



Urteil vom 10. März 2026

mitgeteilt am 12. März 2026

Referenz SV2 25 48

Instanz Zweite sozialversicherungsrechtliche Kammer

Besetzung von Salis, Vorsitz
Engler, Aktuarin ad hoc

Parteien **A.** _____
Beschwerdeführer

 gegen

B. _____
Beschwerdegegnerin

Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Sachverhalt

A. A._____, Jahrgang 1980, war seit dem 18. Juli 2022 als Leiter Produktion/Lager (Betriebsleiter) bei der C.____ AG tätig. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte A._____ schriftlich am 19. Februar 2025 unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2025. Der Versicherte machte ab dem 1. Mai 2025 einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungstaggeld geltend.

B. Mit Stellungnahme vom 12. Juni 2025, wozu A._____ von der B._____ (nachfolgend: Arbeitslosenkasse) am 10. Juni 2025 aufgefordert worden war, begründete der Versicherte seine Kündigung im Wesentlichen damit, dass die betrieblichen und zwischenmenschlichen Bedingungen eine sachgerechte und professionelle Ausübung seiner Leitungsfunktion unmöglich gemacht hätten. Aus diesen Gründen habe er das Arbeitsverhältnis als letzten Ausweg selbst beendet, bevor er krank geworden wäre.

C. Mit Verfügung vom 11. Juli 2025 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein.

D. Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 12. Juli 2025 fristgerecht Einsprache und beantragte sinngemäss die Aufhebung der Verfügung betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung; eventualiter sei die Einstellung deutlich zu reduzieren. Begründend brachte er hauptsächlich vor, dass er das Arbeitsverhältnis mit der C.____ AG aus nachvollziehbaren und unzumutbaren betrieblichen Gründen beendet habe. Die Kündigung sei nicht leichtfertig erfolgt, sondern nach reiflicher Überlegung und zahlreichen vergeblichen Versuchen, eine belastende und demotivierend wirkende Arbeitssituation zu verbessern.

E. Mit Einspracheentscheid vom 28. August 2025 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Begründend hielt sie fest, dass der Versicherte keine Gründe eingebracht habe, welche das Arbeitsverhältnis nach Art. 16 AVIG als unzumutbar einstufen lassen würden. Auch wenn die Arbeitslosenkasse Verständnis habe, dass es unter solchen Bedingungen schwierig sei zu arbeiten, fehle die gesetzliche Grundlage für einen anderen Entscheid. Der Versicherte habe mit seiner Einsprache insgesamt keine neuen Erkenntnisse vorlegen können, welche gegen die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung für die Dauer von 36 kontrollierten Tagen sprächen. Die in der Einsprache vorgebrachten Einwände würden somit keine andere Einschätzung zulassen, als sie dem Entscheid in der Verfügung vom 11. Juli 2025 zugrunde liege.

F. Mit Eingabe vom 29. August 2025 erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde beim Obergericht des Kantons Graubünden mit folgenden Rechtsbegehren:

1. Der Einspracheentscheid der B._____ vom 28. August 2025 sowie die Verfügung vom 11. Juli 2025 seien aufzuheben.
2. Es seien keine Einstelltage zu verfügen.
3. Eventualiter: Die Anzahl Einstelltage sei auf höchstens 15 Tage zu reduzieren.
4. Es sei die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin.

Begründend führte er im Wesentlichen aus, dass die Kündigung nicht leichtfertig erfolgt sei, sondern nach zahlreichen erfolglosen Versuchen, eine zunehmend untragbare Arbeitssituation zu verbessern. Aus Selbstschutz und zur Vermeidung von gesundheitlichen Folgen habe er sich gezwungen gesehen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Bereits ab Januar 2024 habe er sich aktiv bei zahlreichen Firmen beworben, um eine Anschlusslösung zu finden. Die Schadenminderungspflicht habe er damit erfüllt. Die Kündigung beruhe auf einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 44 AVIV. Das Bundesgericht habe wiederholt entschieden, dass Kündigungen aus gesundheitlichen Gründen sowie erhebliche Belastungen als wichtiger Grund anerkannt werden könnten. Die Arbeitslosenkasse habe seine Situation nicht ausreichend geprüft und sei pauschal von Zumutbarkeit ausgegangen. Selbst wenn kein wichtiger Grund anerkannt würde, sei die Annahme eines schweren Verschuldens mit 36 Einstelltagen unverhältnismässig. Allenfalls liege ein leichtes bis mittleres Verschulden vor, womit höchstens 1 – 30 Einstelltage in Betracht kommen würden. Schliesslich beantrage er die Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege, da ihm die finanziellen Mittel zur Prozessführung fehlten und die Beschwerde nicht aussichtslos sei.

