



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 7. April 2020 (715 19 299 / 64)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV; Unzumutbarkeit des Verbleibens bei der bisherigen Arbeitsstelle nicht rechtsgenügend belegt; das Verschulden ist den besonderen Umständen entsprechend weniger streng zu beurteilen

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Esther Zäch

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1990 geborene A._____ war ab dem 1. November 2018 bei der B._____ AG als Senior angestellt. Am 8. März 2019 löste er das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per 30. April 2019 auf. Anschliessend trat er per 1. Mai 2019 eine Stelle bei der C._____ GmbH als Sachbearbeiter Treuhand an, wobei diese Stelle an das Bestehen der Prüfung zum Fachmann Finanz- und Rechnungswesen geknüpft war. Nachdem der Versicherte

diese Prüfung nicht bestanden hatte, kündigte ihm die C.____ GmbH am 8. Mai 2019 fristlos. Gleichentags meldete er sich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) ab dem 9. Mai 2019 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Wegen fehlender Arbeitsbemühungen stellte das RAV den Versicherten mit Verfügung vom 19. Juni 2019 für 5 Tage ab dem 1. Juni 2019 rechtskräftig in der Anspruchsberechtigung ein. Mit Verfügung vom 27. Juni 2019 stellte die Kasse A.____ sodann wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Mai 2019 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass der Versicherte, als er die Stelle bei der B.____ AG zu Gunsten einer von einer Prüfung abhängigen Anstellung aufgegeben hatte, damit habe rechnen müssen, bei Nichtbestehen der Prüfung gekündigt zu werden. Die Folgen dieses Handelns könnten nicht vollumfänglich durch die Arbeitslosenversicherung gedeckt werden. Hiergegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 8. Juli 2019 Einsprache mit der Begründung, er habe die Stelle bei der B.____ AG aufgegeben, weil er wegen Mobbing und Stress kurz vor einem Burnout gestanden habe. Diesbezüglich reichte er drei Arztzeugnisse ein. Die Kasse hielt mit Einspracheentscheid vom 28. August 2019 an der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung fest.

B. Dagegen erhob A.____ am 13. September 2019 (Postaufgabe) Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und reichte ein zusätzliches ärztliches Attest ein. Mit Schreiben vom 19. September 2019 machte das Kantonsgericht den Versicherten darauf aufmerksam, dass seine Eingabe den gesetzlichen Anforderungen an eine Beschwerdeeingabe nicht genüge. Innert der angesetzten Frist reichte der Beschwerdeführer eine verbesserte Beschwerde ein und beantragte, die Einstellungsdauer ab dem 1. Mai 2019 sei auf fünf Tage zu reduzieren. Zur Begründung führte er im Wesentlichen aus, er habe Mitte Februar 120 Überstunden gehabt und habe körperlich und psychisch nicht mehr arbeiten können. Ausserdem sei es im Verhältnis zu seinem ehemaligen Chef zu Mobbing gekommen.

C. Mit Vernehmlassung vom 7. November 2019 schloss die Kasse auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt der in

X.____ wohnhafte Beschwerdeführer im Kanton Basel-Landschaft seinen Kontrollpflichten nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO 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 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 233.90 liegt der Streitwert von Fr. 7'250.90 (31 Tage à Fr. 233.90) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine 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, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, 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 ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgericht vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV), oder wenn sie ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b und c 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).

2.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung 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 und c 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).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, welche 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).

2.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. 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; heute: Bundesgericht sozialrechtliche Abteilungen] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

2.7 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2, vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 und vom 6. April 2010, 4A_245/2009, E. 4.2, je mit Hinweisen). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen das Opfer derart destabilisieren kann, bis es die Arbeitsstelle verlässt. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung geschieht – ihren Arbeitspflichten nachzukommen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5 mit zahlreichen Hinweisen).

3.1 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 (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen, Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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 (vgl. 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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich 2019, S. 470). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2).

