

## **BL\_GERICHTE 715 20 215/274 vom 9. November 2020**

BL Gerichte, 2020-11-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_20\\_215\\_274](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_215_274)

FR: BL\_GERICHTE 715 20 215/274 du 9 novembre 2020

IT: BL\_GERICHTE 715 20 215/274 del 9 novembre 2020

### **Regeste**

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

### **Volltext**

Basel-Land Kantonsgericht Abteilung Sozialversicherungsrecht 09.11.2020 715 20 215/274

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht vom 9. November 2020 (715 20 215/274) Arbeitslosenversicherung Dem Beschwerdeführer ist es nicht gelungen, die Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit bejaht. Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann Parteien A.\_\_\_\_, Beschwerdeführer, vertreten durch Martina de Roche, Advokatin, Moser de Roche & Partner AG, Rittergasse 35, Postfach 142, 4010 Basel gegen Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung A. Der 1987 geborene A.\_\_\_\_ war ab 16. April 2013 bei der B.\_\_\_\_AG als Sachbearbeiter angestellt. Nach erfolgreicher Weiterbildung zum Immobilienbewirtschafter mit eidg. Fachausweis wurde er zum Teamleiter befördert. Mit Aufhebungsvertrag vom 28. November 2015 wurde das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2020 aufgelöst. Am 6. Januar 2020 meldete sich A.\_\_\_\_ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.\_\_\_\_ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 6. Januar 2020. Am 17. Januar 2020 wurde der Anspruchsbeginn auf den 1. Februar 2020 verlegt. Mit Verfügung Nr. 616/2020 vom 11. März 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Februar 2020 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 29. April 2020). B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Advokatin Martina de Roche, am 2. Juni 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, es sei der Einspracheentscheid vom 29. April 2020 vollumfänglich aufzuheben. Eventualiter sei die Anzahl Einstelltage angemessen zu reduzieren. Subeventualiter sei die Angelegenheit zur neuerlichen Überprüfung an die Vorinstanz zurückzuweisen; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass ihm das Verbleiben an der bisherigen Stelle nicht mehr zumutbar gewesen sei, weshalb kein Verschulden vorliege. C. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 18. September 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Die Präsidentin zieht in Erwägung: 1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom

6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllte der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 217.35 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 7'824.60. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht ( Thomas Nussbaumer , in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

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 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 (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer (vgl. ARV 1979 Nr. 23). Nach ständiger Rechtsprechung ist aber zu prüfen, ob eine versicherte Person unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden ist, selber zu kündigen (bzw. das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen) oder aber die Kündigung der Arbeitgeberin entgegen zu nehmen ( Barbara Kupfer bucher , Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 165 f.).

2.3 Vorliegend ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der B.\_\_\_\_AG mit Aufhebungsvereinbarung vom 28. November 2019 per 31. Januar 2020 ohne verbindliche Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgelöst wurde. Weiter ist erstellt, dass die

Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf einem gemeinsam getroffenen Entscheid beruht. Anhaltspunkte dafür, dass der Versicherte gezwungen worden wäre, sein Einverständnis zur Aufhebung des Arbeitsvertrages zu geben, um einer drohenden Kündigung der Arbeitgeberin zuvorzukommen, lassen sich den Akten nicht entnehmen und werden auch nicht geltend gemacht. Die in gegenseitigem Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist somit als Selbstkündigung zu werten. Damit ist der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV objektiv erfüllt. 3.1 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; Thomas 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, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N. 27 zu Art. 16; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116). 3.2 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen). 3.3 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit

Hinweisen). Ferner gilt eine Arbeit, die nicht der Ausbildung der versicherten Person entspricht, als zumutbar, sofern sie die körperlichen Möglichkeiten nicht übersteigt und sachgerecht ausgeführt werden kann (Chopard, a.a.O., S. 122). Mit Rücksicht auf die Fähigkeiten soll die versicherte Person vor Überforderung, nicht aber vor Unterforderung geschützt werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.3 mit Hinweisen).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C\_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2; Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1). Den Parteien obliegt eine Beweislast jedoch nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift erst dann Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2015, 8C\_662/2015, E. 3.2.).

4.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen).

5. Zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 6. Januar 2020 gab der Versicherte - ohne inhaltlich näher darauf einzugehen - an, es hätten diverse Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt. Die Frage, ob er im Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, verneinte er. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 31. Januar 2020 wies die ehemalige Arbeitgeberin bei der Frage nach dem Kündigungsgrund darauf hin, dass sich der Versicherte aufgrund der abgeschlossenen Weiterbildung habe weiterentwickeln wollen, sie ihm aber keine passende Stelle hätte anbieten können. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte der Versicherte am 21. Februar 2020 an, das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst zu haben, wobei er auf das Zeugnis seines Hausarztes Dr. med. C.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 7. Januar 2020 verwies. Darin bestätigte dieser eine länger bestehende und zunehmende

Belastungssituation bei der Arbeit. Er habe dem Versicherten bereits im September 2019 geraten, das Arbeitsverhältnis zu beenden, falls sich die Situation nicht ändere. Im Arztzeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 24. Februar 2020 gab Dr. C. \_\_\_\_ sodann an, den Versicherten seit dem 19. September 2019 zu behandeln. Er habe gesundheitliche Probleme geschildert, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden seien und ihn bei der Arbeit beeinträchtigt hätten. Er habe sich durch seine Tätigkeit stark unterfordert gefühlt und mit Aggression und Schlafstörungen reagiert. Er sei aufgrund seiner eigenen Untersuchungen und seiner Einschätzung zum Schluss gekommen, dass es dem Versicherten nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Der Versicherte sei aber voll arbeitsfähig.

