

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/58 vom 7. April 2022

Sg Versicherungsgericht, 2022-04-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2021_58

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/58 du 7 avril 2022

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/58 del 7 aprile 2022

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a und Art. 16 AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b und Art. 45 AVIV.
Zumutbarkeit am Verbleib einer Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer Anschlussstelle bejaht. Den besonderen Umständen ist bei der Einstelldauer Rechnung zu tragen.
Mittelschweres Verschulden (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 7. April 2022, AVI 2021/58).

Volltext

Entscheid vom 7. April 2022 Besetzung Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Corinne Schambeck; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren Geschäftsnr. AVI 2021/58 Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt Marco Büchel, LL.M., K & B Rechtsanwälte, Freudenbergstrasse 24, 9242 Oberuzwil, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung) Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherter) meldete sich am 28. April 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B.____ zur Arbeitsvermittlung an (act. G3.1/50) und stellte per 1. Juli 2021 bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (act. G3.1/42). Seine Anstellung bei der C.____ AG (nachfolgend: Arbeitgeberin) hatte er am 27. Januar 2021 per 30. Juni 2021 gekündigt. Im Kündigungsschreiben hielt er als Grund fest, dass er weder in die Entscheidungsfindungen noch bei den Entscheidungen im personellen Bereich seiner Abteilung einbezogen worden sei (act. G3.1/46). Im Rahmen der Verschuldensabklärung führte der Versicherte am 22. Juni 2021 aus, dass er nach dem Stellenantritt am 1. April 2020 relativ schnell gemerkt habe, dass sein Vorgesetzter, der ebenfalls neu bei der Arbeitgeberin eingetreten sei, die Hälfte des Teams des Versicherten habe auswechseln wollen. Sein Vorgesetzter habe jeweils direkt eine Sitzung mit der Personalabteilung angesetzt, obwohl ein erstes Personalgespräch normalerweise ohne die Personalabteilung geführt werde. Er habe die Entscheidung, dass zwei langjährigen Angestellten, welche kurz vor der Pensionierung gestanden seien, gekündigt worden sei, nicht mittragen und vor dem Team vertreten können. Deshalb habe er gekündigt, ohne eine neue Stelle zu haben (act. G3.1/33). Am 9. Juli 2021 meldete sich der Versicherte per 31. Juli 2021 von der Arbeitsvermittlung ab, da er per 1. August 2021 bei der D.____ eine Stelle antreten könne (act. G3.1/27). Diesen Arbeitsvertrag hatte er am 27. April 2021 unterzeichnet (act. G3.1/45). Mit Verfügung vom 6. August 2021 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten ab 1. Juli 2021 für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Sie führte aus, dass die vom Versicherten geltend gemachten Gründe keine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses belegen könnten. Vielmehr wäre es