G. Die Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) führte in ihrer Stellungnahme vom 5. September 2025 aus, dass sie mangels neuer Erkenntnisse an ihrer Verfügung vom 11. Juli 2025 sowie an ihrem Einspracheentscheid vom 28. August 2025 festhalte.

Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Einspracheentscheid wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen

1.1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 28. August 2025 (act. B.4),

womit sie die Einsprache des Beschwerdeführers gegen die Verfügung vom 11. Juli 2025 abwies und an der Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 36 Tagen festhielt. Gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung kann gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG (SR 837.0) i.V.m. Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 ATSG (SR 830.1) Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig für die Beurteilung von Beschwerden gegen Einspracheentscheide einer privaten Kasse i.S.v. Art. 78 f. AVIG ist das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung ihre Kontrollpflicht erfüllt bzw. den Wohnsitz hat (vgl. Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a bzw. e AVIG [SR 837.02]). Vorliegend hat der Beschwerdeführer seinen Wohnsitz in D._____ und erfüllt da auch die Kontrollpflicht (act. C.48). Die örtliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ist somit gegeben. Die sachliche Zuständigkeit des Obergerichts des Kantons Graubünden ergibt sich aus Art. 57 ATSG i.V.m. Art. 49 Abs. 2 lit. a VRG (BR 370.100). Als Adressat des angefochtenen Einspracheentscheids ist der Beschwerdeführer berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung auf, weshalb er zur Beschwerdeerhebung legitimiert ist (Art. 59 ATSG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 60, Art. 38 f. und Art. 61 lit. b ATSG) ist somit – unter Vorbehalt der nachstehenden Erwägung 1.2 – einzutreten.

1.2. Bei Erhebung einer Einsprache wird das Verwaltungsverfahren erst durch den Einspracheentscheid abgeschlossen, welcher die ursprüngliche Verfügung ersetzt. Für eine spätere richterliche Beurteilung sind denn auch grundsätzlich die tatsächlichen Verhältnisse zur Zeit des Erlasses des strittigen Einspracheentscheids massgebend (vgl. BGE 142 V 337 E. 3.2.1, 133 V 50 E. 4.2.2, 131 V 407 E. 2.1.2.1; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_310/2015 vom 16. Dezember 2015 E. 5.2). Da der Einspracheentscheid vom 28. August 2025 (act. B.4) an die Stelle der vorgängig erlassenen Verfügung vom 11. Juli 2025 (act. B.1) getreten ist, hat jene jede rechtliche Bedeutung verloren (vgl. BGE 132 V 368 E. 6.1, 131 V 407 E. 2.1.2.1; vgl. Urteile des Bundesgerichts 9C_848/2019 vom 24. September 2020 E. 1, 9C_66/2016 vom 10. August 2016 E. 1.2, 9C_386/2013 vom 20. September 2013 E. 4). Auf das Begehren um Aufhebung der Verfügung vom 11. Juli 2025 ist somit nicht einzutreten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_648/2020 vom 21. Januar 2021 E. 1.2).

1.3. Nach Art. 43 Abs. 1 VRG entscheidet das Gericht in der Regel in der Besetzung mit drei Richterinnen und Richtern. Es entscheidet in einzelrichterlicher Kompetenz, wenn der Streitwert CHF 10'000.00 nicht überschreitet und keine

Fünferbesetzung vorgeschrieben oder wenn ein Rechtsmittel offensichtlich unzulässig oder offensichtlich begründet oder unbegründet ist (Art. 43 Abs. 2 und Abs. 3 VRG). Ausgangspunkt für die Bemessung des Streitwerts ist vorliegend der versicherte Verdienst des Beschwerdeführers von CHF 7'466.00 (vgl. Art. 23 AVIG; act. C.6, 12, 13, 17 S. 12). Dieser Verdienst wird ihm im Umfang von 80 % entschädigt (Art. 22 Abs. 1 AVIG; vgl. act. C.6, 12, 13). Der Beschwerdeführer hat demnach Anspruch auf ein Taggeld von CHF 275.25 (ermittelt aus CHF 7'466.00 x 0.8 / 21.7 Tage [Art. 40a AVIV]). Aus der von der Beschwerdegegnerin verfüigten, hier angefochtenen Einstellungsdauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ergibt sich ein Streitwert von insgesamt CHF 9'909.00 (36 x CHF 275.25). Da der Streitwert damit unter CHF 10'000.00 liegt, ist die Streitigkeit einzelrichterlich zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu Recht in seiner Anspruchsberechtigung für die Dauer von 36 Tagen eingestellt worden ist.

3. Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 61 lit. c ATSG). Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. 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 blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6). Der Untersuchungsgrundsatz gilt jedoch nicht uneingeschränkt, sondern er wird durch die Mitwirkungspflichten der Versicherten resp. der Parteien beschränkt, vor allem in Bezug auf Tatsachen, die sie besser kennen als die (Verwaltungs- und Gerichts-)Behörden und welche diese sonst gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erheben könnten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_341/2020 vom 4. September 2020 E. 2.2). Eine Verletzung der Mitwirkungspflicht hat zur Folge, dass das kantonale Gericht aufgrund der vorliegenden Beweise entscheidet. Insofern darf von einer Beschwerde führenden Partei verlangt werden, dass sie jene Punkte rügt, mit welchen sie nicht einverstanden ist, und diese – soweit es ihr möglich ist – auch belegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_199/2013 vom 30. Juli

2013 E. 3.3). Folglich tragen die Parteien im Sozialversicherungsrecht eine Beweislast 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 allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 m.H.a. BGE 138 V 218 E. 6).

4.1. Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Es handelt sich hier um die gesetzlich umschriebene Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG; Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE] herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2025, Rz. B311). Die Versicherung soll ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn es keine Arbeitslosenversicherung gäbe (AVIG-Praxis ALE, Rz. B311).

4.2. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung i.S.v. Art. 30 AVIG dient dazu, die in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierte Schadenminderungspflicht der Versicherten durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die Versicherten hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.2.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.). Als Verwaltungssanktion ist die Einstellung vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt immer 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 liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Wie bereits in Erwägung 3 ausgeführt, muss der Einstellungsstatbestand in beweisrechtlicher Hinsicht mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erfüllt sein (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6, 126 V

353 E. 5b, 125 V 193 E. 2; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 19 135 vom 18. Mai 2020 E. 3.3; NUSSBAUMER, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl. 2016, Rz. 828 und Rz. 835).

4.3. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a bis d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D23). Unter den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG fallen Verhaltensweisen des Versicherten, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Er kann nur im Zusammenhang mit der Auflösung des früheren Arbeitsverhältnisses, nicht aber durch Nichtantritt einer neuen Stelle verwirklicht werden. Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wird mithin nach der Vergangenheit beurteilt, d.h. nach den Umständen, die zur Auflösung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses geführt haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3 m.w.H.).

4.4. 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. Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist nach gefestigter bundesgerichtlicher Rechtsprechung ein strenger Massstab anzulegen (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb m.w.H., 124 V 62 E. 3b; vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4, 8C_665/2018 vom 15. April 2019 E. 4.2, 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838 m.w.H.; vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D26).

4.5. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Begriff der Unzumutbarkeit 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; SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur

das freiwillige («*volontairement*») Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe («*sans motif légitime*») sanktioniert. Dies bedeutet mit anderen Worten, dass dort, wo ein Versicherter effektiv nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird, nicht mehr von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden kann. Gleiches gilt für den Fall, da der Versicherte für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteile des Bundesgerichts 8C_629/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 2.2, 8C_1021/2012 vom 10. Mai 2013 E. 2.2, 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2).

4.6. Als legitimer Grund im genannten 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 (BGE 124 V 234 E. 4b/bb m.w.H.; Urteile des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4, 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2, 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2, 8C_201/2013 vom 17. Juni 2013 E. 2; AVIG-Praxis ALE, Rz. B290). 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; Urteil des Bundesgerichts 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1). Rechtsprechungsgemäss vermögen weder gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert worden sind, noch ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4, 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 3, je m.w.H.; KUPFER BUCHER, in: Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 179 f. m.w.H.; AVIG-Praxis ALE, Rz. D26). Der versicherten Person darf aufgrund der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht in der Regel zugemutet werden, für eine begrenzte Zeit im unbefriedigenden Arbeitsverhältnis zu bleiben und sich von dort aus um eine neue Stelle zu bemühen (FAESI, Arbeitslosenentschädigung und Zwischenverdienst, Ursachen und Wirkungen der zweiten Teilrevision des AVIG, 1999, S. 309). Unter dem Vorbehalt der gesundheitlich bedingten Unzumutbarkeit gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG begründen den Arbeitnehmer belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz,