6.1 Wie unter Erwägung 3.3 hiervor ausgeführt, gilt das Verbleiben an einer Arbeitsstelle, welche die Gesundheit der versicherten Person gefährdet, als unzumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Belegt die versicherte Person durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen. Bei der Prüfung der Unterlagen fällt zunächst auf, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis zu finden ist, dem die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle zu entnehmen wäre. Sodann bescheinigen die Zeugnisse des behandelnden Hausarztes Dr. C. \_\_\_\_ vom 7. Januar 2020 und 24. Februar 2020 weder eine (vorübergehende) Arbeitsunfähigkeit noch legen sie in rechtsgenügender Weise dar, weshalb es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar war, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Seine Atteste enthalten weder Angaben zur Diagnose noch nehmen sie hinreichend Bezug auf die vom Beschwerdeführer konkret ausgeübte Tätigkeit. Die nicht weiter begründete Aussage, wonach der Beschwerdeführer infolge Unterforderung zunehmend aggressiv geworden sei und Schlafstörungen gehabt habe, reichen jedenfalls nicht aus, um den Verbleib an der Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer anderen als gesundheitlich unzumutbar belegen zu können. Daher stellen die Zeugnisse von Dr. C. \_\_\_\_ keine tauglichen Beweismittel dar. Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine Kündigung notwendig gemacht hätte, spricht sodann die Tatsache, dass sich in den Akten keinerlei Anhaltspunkte finden, wonach in der weiter zurückliegenden Vergangenheit bereits einmal aus gesundheitlichen Gründen eine Arbeitsunfähigkeit bestanden hätte. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses schliessen lassen würden. Damit fehlt es am rechtsgenügenden Nachweis für die Annahme einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b, AVIV. Die Folgen der Beweislosigkeit hat der Versicherte zu tragen, der aus dem unbewiesenen behaupteten Sachverhalt Rechte ableiten möchte (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 12. Juni 2014, 9C\_701/2013, E. 4.1; BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

6.2 Daran vermögen die Ausführungen des Beschwerdeführers nichts zu ändern. Soweit er geltend macht, die Beschwerdegegnerin habe den rechtserheblichen Sachverhalt unzutreffend gewürdigt, kann ihm nicht beigelegt werden. Vielmehr ist mit ihr festzustellen, dass sich aus den beigebrachten Zeugnissen des behandelnden Hausarztes Dr. C. \_\_\_\_ nicht erschliesst, weshalb die bisherige Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG gesundheitsgefährdend war. Ein zwingender Grund zur Stellenaufgabe ist, wie vorstehend bereits erwähnt, nicht ersichtlich. Bei dieser Aktenlage wäre es dem Beschwerdeführer in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht deshalb zumutbar gewesen, seine Anstellung - gegebenenfalls unter einer vorübergehenden Krankschreibung oder einer allfälligen

fachärztlichen Therapie - vorerst beizubehalten. Soweit er sich unter Hinweis auf das Urteil des Kantonsgerichts vom 15. Dezember 2016, KGSV 715 16 112, auf den Standpunkt stellt, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die drohende weitere Verschlechterung oder Chronifizierung des Gesundheitszustands verhindert werden sollen, verkennt er, dass die Sachlage in jenem Fall nicht mit dem vorliegenden vergleichbar ist. Denn anders als dort wies der Beschwerdeführer vor der Kündigung weder ein depressives Zustandsbild noch eine stellenbezogene Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit auf. Aufgrund der Angaben in den Zeugnissen des behandelnden Hausarztes Dr. C.\_\_\_\_ vom 7. Januar 2020 und 24. Februar 2020 ist vielmehr davon auszugehen, dass es dem Versicherten aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht ohne Weiteres zugemutet werden konnte, bis zum Antritt einer neuen Stelle am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben.

6.3 Nach dem Gesagten steht fest, dass es dem Beschwerdeführer im Rahmen der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. E. 3.3 hiervor) nicht gelungen ist, die Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen. In Anbetracht der Unterforderung des Beschwerdeführers am früheren Arbeitsplatz kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Versichertengemeinschaft rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen.

7.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne dieser Bestimmung ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5) und zu einer Unterschreitung des Sanktionsrahmens führen.

7.3 Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 - 60 Tagen zur Folge hat. Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen - d.h. 45 Tagen - auszugehen (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 150 E. 3c). Die Beschwerdegegnerin hat 36 Einstelltage verfügt und damit den Mittelwert unterschritten. Diese Beurteilung liegt in ihrem Ermessen und ist daher nicht zu beanstanden, vor allem da sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens bewegt. Damit ist aber auch dem Umstand Rechnung getragen, dass - wie der Beschwerdeführer geltend macht - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Anraten seines Arztes erfolgt sei. Gründe, die eine weitere Reduktion der Einstelltage oder gar eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schweres Verschulden rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Die Beschwerde ist

daher abzuweisen. 8. Es bleibt über die Kosten zu befinden. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Eine Parteientschädigung wird bei diesem Verfahrensausgang nicht zugesprochen. Demgemäss wird erkannt: //: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

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