ihm zumutbar gewesen, zuerst eine andere Stelle zu suchen, um für einen lückenlosen Übergang von einem Arbeitgeber zum anderen zu sorgen. Daher müsse das ihm anzulastende Verschulden als schwer beurteilt werden (act. G3.1/20). Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 17. August 2021 (Datum Poststempel) Einsprache. Zur Begründung machte er geltend, dass er als 5-jähriger Familienvater und Hausbesitzer die Arbeitsstelle nicht gekündigt hätte, wenn die Situation zumutbar gewesen wäre. Von seinem ursprünglichen Team von 1- Mitarbeitenden hätten bereits sieben die Arbeitgeberin verlassen. Einer der entlassenen Mitarbeiter, der vom Vorgesetzten des Versicherten laufend gemobbt worden sei und gespürt habe, dass er eine Kündigung erhalten könnte, habe ihn gefragt, ob "er entlassen werde und vor den Zug gehen könne". Der Versicherte habe diese Aussage sehr ernst genommen und seinem Vorgesetzten gemeldet, woraufhin die Arbeitgeberin diesen Angestellten sofort entlassen habe. Er sei einem stetigen Druck und Mobbingversuchen ausgesetzt gewesen. Teilweise habe er bis zu zwölf Stunden pro Tag arbeiten müssen und sich immer überdurchschnittlich bei der Arbeit eingesetzt (act. G3.1/18). In einem Telefongespräch und einem E-Mail vom 21. September erklärte die Arbeitslosenkasse dem Versicherten, aufgrund welcher Rechtsgrundlagen die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgt sei und welche Tatsachen zu einem unzumutbaren Arbeitsverhältnis führen könnten (act. G3.1/14 und 14.1). Mit E-Mail vom 3. Oktober 2021 stellte der Versicherte der Arbeitslosenkasse ein von Dr. phil. E.____, Psychotherapeut ASP und Psychoanalytiker SGAP, ausgestelltes Attest vom 28. September 2021 zu. Darin hielt dieser fest, dass der Versicherte von Februar bis Mai 2021 auf Anraten seines Hausarztes wegen ethischer Konflikte am Arbeitsplatz in psychotherapeutischer Behandlung gewesen sei. Der Entscheid des Versicherten, den Arbeitsplatz zu verlassen, um seine Arbeitsfähigkeit nicht zu gefährden, sei richtig gewesen, und auch er habe ihm zu einer Kündigung geraten (act. G3.1/13). Zudem reichte der Versicherte eine Verordnung für eine Psychotherapie ein, in welcher sein Hausarzt Dr. med. F.____, Facharzt für Allgemeine Innere Medizin, festhielt, dass der Versicherte am 19. März 2021 von einer akuten psychosozialen Belastung berichtet habe, für welche er eine Psychotherapie bei Dr. E.____ in Anspruch nehmen wolle. Aus hausärztlicher Sicht sei die Therapie absolut indiziert (act. G3.1/13). Mit Entscheid vom 15. Oktober 2021 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache teilweise gut. Aufgrund der ausgewiesenen gesundheitlichen Probleme könne das Verschulden vorliegend als mittelschwer beurteilt und die Sanktionsdauer auf 20 Tage reduziert werden. Ein Verzicht auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei nicht möglich. Es liege kein eindeutiges Arztzeugnis vor, welches schwerwiegende gesundheitliche Beschwerden attestiere, die eine sofortige Stellenaufgabe medizinisch objektiv notwendig gemacht hätten. Da die Kündigung bereits vor den Konsultationen bei Dr. E.____ und bei Dr. F.____ erfolgt sei, könnten die Atteste nicht belegen, dass die Kündigung aus ärztlicher Sicht explizit nahegelegt worden sei (act. G3.1/11). Gegen diesen Entscheid erhebt der Beschwerdeführer, vertreten durch Fürsprecher Marco Büchel, LL.M., am 12. November 2021 Beschwerde mit dem Antrag, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei zu verzichten; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Ohne erheblichen Leidensdruck hätte er sich kaum in eine psychotherapeutische Behandlung begeben müssen. Es habe ein enormer psychischer Druck auf ihm gelastet, und wäre er noch länger bei der Arbeitgeberin gewesen, hätte dies unweigerlich in einem Burnout geendet. Die Kündigung sei die einzige Möglichkeit gewesen, um einer psychischen Überlastung und einer schweren Gesundheitsgefährdung vorzubeugen. Dennoch habe er auch nach der Kündigung unter

widrigen Bedingungen weitergearbeitet, um im Arbeitsprozess zu bleiben und sich bewerben zu können. Dass sich sein Gesundheitszustand nach erfolgter Kündigung stabilisiert habe, zeige die gefundene Stelle ab 1. August 2021 (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2021 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde und verweist für die Begründung auf den Einspracheentscheid (act. G3). Mit Schreiben vom 2. Dezember 2021 reicht der Beschwerdeführer je ein detailliertes Zeugnis von Dr. E. ___ vom 22. November 2021 und von Dr. F. ___ vom 11. November 2021 ein (act. G5, G5.1 und G5.2). Mit Stellungnahme vom 9. Dezember 2021 hält die Beschwerdegegnerin zu den neuen Beweismitteln fest, dass eine gesundheitliche Unzumutbarkeit durch die Zeugnisse nicht ausgewiesen sei (act. G7). Der Beschwerdeführer erklärt mit Stellungnahme vom 11. Januar 2022, dass eine Krankschreibung auf seinen Wunsch nicht erfolgt sei. Er habe mit allen Mitteln versucht, weiterhin arbeitsfähig zu bleiben. Gesundheitlich sei es ihm damals sehr schlecht gegangen. Aus den Zeugnissen gehe hervor, dass ihm ein Arbeitsplatzwechsel empfohlen worden sei (act. G9). Erwägungen Nach der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]) muss eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder deren Dauer zu verkürzen. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des IAO-Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig („volontairement“) ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) aufgegeben hat. Der triftige Grund nach dem IAO-Übereinkommen wird im Landesrecht dahingehend umschrieben, dass der versicherten Person das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zumutbar ist. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen über den Erlass von Einstellungsverfügungen vor (BGE 124 V 234 E. 3c). Damit sind bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung die gesamten Umstände der versicherten Person zu berücksichtigen (Boris Rubin, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, N 36 f. zu Art. 30; Jacqueline Chopard, *Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung*, Diss. 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne des Übereinkommens

gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 234 E. 4b/aa). Nicht bestritten ist vorliegend, dass der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis am 27. Januar 2021 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf den 30. Juni 2021 gekündigt hat und ihm zu diesem Zeitpunkt keine andere Stelle zugesichert war (vgl. act. G3.1/20). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer legitime Gründe für die Kündigung der Arbeitsstelle vorbringen kann bzw. ob er unfreiwillig die Beschäftigung aufgegeben hat, weil er durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wurde. Der Beschwerdeführer macht verschiedene Gründe geltend, wieso ihm die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Finden einer geeigneten Anschlussstelle nicht zumutbar gewesen sei (vgl. act. G1, G9 und G3.1/18), auf die nachfolgend einzeln einzugehen ist. Von der Arbeitgeberin wurden ausser der Arbeitgeberbescheinigung (vgl. act. G3.1/24) keine Auskünfte eingeholt. 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. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Vorgesetzten begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (Urteile des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 3, und vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1; je 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, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4 b/bb mit Hinweisen). 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E 4.1 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer bringt vor, er sei einem konstanten, psychischen Druck und Mobbingversuchen ausgesetzt gewesen. Sein Vorgesetzter habe sich in sein Aufgabengebiet eingemischt, und er sei in Personalentscheide nicht einbezogen worden. Die Arbeitgeberin habe zwei langjährige Angestellte kurz vor deren Pensionierung entlassen, wobei er diese Entlassungen nicht habe mittragen können. Teilweise habe er 12 Stunden pro Tag gearbeitet und sich überdurchschnittlich eingesetzt (act. G1, G3.1/18). Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen (Urteil des Bundesgerichtes vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer reicht weder Unterlagen ein, die den Vorwurf betreffend Mobbingversuche belegen, noch führt er diesbezüglich Beispiele an. Er hielt einzig fest, dass der von der Arbeitgeberin entlassene G.____ vom Vorgesetzten des Beschwerdeführers gemobbt worden sei. Auch die in den Akten liegenden Arztzeugnisse der behandelnden Fachpersonen enthalten keine Aussagen

bezüglich des vom Beschwerdeführer behaupteten Mobbing durch seinen Vorgesetzten. Betreffend den erhöhten psychischen Druck, unter welchem der Beschwerdeführer gestanden habe, benennt er als Zeugen die behandelnden Fachpersonen sowie zwei ehemalige Arbeitnehmer, welche von der Arbeitgeberin entlassen wurden. Dabei macht er nicht geltend, dass die beiden Arbeitnehmenden etwas über den erhöhten psychischen Druck, unter welchem er gestanden habe, aus eigener Erfahrung berichten könnten, weshalb auf ihre Befragung zu verzichten ist. Aus den Ausführungen im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung und im Rahmen der Verschuldensabklärung geht hervor, dass der Vorgesetzte stark in die Teamführung des Beschwerdeführers eingegriffen habe und der Beschwerdeführer nach der Entlassung der beiden langjährigen Angestellten die Konsequenzen gezogen habe, da er diese Personalentscheide nicht habe mittragen können (act. G3.1/42 und 33). Wie vorstehend in Erwägung 2.2 dargelegt, vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten, wozu die geschilderten Vorkommnisse gehören, grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses belegen. Der Beschwerdeführer war bei der Arbeitgeberin als Z.____ und Mitglied des Kaders angestellt gewesen (act. G3.1/40). Von leitenden Angestellten wird praxismässig erwartet, dass sie etwas mehr leisten als nur das übliche Pensum (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juli 2020, 4A_38/2020, E. 4.1). Betreffend die Überstunden respektive Überzeit reichte der Beschwerdeführer keine Unterlagen ein. Aus dem in den Akten liegenden Ausweis über das Jahreslohnkonto (act. G3.1/22 und 23) geht hervor, dass im Juli 2021 Fr. 4'162.20 und im Dezember 2020 Fr. 12'349.25 als Abgeltung der Überzeit zu einem Ansatz von Fr. 94.04 (vgl. act. G3.1/34, S. 94) ausbezahlt wurde. Für den Zeitraum April bis Dezember 2020 wurde demnach Überzeit von 131.20 Stunden und für Januar bis Juni 2021 Überzeit von 44.26 Stunden abgegolten. Die im Jahr 2020 geleistete Überzeit war damit hoch. Der Beschwerdeführer macht jedoch nicht geltend, dies mit der Arbeitgeberin thematisiert zu haben oder es sei für die Kündigung kausal gewesen. Der Beschwerdeführer argumentiert weiter, dass ihm die Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen sei. Aufgrund eines erheblichen Leidensdruckes habe er sich in eine psychotherapeutische Behandlung begeben müssen. Hätte er noch länger bei der Arbeitgeberin gearbeitet, hätte er ein Burnout erlitten. Trotz der schwierigen Bedingungen habe er nach der Kündigung weitergearbeitet, um im Arbeitsprozess zu bleiben (act. G1). Die in den Akten liegenden detaillierten Zeugnisse von Dr. E.____ und Dr. F.____ belegen die geltend gemachten gesundheitlichen Probleme nicht eindeutig, da sie weder eine Diagnose, eine funktionelle Einschränkung in der Arbeitstätigkeit noch eine allfällige Gesundheitsgefährdung ausweisen. Sie geben einzig wieder, dass eine Wiederaufnahme bzw. der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz aus vom Beschwerdeführer empfundenen unlösbaren ethischen Konflikten nicht zumutbar gewesen sei. Beide Fachpersonen hielten fest, dass der Beschwerdeführer an seinem bisherigen Arbeitsplatz arbeitsfähig gewesen sei und sie am 19. Februar respektive am 19. März 2021 einen Wechsel des Arbeitsplatzes empfohlen hätten (act. G5.1 und 5.2). Die ärztliche Empfehlung, die Anstellung zu kündigen, erfolgte somit erst im Zeitpunkt, als der Beschwerdeführer bereits von sich aus diese gekündigt hatte. Die Fachpersonen sahen dann auch – auf Wunsch des Beschwerdeführers (vgl. act. G1, G9) – von einer Krankschreibung ab. Dies spricht gegen einen medizinisch indizierten sofortigen Stellenwechsel. Die Zeugnisse vermögen nicht darzulegen, inwiefern die psychosoziale Belastungssituation am Arbeitsplatz die Unzumutbarkeit des Verbleibens begründet hätte. Der Beschwerdeführer macht zudem nicht geltend, dass ihm die Suche einer neuen Stelle infolge seiner