4.1 Zu prüfen ist vorliegend zunächst, ob dem Beschwerdeführer ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AIV anzulasten ist. Gestützt auf die vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.2. Der Beschwerdeführer arbeitete ab dem 1. November 2018 bei der B._____ AG. Dieses unbefristete Arbeitsverhältnis kündigte er unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf Ende April 2019. Am 1. Mai 2019 trat er eine neue Stelle bei der C._____ GmbH an. Diese wurde ihm jedoch von der Arbeitgeberin am 8. Mai 2019 fristlos gekündigt. Zur Begründung gab sie an,

der Beschwerdeführer habe die Stelle nur unter der Bedingung antreten können, dass er die Prüfung als Fachmann Finanz- und Rechnungswesen bestehe. Nachdem er die Prüfung nicht bestanden habe, habe sie das Arbeitsverhältnis aufgelöst. In der Folge stellte die Beschwerdegegnerin ihn gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Sie stellte sich auf den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe die unbefristete Stelle bei der B.____ AG ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgelöst. Der Beschwerdeführer hätte damit rechnen müssen, dass er die Prüfung nicht besteht.

4.3 Der Auffassung der Kasse kann nicht gefolgt werden. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen steht fest, dass der Beschwerdeführer mit der C.____ GmbH einen Arbeitsvertrag geschlossen hat (vgl. act. 38). Er hat diese Stelle auch Anfang Mai 2019 angetreten und für die Zeit bis zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Lohn bezogen, von welchem auch Sozialversicherungsbeiträge abgezogen wurden. Unter diesen Umständen kann entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer die Stelle bei der B.____ AG aufgegeben habe, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war. Daran ändert auch die unbestrittene Tatsache nichts, dass der Arbeitsvertrag bei der C.____ GmbH nur Bestand haben sollte, falls der Beschwerdeführer die Prüfung zum Fachmann Finanz- und Rechnungswesen bestehe. Dabei ist zu beachten, dass im vorliegenden Verfahren ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, der eine übereinstimmende Willensäusserung zum Ausdruck bringt (vgl. KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 210). Zudem stellt eine Kündigung wegen fehlender Qualifikation kein Selbstverschulden dar (vgl. KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 211 mit Hinweis auf ARV 1980 N 28 S. 58 E. 2a). Es ist damit davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer eine neue Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zugesichert worden war, weshalb diese Bestimmung nicht als Grundlage für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dienen kann.

5.1 Zu prüfen ist nachfolgend jedoch, ob der Beschwerdeführer die Voraussetzung von Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV erfüllt. Diese Bestimmung besagt, dass die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet gilt, wenn die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte.

5.2 Vorliegend kündigte der Beschwerdeführer am 8. März 2019 sein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der B.____ AG. Am 11. März 2019 unterzeichnete er seinen neuen Arbeitsvertrag bei der C.____ GmbH. Auch wenn dies dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht zu entnehmen ist, so steht doch unbestritten fest, dass diese Stelle nur unter der Bedingung des Bestehens der Prüfung zum Fachmann Finanz- und Rechnungswesen Bestand haben konnte. Der Beschwerdeführer konnte daher nicht ohne weiteres von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der C.____ GmbH ausgehen. Er hätte damit rechnen müssen, dass diese Stelle nur kurzfristig sein könnte. Unter diesen Umständen ist ihm mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ein Selbstverschulden im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV vorzuwerfen.

