._____ als kaufmännische Angestellte (Fachsekretariat, Empfang, ICT-Support) zu einem Beschäftigungsgrad von 80 % tätig (ALK-act. 43). Am 18. April 2024 kündigte sie das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2024 (ALK-act. 41).

Am 17. Juli 2024 meldete sich die Versicherte zur Arbeitsvermittlung beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (nachfolgend RAV) an (ALK-act. 45) und beantragte am 27. Juli 2024 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2024 (ALK-act. 39). Mit E-Mail vom 31. Juli 2024 teilte die Versicherte dem RAV mit, dass sie beabsichtige, den Monat August als Ferien zu beanspruchen, und aus diesem Grund den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung auf den 1. September 2024 verschieben wolle (ALK-act. 31/3). Auf Rückfrage der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (nachfolgend Arbeitslosenkasse) nahm die Versicherte am 6. August 2024 Stellung zu den Gründen der Kündigung und erklärte, dass gesundheitliche Gründe diese veranlasst hätten (ALK-act. 28). Sie legte ihrer Eingabe einen Austrittsbericht des Spitals C._____ vom 11. August 2023 sowie zwei Arztberichte von Dr. med. D._____, Facharzt FMH für Orthopädie und für Rheumatologie, vom 21. Dezember 2023 und vom 4. Juni 2024 bei (ALK-act. 26-27). Mit Schreiben vom 22. August 2024 forderte die Arbeitslosenkasse die Versicherte auf, bis spätestens 29. August 2024 ein ärztliches Attest einzureichen, welches den Nachweis erbringe, dass die Arbeit aufgrund von gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei. Ansonsten würde sie aufgrund der Akten entscheiden (ALK-act. 24). Die Versicherte liess sich innert der gesetzten Frist nicht vernehmen.

Mit Verfügung vom 30. August 2024 stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2024 im Umfang von 45 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (ALK-act. 23). Am 11. September 2024 informierte die Arbeitslosenkasse die Versicherte darüber, dass sie die Rahmenfrist für den Leistungsbezug der Arbeitslosenentschädigung für die Zeit vom 2. September 2024 bis 1. September 2026 festgelegt habe (ALK-act. 22). Gegen die am 30. August 2024 verfügten Einstelltage erhob die Versicherte am 18. September 2024 Einsprache (ALK-act. 21/2-3). Dieser legte sie ein ärztliches Zeugnis ihrer Hausärztin Dr. med. E._____ vom 17. September 2024 bei (ALK-act. 21/4). Mit Einspracheentscheid vom 17. Dezember 2024 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache insofern teilweise gut, als sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 31 Tage reduzierte (ALK-act. 3).

B. Mit auf den 10. Januar 2025 datierter Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 12. Januar 2025 (Poststempel) beantragte A. _____ (nachfolgend Beschwerdeführerin), es seien die Einstelltage auf das Minimum zu reduzieren (act. 1).

C. Die Arbeitslosenkasse schloss am 28. Januar 2025 vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde (act. 3), was der Beschwerdeführerin am 29. Januar 2025 zur Kenntnis gebracht wurde (act. 4).

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 Insolvenzenschädigung [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 Insolvenzenschädigung [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. Dezember 2024 datiert vom 12. Januar 2025 (Poststempel) und gilt folglich gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG als rechtzeitig erhoben. Die Beschwerdeführerin ist durch die Einstellung in ihrer Anspruchsberechtigung für 31 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 Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

2.1 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 Schadenminderungspflicht 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, S. 2511 ff. Rz. 828 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. 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). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit.

3. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsstelle selbst gekündigt hat und ihr in diesem Zeitpunkt keine andere Stelle zugesichert war. Damit ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt. Die Beschwerdeführerin macht jedoch vorliegend geltend, dass ihr der weitere Verbleib am Arbeitsplatz infolge gesundheitlicher Probleme nicht mehr zumut-

bar gewesen sei. Es ist damit zu prüfen, ob eine Sanktion für selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle entfällt.

3.1 Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGer 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4; 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1 mit Hinweisen).

3.2 Als Grund für die Kündigung gab die Beschwerdeführerin im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 27. Juli 2024 (ALK-act. 39) Folgendes an: "Als Drehscheibenfunktion von 120 MA [Mitarbeitern] & First Level ICT Sup. [Support] zunehmend überlastet, gesundheitliche Probleme, Schlaflosigkeit & Erschöpfung. Interne Lösung war leider nicht möglich" (Ziff. 20).