gesundheitlichen Situation nicht möglich gewesen wäre, bevor er das noch bestehende Arbeitsverhältnis mit seiner Kündigung beendete. Davon zeugt auch der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags noch vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (act. G3.1/45). Anlass zu seiner Kündigung waren denn auch nicht seine gesundheitlichen Beschwerden, sondern vielmehr ein fehlender Einbezug in die Entscheidungsfindung und in Personalentscheide, da sein Vorgesetzter stark in die Teamführung eingegriffen habe (vgl. act. G3.1/46 und 42). Obwohl die Arbeitssituation des Beschwerdeführers offensichtlich belastend war und der Wunsch nach einem Stellenwechsel, vor allem unter dem Blickwinkel des angespannten Arbeitsverhältnisses mit seinem Vorgesetzten und die für den Beschwerdeführer ethisch nicht tragbaren Entlassungen, nachvollzogen werden kann, ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllt. Es ist mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass das Verbleiben an der bisherigen Stelle bis zum Auffinden einer neuen Stelle und somit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zumutbar gewesen wäre. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach zu Recht erfolgt. Zu prüfen bleibt, ob die im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellhöhe von 20 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1-15 Tage bei leichtem, 16-30 Tage bei mittelschwerem und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Kündigt die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen, so liegt ein schweres Verschulden vor (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Beim Einstellungsgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) kommt dem konkreten Sachverhalt für die Verschuldensbeurteilung im Allgemeinen eine erhebliche Bedeutung zu, zumal Tatsache und Schwere des Verschuldens meist nicht klar feststehen. Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann die Bestimmung von Art. 45 Abs. 4 AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf (BGE 130 V 126 E. 3.2, Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 6 mit Hinweisen). Aufgrund der belasteten Arbeitssituation mit nachvollziehbar ethischem Konflikt und sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen hat die Beschwerdegegnerin die Selbstkündigung des Beschwerdeführers als mittelschweres Verschulden eingestuft. Rechtsprechungsgemäss durfte sie unter dieser Voraussetzung vom Grundsatz gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV abweichen. Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstelldauer von 20 Tagen liegt im unteren Bereich des dafür geltenden Rahmens von 16 bis 30 Tagen und erscheint vorliegend als angemessen. Die Beschwerde ist somit vollumfänglich abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 61 lit. g ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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