beispielsweise ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder Arbeitskollegen, keine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses. Auch betriebliche Umstrukturierungen sind der arbeitnehmenden Person grundsätzlich zuzumuten (FAESI, a.a.O., S. 310; CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Art. 30/30a AVIG, unter Berücksichtigung des Übereinkommens Nr. 168 der IAO, 1998, S. 124). Eine aufgrund eines angespannten Arbeitsklimas ausgesprochene Kündigung ohne zugesicherte Anschlussstelle darf wohl einzig in Betracht gezogen werden, wenn die Umstände am Arbeitsplatz unerträglich sind, weil etwa persönlichkeitsverletzende Diskriminierungen (z.B. Benachteiligungen aufgrund der Nationalität, der Hautfarbe, der sexuellen Neigung, des Geschlechts etc.) zu beklagen sind (CHOPARD, a.a.O., S. 124). Wenn auch ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten keine Unzumutbarkeit begründen, so können sie allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4, 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1; vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 161/06 vom 6. Dezember 2006 E. 3.2).

4.7. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Kündigung nicht leichtfertig erfolgt sei, sondern nach zahlreichen erfolglosen Versuchen, eine zunehmend untragbare Arbeitssituation zu verbessern. Diese habe in der systematischen Untergrabung seiner Führungsfunktion, willkürlicher Ungleichbehandlung im Team, Untätigkeit bei Pflichtverletzungen, Übernahme von Aufgaben ausserhalb seines Verantwortungsbereiches sowie erheblicher psychischer Belastung bestanden. Aus Selbstschutz und zur Vermeidung von gesundheitlichen Folgen habe er sich gezwungen gesehen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Bereits ab Januar 2024 habe er sich aktiv bei zahlreichen Firmen beworben, um eine Anschlusslösung zu finden. Die Schadenminderungspflicht habe er damit erfüllt. Somit beruhe die Kündigung auf einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 44 AVIV. Das Bundesgericht habe wiederholt entschieden, dass Kündigungen aus gesundheitlichen Gründen sowie erhebliche Belastungen als wichtiger Grund anerkannt werden könnten. Die Arbeitslosenkasse habe seine Situation nicht ausreichend geprüft und sei pauschal von Zumutbarkeit ausgegangen.

4.8. Die Beschwerdegegnerin bringt in ihrer Vernehmlassung vor, dass sie mangels neuer Erkenntnisse am Einspracheentscheid festhalte. Darin führte sie aus, dass der Versicherte keine Gründe eingebracht habe, welche das Arbeitsverhältnis als unzumutbar einstufen liessen. Auch wenn die Arbeitslosenkasse Verständnis habe, dass es unter solchen Bedingungen schwierig

sei zu arbeiten, fehle die gesetzliche Grundlage für einen anderen Entscheid. Der Versicherte habe mit seiner Einsprache insgesamt keine neuen Erkenntnisse vorlegen können, welche gegen die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung für die Dauer von 36 kontrollierten Tagen sprächen. Die in der Einsprache vorgebrachten Einwände würden somit keine andere Einschätzung zulassen, als sie dem Entscheid in der Verfügung vom 11. Juli 2025 zugrunde liege.

4.9. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis schriftlich am 19. Februar 2025 unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2025 kündigte (act. C.33). Unbestrittenermassen kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der C._____ AG, ohne dass ihm eine unmittelbar anschliessende neue Stelle zugesichert war. Folglich ist fraglich, ob das Verbleiben am gekündigten Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre. Zu klären ist daher, ob sich der Beschwerdeführer auf den Ausnahmetatbestand gemäss letztem Teilsatz von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV berufen kann.

4.10. Aufgrund der Beweisregel, wonach die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet wird, ist es zudem am Beschwerdeführer, Beweismittel zu bezeichnen und vorzulegen, welche die Unzumutbarkeit im Zeitpunkt der Kündigung im Februar 2025 belegen, wobei hierfür rechtsprechungsgemäss ein strenger Massstab gilt. Bloss subjektive Einschätzungen, persönliche Unzufriedenheit oder allgemeine Schilderungen eines belasteten und belastenden Arbeitsklimas vermögen diese Vermutung nicht zu widerlegen (vgl. vorstehend Erwägung 4.4).