Im Fragebogen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 6. August 2024 (ALK-act. 28) erklärte die Beschwerdeführerin, was sie veranlasst habe, das Arbeitsverhältnis ohne Zusicherung einer anderen Stelle aufzulösen, wie folgt: "Stress, Gesundheit, Drehscheibe für 120 MA, Erschöpfung, keine Rückzugsmöglichkeit, immer an der Front. Zunahme des ICT-Supports. Die Umstellung vom Server in die Cloud hatte ein grösseres Ausmass als angenommen. Nebst Support musste der Empfang bedient werden und Admin abgearbeitet werden -> es wuchs mit über den Kopf! In Behandlung des Nackens + Schulterschmerzen, kein Gefühl mehr in den Fingern, Auftreten von plötzlichen Sehstörungen während der Arbeit. Nach 3 Jahren für alles / alle Lösung finden ich kann nicht mehr". Im Hinblick auf das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Antreten einer neuen Stelle, führte die Beschwerdeführerin aus, es sei in dieser Form nicht zumutbar gewesen. Es habe keine interne Lösung gegeben. Sie habe sich auf eine Stelle beworben, aber die Ausbildung

(Facility Management) dazu habe gefehlt. Ein unbezahlter Urlaub sei nicht bewilligt worden, da sie noch keine fünf Jahre angestellt gewesen sei. Dem Fragebogen legte die Beschwerdeführerin zwei Arztberichte von Dr. D. _____ vom 21. Dezember 2023 und vom 4. Juni 2024 (ALK-act. 26) mit der Krankengeschichte in der Zeit vom 14. Dezember 2023 bis 4. Juni 2024 sowie einen Austrittsbericht vom Spital C. _____ vom 11. August 2023 (ALK-act. 27) über eine Selbstvorstellung am 10. August 2023 bei unklarem Verschwommensehen an beiden Augen bei.

In der Einsprache vom 18. September 2024 (ALK-act. 21/2-3) verwies die Beschwerdeführerin auf die ärztlichen Atteste, die sie mit dem Fragebogen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 6. August 2024 eingereicht hatte, und führte im Wesentlichen aus, im Frühling habe das Projekt vom Server in die Cloud gestartet. Als Zuständige für den ICT First Level Support sei sie erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden (ca. 120) gewesen. Durch den verspäteten Start sei sie im Zeitdruck gewesen. Die Übergangsphase habe viele Fehlermeldungen gebracht, welche sie in Zusammenarbeit mit der externen IT überall habe lösen müssen. Ihre Arbeit sei auch die Bedienung des Empfangs und das Fachsekretariat gewesen. Nachmittags habe sie kaum noch schreiben und tippen können. Ihre Schmerzen in der Schulter und Nacken seien extrem geworden. Der Arm sei wie ein Bienenhaus gewesen, da er gekribbelt habe. Zudem habe sie wöchentlich Physio- und Arzttermine mit Schmerzspritzen gehabt. Weiter habe sie an schlaflosen Nächten und Erschöpfung gelitten. Sie habe nicht mehr abschalten können und in der Nacht geweint. Dazu seien plötzliche Sehstörungen gekommen. Sie habe Halbmonde in den Augen gehabt und alles für eine Weile verschwommen gesehen. Sie habe sich dann im Notfall beim Triemli angemeldet, wo sie eine Nacht verbracht habe und ihr eine Migraine sans Migraine diagnostiziert worden sei. Die ganze Umstellung in die Cloud habe länger gedauert, als angenommen und sei im Frühling fertig gewesen. Sie habe sich für einen internen Stellenwechsel beworben und die Prozente am Empfang reduzieren wollen, was aber nicht möglich gewesen sei, da sie die nötigen Voraussetzungen für die andere Stelle nicht gehabt habe. Sie habe als einzige Lösung die Kündigung gesehen, um sich und ihre Gesundheit zu schützen.

Hausärztin Dr. E. _____ hielt in ihrer ärztlichen Bescheinigung vom 17. September 2024 (ALK-act. 21/4), welche die Beschwerdeführerin mit der Einsprache einreichte, fest, die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz seien ihr seit 2023 bekannt. Ihre Kündigung könne sie aus hausärztlicher Sicht vollumfänglich unterstützen, insbesondere, da alle anderen Möglichkeiten zur Stabilisie-

zung des Gesundheitszustands ausgeschöpft gewesen seien, und sich die Gesundheit sukzessive verschlechtert habe. Der Beschwerdeführerin sei es in dieser Situation nicht mehr zumutbar gewesen, vom bisherigen Arbeitsplatz aus eine geeignete Stelle zu suchen.