5.3.1 Der Beschwerdeführer stellt sich nun aber auf den Standpunkt, dass ihm ein Verbleib bei der B.____ AG nicht zumutbar gewesen sei. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab er am 19. Juni 2019 als Grund der Kündigung bei der B.____ AG an, er habe Probleme mit seinem Vorgesetzten sowie den Arbeitszeiten gehabt und keine Unterstützung bei der Weiterbildung erhalten. Zudem habe er gemerkt, dass die internationale Welt nichts für ihn sei. Er fühle sich im KMU-Bereich wohler. Das Arbeitsverhältnis habe er aber nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst. In der Einsprache vom 8. Juli 2019 machte er sodann erstmals geltend, er sei wegen Mobbing und Stress kurz vor einem Burnout gestanden. Ihm sei es sowohl körperlich als auch psychisch nicht gut gegangen. Diese Behauptung untermauerte er mit verschiedenen Arztzeugnissen vom 13. Februar 2019, 14. März 2019 sowie 1. April 2019. Med. pract. D.____, Homöopathische Ärztin SVHA, bescheinigte eine ganze Arbeitsunfähigkeit ab dem 12. Februar 2019 bis zum 1. Mai 2019. Zudem reichte der Versicherte mit der Beschwerde vom 13. September 2019 (Postaufgabe) ein weiteres undatiertes Attest von med. pract. D.____ ein. Diese führte darin aus, der Versicherte habe an massiven Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Gereiztheit, Konzentrationsstörungen und Atemnot beim Treppensteigen gelitten. Von seinem neuen Chef habe er sich gemobbt gefühlt. Ausserdem habe er seit Januar 2019 100 Überstunden gemacht. Die Kündigung durch den Beschwerdeführer sei erfolgt, weil er es nicht mehr habe ertragen können.

5.3.2 Wie unter Erwägung 2.6 hiavor ausgeführt, vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Belegt die versicherte Person allerdings 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 (BGE 124 V 234 E. 4b/bb, Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 2). Vorliegend bescheinigen die drei Arztzeugnisse von med. pract. D.____ zwar eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % ab dem 12. Februar 2019 bis zum 1. Mai 2019. Sie legen aber nicht in rechtsgenügender Weise dar, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen wäre, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Dasselbe gilt für das mit der Beschwerde vom 13. September 2019 (Postaufgabe) eingereichte undatierte Attest. Die ärztlichen Beurteilungen von med. pract. D.____ enthalten weder Angaben zur Diagnose noch nehmen sie hinreichend Bezug auf die vom Beschwerdeführer konkret ausgeübte Tätigkeit. Sie basieren einzig auf den subjektiven Aussagen des Beschwerdeführers. Zudem liegen ihnen weder eine ärztliche Empfehlung noch eine schlüssige Bestätigung vor, dass eine Kündigung objektiv angezeigt gewesen wäre. Insgesamt erweisen sich ihre ärztlichen Einschätzungen als nicht eindeutig im Sinne der Rechtsprechung und ihre Aussagen vermögen die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz nicht rechtsgenügend zu belegen. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen schliessen lassen würden.

5.3.3 Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine sofortige Kündigung notwendig gemacht hätte, spricht vielmehr auch die Tatsache, dass der Beschwerdeführer – wie unter Erwägung 5.3.1 hiavor ausgeführt – im Fragebogen zur Gewährung des rechtlichen Gehörs vom

19. Juni 2019 in keiner Weise angibt, dass er aus gesundheitlichen Gründen gekündigt hat. Diesbezüglich ist auf die Beweismaxime der Aussage der ersten Stunde hinzuweisen. Demnach sind bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person anfängliche Angaben in der Regel unbefangener und zuverlässiger als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können. Dieser Grundsatz stellt eine im Rahmen freier Beweiswürdigung zu berücksichtigende Entscheidungshilfe dar (Urteil des EVG vom 23. November 2006, U 258/04, E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Da der Versicherte die gesundheitlichen Probleme erst in der Einsprache vom 8. Juli 2019 geltend gemacht hat, ist davon auszugehen, dass er die Stelle bei der B.____ AG nicht aus gesundheitlichen Gründen gekündigt hat. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass gemäss der Arbeitgeberbescheinigung der B.____ AG vom 3. Juni 2019 der Versicherte lediglich am 26., 29. und 30. April 2019 krankheitsbedingt abwesend gewesen ist. Dies widerspricht den Arztzeugnissen von med. pract. D.____, welche vom 12. Februar 2019 bis zum 1. Mai 2019 eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % bescheinigen.