4.11. In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 12. Juni 2025 zu seiner Kündigung (act. C.19) führte er aus, dass er als Betriebsleiter für die Organisation des Betriebs sowie die Führung des Personals verantwortlich gewesen sei. Ihm sei es in der letzten Zeit nicht mehr möglich gewesen, seinen Aufgaben in der vorgesehenen Form nachzukommen, da ihm durch das Verhalten der Geschäftsleitung wiederholt die dafür notwendigen Handlungsspielräume entzogen worden seien. Folgende Umstände hätten zur Unzumutbarkeit seiner weiteren Beschäftigung geführt. Im Betrieb hätten offiziell einheitliche Regelungen zur Arbeitszeit und zu Überstunden gegolten. Diese seien jedoch nur selektiv angewendet worden. Einzelne Mitarbeiter hätten gegen das Reglement Überzeit leisten und zusätzliche Ferientage beziehen dürfen, während anderen dies verweigert worden sei. Entscheidungen seien nach persönlicher Beliebigkeit erfolgt, nicht auf sachlicher Grundlage. Diese Ungleichbehandlung habe er als Vorgesetzter

weder nachvollziehen noch vertreten können. Des Weiteren sei seine Führungsfunktion untergraben worden. Er sei gemäss Organigramm und Stellenbeschreibung für die Einsatzplanung verantwortlich gewesen. Diese Zuständigkeit sei jedoch durch die Geschäftsleitung wiederholt ignoriert worden, indem Personalentscheidungen ohne sein Wissen getroffen worden seien. Dies habe zu betrieblichen Engpässen geführt, für die er dennoch verantwortlich gemacht worden sei. Zudem sei eine Arbeitsverweigerung eines Mitarbeiters toleriert worden, trotz seiner Meldung an die Geschäftsleitung. Er habe schliesslich selbst einspringen müssen, obwohl er dafür weder ausgebildet noch verantwortlich gewesen sei. Dies habe eine klare Überforderung und Missachtung seiner Funktion dargestellt. Zuletzt seien bestimmte Arbeitsplanungen trotz wiederholter Hinweise und Abmahnungen weiterhin von unbefugten Personen übernommen worden, was zu ständigen Konflikten und Unklarheiten geführt habe. Auch hier sei die Geschäftsleitung untätig geblieben. Er habe mehrfach versucht, die Probleme intern zu klären. Da sich die Situation jedoch trotz seiner Bemühungen nicht verbessert habe, sei eine weitere Zusammenarbeit für ihn nicht mehr tragbar gewesen. Aus diesen Gründen habe er das Arbeitsverhältnis als letzten Ausweg, bevor er krank geworden wäre, selbst beendet.

4.12. Die vom Beschwerdeführer geschilderten Schwierigkeiten betreffen primär organisatorische Mängel, Führungs- und Kompetenzkonflikte sowie ein als ungerecht empfundenen Verhalten der Geschäftsleitung. Solche Umstände sind zwar geeignet, die Arbeitszufriedenheit erheblich zu beeinträchtigen, stellen jedoch nach der Rechtsprechung grundsätzlich kein objektives Hindernis dar, das eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Zusicherung einer neuen Stelle als unzumutbar erscheinen lässt (siehe vorstehend Erwägung 4.5 f.). Der Beschwerdeführer bringt keine Beweismittel bei (z.B. Gesprächsprotokolle, Zeugen bzw. Zeuginnen), welche die von ihm geschilderten Probleme mit seinen Vorgesetzten oder seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen nachweisen und eine Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Zwar bringt er zutreffend vor, dass nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung gesundheitliche Gründe das Verbleiben an einer Arbeitsstelle unzumutbar im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV machen können. Indessen setzt dies voraus, dass die geltend gemachten gesundheitlichen Gründe durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder andere geeignete Beweismittel belegt sind (vgl. vorstehend Erwägung 4.6). Den Akten ist nicht zu entnehmen, dass im Zeitpunkt der Kündigung ein ärztliches Zeugnis oder ein anderes geeignetes Beweismittel vorgelegen hätte. Der Beschwerdeführer brachte im Gegenteil selbst vor, er habe als letzten Ausweg gekündigt, bevor er krank geworden wäre (*«zur Vermeidung*

gesundheitlicher Folgen» [Beschwerde act. A.1; Einsprache act. B.2]; act. B.3 = act. C.19). Damit lag im Zeitpunkt der Kündigung keine ausgewiesene gesundheitliche Beeinträchtigung vor, welche ein Verbleiben am Arbeitsplatz als unzumutbar erscheinen liess. Der Beschwerdeführer war vielmehr bis zur Kündigung bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig und übte seine Tätigkeit bis dahin auch aus (vgl. auch act. C.40 Ziff. 4).