In der Beschwerde vom 12. Januar 2025 (act. 1) verwies die Beschwerdeführerin auf die im Zuge des Abklärungsverfahrens eingereichten ärztlichen Atteste und hielt fest, dass sie zum Zeitpunkt der Beschwerde bereits zwei Monate lang 100 % krankgeschrieben gewesen sei und nun wieder mit 50 % zu starten versuche.

Zudem liegen Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. E. _____ bei den Akten der Arbeitslosenkasse, welche die Beschwerdeführerin im Rahmen des Bezuges von Arbeitslosenentschädigung eingereicht hatte und worin ihr Dr. E. _____ vom 1. bis 31. Oktober 2024 eine 50%ige, vom 1. November bis 31. Dezember 2024 eine 100%ige und vom 1. bis 31. Januar 2025 eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert hatte (ALK-act. 2, 4, 5, 12, 17).

3.3

3.3.1 Im Einspracheentscheid setzte sich die Arbeitslosenkasse mit den Einwänden der Beschwerdeführerin auseinander. Nach Würdigung aller Umstände kam sie zum Schluss, dass keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen für eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bestanden hatte.

Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, ist nicht stichhaltig.

3.3.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle wurde von der Beschwerdeführerin hauptsächlich mit dem Argument des Zusammenwirkens einer anspruchsvollen Tätigkeit und der damit einhergehenden Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung, welche als solche mit ärztlichen Attesten ausgewiesen sei, begründet (E. 3.2 vorstehend).

Die Vorinstanz führte diesbezüglich zutreffend aus (ALK-act. 3 E. 5b), dass eine starke Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung der Fertigkeiten und Fähigkeiten des Arbeitnehmers und ein schlechtes Arbeitsklima - ohne, dass Hinweise auf ein schlechtes Arbeitsklima vorliegen würden oder von der Beschwerdeführerin geltend gemacht worden wären - grundsätzlich zu keiner Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses führen, auch

wenn eine entsprechende Situation Auswirkungen auf die betroffene Person zeigen kann. Die Arbeitslosenkasse bemerkte weiter schlüssig, dass anhand der Akten nicht ersichtlich ist, dass die Beschwerdeführerin hätte Tätigkeiten ausführen müssen, welche nicht ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten entsprachen. So verfügt die Beschwerdeführerin als gelernte Kauffrau, Rezeptionistin, Sachbearbeiterin Rechnungswesen, Personalassistentin und All-rounder Büro (ALK-act. 45/2) über die notwendigen Fähigkeiten, welche die Tätigkeit als kaufmännische Angestellte mit den Aufgaben Fachsekretariat, Empfang und ICT-Support beim Zentrum B._____ erforderte (ALK-act. 43). Es folgt, dass insofern die geschilderte Situation im Zusammenhang mit dem ICT-Support sowie der Arbeit am Empfang keine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle zu begründen vermag, zumal die Überführung in die Cloud im Frühling 2024 abgeschlossen gewesen war. Gerade, was die in beschränkter Zeit anstehende Arbeitslast angeht - ohne jedoch, dass die Beschwerdeführerin überhaupt vorgebrachte hätte, sie habe Überstunden leisten müssen - ist darauf hinzuweisen, dass das regelmässige Leisten von erheblichen Überstunden zwar zu einer Unzumutbarkeit im Sinne des Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV führen kann, dies jedoch nur für den Fall, dass keine vertraglichen Kompensationsmöglichkeiten vorgesehen sind (BGer 8C_606/2010 vom 20. August 2010 E. 3.2; vgl. auch Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2516 Rz. 839). Dass derartige Kompensationsmöglichkeiten bei einem vorgesehenen Jahresarbeitszeit-Modell nicht bestanden hätten, wurde von ihr weder behauptet, noch liegen Hinweise dafür vor (vgl. Arbeitsvertrag Zentrum B._____ vom 17. Mai 2021 [ALK-act. 43] sowie die Informationen zu den Arbeitsbedingungen gemäss Homepage des Zentrums B._____ [besucht am 13. Mai 2025]).