5.3.4 Soweit der Versicherte geltend macht, seine Stelle wegen Mobbing gekündigt zu haben, erscheint dieser Vorwurf nicht hinreichend gesichert. Er macht in keiner Weise geltend, inwiefern er sich genau gemobbt gefühlt hat und gibt diesbezüglich auch keine konkrete Situation an. Indes ist, wie eingangs (vgl. E. 2.3 hiervor) dargelegt, nach der Rechtsprechung bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Solange nicht ausgewiesen ist, dass eine versicherte Person im Sinne der Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen hat, um die Probleme am Arbeitsplatz mit ihren Vorgesetzten oder eventuell Mitarbeitern zu lösen, ist die Kündigung durch die versicherte Person auch bei einem schlechten Arbeitsklima oder beim Vorliegen gespannter Beziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeitern nicht gerechtfertigt.

5.4 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass es dem Beschwerdeführer in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht zumutbar gewesen ist, seine Anstellung bei der B.____ AG vorerst beizubehalten. Zwar kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel nachvollzogen werden. Eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach nicht zu beanstanden.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Kasse 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 pflichtgemässen Ermessen. Bei der Beurteilung dieses Ermessens ist im Einzelfall der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016,

Rz. 862). Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat. Das massgebende Einstellraster sieht bei Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person zugunsten einer unsicheren oder kurzfristigen Anstellung ein schweres Verschulden vor (AVIG-Praxis ALE, gültig ab 1. Januar 2020, Rz. D75 "Einstellraster" unter 1.E).

6.2 Im vorliegenden Fall stellte die Kasse den Beschwerdeführer für 31 Tage, also im Bereich des schweren Verschuldens, in der Anspruchsberechtigung ein. Dabei ging sie ihrer Praxis gemäss von 36 Einstelltagen aus und berücksichtigte die Probleme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten der Arbeitgeberin als verschuldensmindernd. Die Unterschreitung des grundsätzlichen Sanktionsrahmens für ein schweres Verschulden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn besondere Umstände im Einzelfall vorliegen, die das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen. Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 28. August 2017, 8C_342/2017, E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung bzw. der Kürzung der Einstelldauer von 36 auf 31 Tage sind von der Beschwerdegegnerin zu Gunsten des Beschwerdeführers zu Recht die Probleme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten der Arbeitgeberin berücksichtigt worden. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zwar übereilt, sie ist aber zweifellos erheblich in den Umständen am Arbeitsplatz begründet. Wie unter E. 4.3 hiervor ausgeführt, ist die Beschwerdegegnerin aber fälschlicherweise von einem Sachverhalt gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ausgegangen. Dem Beschwerdeführer war per 1. Mai 2019 eine Stelle zugesichert. Er hat sich daher bemüht, gar nicht arbeitslos zu werden. Zwar war diese Stelle an das Bestehen der Prüfung zum Fachmann Finanz- und Rechnungswesen geknüpft. Jedoch musste der Beschwerdeführer nicht zwingend damit rechnen, dass er diese Prüfung nicht bestehen und damit das neue Arbeitsverhältnis nur von kurzer Dauer sein würde. Zudem ist zu beachten, dass er sich bereits per Ende Juni 2019 wieder von der Arbeitslosenversicherung abgemeldet hat. Unter Berücksichtigung dieser Umstände ist die von der Beschwerdegegnerin verfügte Festlegung der Einstellungsdauer auf 31 Tage als zu hoch zu qualifizieren. Es liegen besondere Umstände vor, welche das Verschulden des Beschwerdeführers als leichter erscheinen lassen. Eine Einstufung der Einstelltage im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens erscheint als gerechtfertigt, weshalb die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 23 Tage zu reduzieren ist.

7. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat und die Kasse ihn zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Jedoch erweisen sich die 31 Einstelltage als unangemessen und sind auf 23 Tage herabzusetzen. Die Beschwerde ist demnach insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 28. August 2019 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 23 Tage reduziert wird.

8. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 28. August 2019 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 23 Tage herabgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.