Die Arbeitslosenkasse setzte sich auch einlässlich mit der gesundheitlichen Situation der Beschwerdeführerin auseinander (ALK-act. 3 E. 5c). Die Vorinstanz wies zu Recht darauf hin, dass der Austrittsbericht vom Spital C._____ vom 11. August 2023 sowie die Arztberichte von Dr. D._____ vom 21. Dezember 2023 und vom 4. Juni 2024 (ALK-act. 26-27) keine Rückschlüsse auf die Zumutbarkeit der Arbeitsstelle zulassen. Beim Bericht des Spitals C._____ handelt es sich um einen Bericht über eine einmalige Vorstellung am 10. August 2024 - zehn Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Zentrum B._____ (vgl. Sachverhalt Ziff. A) - bei einer festgestellten Migräne sans Migräne. Die durchgeführten cCT und cMRI waren unauffällig. Bei vollständiger Rückbildung der Symptome wurde die Beschwerdeführerin am Folgetag nach Hause entlassen. Weitere Kontrollen wurden nicht geplant. Die Berichte von Dr. D._____ geben die Kranken- und Behandlungsgeschichte der Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 14. Dezember 2023 bis

4. Juni 2024 wieder. Als Diagnosen nannte er eine Distorsion des linken Fusses, eine Dysfunktion der Halswirbelsäule (HWS) nach Sturz beim Skifahren sowie Schulter-Armschmerzen rechts. Bezüglich des Fussleidens finden sich in der Krankengeschichte keine Einträge. Im Vordergrund stehen von der Beschwerdeführerin verspürte Nacken-, Kopf-, Schulter- und HWS-Schmerzen, welche sich unter der Therapie (Schmerzmittel und Physiotherapie) kontinuierlich besserten (15. Januar 2024: "Schulter sei besser"; 8. Februar 2024: "Schmerz in der Schulter besser, Ausstrahlung sei aber noch da"; 6. März 2024: "Morgens sei es gut, über Tag vor allem bei der Arbeit nehme der Schmerz im Schulter-Armbereich wieder zu"; 21. März 2024 (nach einer PRT-Behandlung am 13. März 2024): "Nur kurze Besserung im re Schulter-Armbereich, insgesamt wohl besser seit Beginn, brauche auch keine Schmerzmittel"; 9. April 2024: "Werde wohl besser, noch Einschränkung re Schulter"; 30. April 2024: "Immer besser, keine Ausstrahlung mehr"; 21. Mai 2024: "Intermittierend stechender Schmerz re Schulter"; 4. Juni 2024: "Schulter deutlich besser, Restbeschwerden im Nacken, zurzeit noch Physio"). Es ist nicht ersichtlich, wie die Berichte von Dr. D._____ eine Unzumutbarkeit der Arbeit aufgrund der somatischen Leiden ausweisen sollten, zumal der Beschwerdeführerin in entsprechende Zeit von Dr. D._____ keine Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde und sie - trotz der belastenden Situation im Frühjahr mit der Überführung der Cloud - durchgängig bei sich stets verbesserndem somatischen Gesundheitszustand arbeitstätig war.

Weiter begründete die Arbeitslosenkasse schlüssig (ALK-act. 3 E. 5c), dass Dr. E._____ in ihrer Bescheinigung vom 17. September 2024 zwar zum Ausdruck gebracht habe, dass ihr seit Juli 2023 die gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bekannt gewesen seien und der Entscheid zur Kündigung aus hausärztlicher Sicht unterstützt werden könne. Die Vorinstanz hob jedoch plausibel hervor, dass die Ärztin keine Diagnose stellte und sich auch nicht zur medizinischen Behandlung insbesondere im Zeitpunkt der Kündigung äusserte. Weiter führte die Vorinstanz überzeugend aus, dass die Zumutbarkeit der Arbeit sich darüber hinaus aus der Tatsache ergibt, dass im Zeitpunkt der Kündigung keine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen hatte und die Beschwerdeführerin auch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihrer Tätigkeit ohne Krankenschreibung nachgegangen war. Wenn die Beschwerdeführerin vordergründig eine schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigung geltend macht, so erscheint eine Unzumutbarkeit der Arbeit bei einer Weiterführung der Tätigkeit wenig plausibel. Insofern ist im Zeitpunkt der Kündigung nicht von einer derart akuten schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz auszugehen, die eine unmittelbare Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen verlangt hätte.

Die Vorinstanz stellte nachvollziehbar fest, dass die Beschwerdeführerin die Kündigung aus eigenem Antrieb ausgesprochen hat, ohne unmittelbares Anraten eines Arztes und ohne bestehende Arbeitsunfähigkeit auf Grundlage von gesundheitlichen Auswirkungen, derentwegen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen wäre. Die Bescheinigung von Dr. E. _____ vom 17. September 2024 belegt demnach keine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen.

3.3.4 Auch die weiteren Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. E. _____ weisen nicht nach, dass eine Unzumutbarkeit aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen zum Zeitpunkt der Kündigung bestanden hätte. Erstens betreffen diese Krankschreibungen eine Periode nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ab 1. Oktober 2024. Zweitens sind die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse nicht begründet, d.h. aus diesen Attesten geht nicht hervor, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Folge eines unzumutbaren Arbeitsverhältnisses sind (ALK-act. 2, 4, 5, 12, 17).

3.4 Nach dem Gesagten steht fest, dass die Arbeitslosenkasse die vorliegenden Umstände ausreichend gewürdigt hat und deren Ergebnis, es habe keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgelegen, nicht zu beanstanden ist. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin vermögen keine andere Sichtweise zu rechtfertigen. Wohl lag ein belastendes Arbeitsklima vor. Indessen ist dabei nicht von einer solchen Intensität auszugehen, die eine Aufgabe der Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer Anschlussstelle rechtfertigen könnte. Damit liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor.

4.

4.1 Zu prüfen ist weiter die Rechtmässigkeit der verfügten Einstelldauer. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich die Beschwerdeführerin vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV liegt diese Dauer bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. 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 126 V 75 E. 6; 123 V 150 E. 2).

4.2 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D75 ein Einstellraster – Einstellraster Arbeitslosenkasse – für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 regelt die

Sanktionen bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; Ziff. 1.D konkretisiert diese für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle. Bei diesem Einstellatbestand wird von einem schweren Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV ausgegangen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 365 E. 2.4).

4.3 Während die Arbeitslosenkasse in der Verfügung vom 30. August 2024 (ALK-act. 23) die Beschwerdeführerin noch für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte, was im mittleren Bereich des schweren Verschuldens liegt, reduzierte sie die Sanktion im Einspracheentscheid auf 31 Tage (ALK-act. 3 E. 6). Die Arbeitslosenkasse begründete dies damit, dass ein ärztliches Zeugnis vorliege, aus welchem ergehe, dass aufgrund der Umstände am Arbeitsplatz von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auszugehen gewesen sei. Auch wenn damit nicht zum Zeitpunkt der Kündigung eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen gegeben gewesen sei und damit eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliege, sei die Kündigung aus dem persönlichen Grund der Sorge um die eigene Gesundheit nachvollziehbar und nur insoweit vorzuhalten, als dass es als schweres Verschulden im untersten Bereich zu würdigen sei. In Berücksichtigung der persönlichen und arbeitsplatzbedingten Situation rechtfertige sich eine Reduktion auf 31 Einstelltage. Unter Berücksichtigung obiger Erwägungen erscheint dies angemessen. Weitere verschuldensmindernde Umstände, welche durch das Arbeitslosenkasse nicht gewürdigt worden wären, sind jedenfalls nicht ersichtlich. Die Einstellung für 31 Tage ist demnach nicht zu beanstanden.

Damit entspricht die festgelegte Sanktion (31 Tage) der gesetzlich vorgesehenen Minimalstrafe für die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle (Art. 44 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. a AVIV) - wie dies die Beschwerdeführerin denn auch in ihrer Beschwerde angebehrte (Sachverhalt Ziff. B).

5. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV erfüllt ist und die Beschwerdeführerin deshalb in ihrer Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Die Vorinstanz hat bei der Bemessung verschuldensmindernde Umstände berücksichtigt und die Einstelltage von 45 auf deren 31 reduziert. Damit machte sie in ausreichendem Masse von ihrem Ermessen Gebrauch. Insgesamt hat die Arbeitslosenkasse mit ihrem Einspracheentscheid vom 17. Dezember 2024 kein Recht verletzt. Damit ist die Beschwerde unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen.

Hinzuweisen ist darauf, dass die Einstellung nur für Tage gilt, für die die Arbeitslose die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 erster Satz AVIG). Für die Beschwerdeführerin wurde der Beginn der Rahmenfrist für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung nach Art. 9 Abs. 1 und 2 AVIG infolge ihres Gesuches vom 31. Juli 2024 auf den 2. September 2024 festgelegt. So stand sie erst ab diesem Zeitpunkt der Arbeitsvermittlung zur Verfügung (subjektive Vermittlungsfähigkeit; vgl. Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 5. Aufl. 2019, Art. 15, S. 104 ff.), war somit erst ab dann vermittlungsfähig (Art. 15 AVIG) und erfüllte erst ab diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung (Art. 8 Abs. 1 AVIG). Entsprechend ist demnach der Einstellungsbeginn nicht, wie in der Einsprache zugrundeliegenden Verfügung vom 30. August 2024 festgelegt der 1. August 2024, sondern der 2. September 2024. Dies gilt es zu beachten.

6. 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 die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 27. Mai 2025

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am