4.13. Ferner ist gemäss AVIG-Praxis ALE Rz. D27 das Verbleiben am Arbeitsplatz unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Wie bereits in Erwägung 4.9 ausgeführt, kündigte der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis mit der C._____ AG am 19. Februar 2025, dies aber nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der ordentlichen zweimonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2025 (act. C.33). Dieses *«geordnete»* Ausscheiden aus dem Betrieb spricht gegen das Vorliegen eines Grundes für eine fristlose Kündigung und damit gegen die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 21 56 vom 4. Oktober 2022 E. 4.3).

4.14. Vorliegend ist somit nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwiesen, dass dem Beschwerdeführer das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Finden einer Folgestelle unzumutbar war. Vom Beschwerdeführer hätte erwartet werden können, dass er für die Dauer der Arbeitssuche bei der C._____ AG verbleibt und erst nach Zusage einer neuen Stelle kündigt (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 135/02 vom 10. Februar 2003 E. 2 a.E.). Subjektiv mögen für den Beschwerdeführer die Gründe für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgereicht haben, aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht aber können diese höchstens schuld mindernd berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 161/06 vom 6. Dezember 2006 E. 3.2). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist somit nicht zu beanstanden.

5.1. Zu prüfen bleibt, ob der angefochtene Einspracheentscheid auch hinsichtlich der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtmässig ist, d.h. ob die Beschwerdegegnerin mit der Einstellungsdauer von 36 Tagen dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen Rechnung getragen hat.

5.2. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage

bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Des Weiteren ist zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d.h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (AVIG-Praxis ALE, Rz. D77).

5.3. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D75 Ziff. 1.D). Unter einem entschuldbaren Grund ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt. Dabei kann der im konkreten Einzelfall liegende Grund die subjektive Situation der betroffenen Person (wie etwa gesundheitliche Probleme) oder eine objektive Gegebenheit (wie etwa die Befristung einer Stelle) beschlagen (vgl. BGE 130 V 125 E. 3.5).

5.4. Da es sich bei der Dauer der Einstellung naturgemäss um einen Ermessensentscheid handelt, bei welchem den Verwaltungsbehörden ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Obergericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Es darf sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteile des Bundesgerichts 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 3.3, 8C_522/2022 vom 23. Februar 2023 E. 6.2, 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4; Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 122 vom 17. Oktober 2024 E. 4.1, S 24 16 vom 3. September 2024 E. 4.2, S 22 21 vom 30. August 2022 E. 3.1, S 18 83 vom 12. Juli 2019 E. 4.1).

5.5. In casu hat die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit 36 Einstellungstagen im unteren Bereich des schweren Verschuldens sanktioniert. Dies scheint insofern als angemessen, als der Beschwerdeführer die ihm zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer sich im Zeitraum von Januar 2024 bis zu seiner Kündigung im Februar 2025 um einige neue Arbeitsstellen bemühte (act. B.5); allein im Monat Februar 2025 bis zu seiner Kündigung waren es vier Bewerbungen. Unter diesen Umständen kann nicht schuld-mildernd berücksichtigt werden, dass der Beschwerdeführer den Ausgang von hängigen Bewerbungen nicht abwartete bzw. nicht für die Dauer der Arbeitssuche am alten

Arbeitsplatz verblieb und erst nach Zusage einer neuen Stelle kündigte. Andere schuldildernde Anhaltspunkte sind den Akten nicht zu entnehmen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer anderen Stelle durch den Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der subjektiven Belastung, die zur Kündigung führte, findet ihre angemessene Berücksichtigung in der Abweichung des gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ausgehenden Mittelwerts von 45 Einstelltagen nach unten (siehe vorstehend Erwägung 4.5). Angesichts des vorgenannten Ermessensspielraums der Beschwerdegegnerin bei der Verschuldensfeststellung sind die 36 Einstelltage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld im unteren Rahmen des schweren Verschuldens rechtskonform bemessen.

6. Nach dem Gesagten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 28. August 2025 sowohl in der Einstellung in der Anspruchsberechtigung als solcher als auch bezüglich der Höhe der verfügten Einstelldauer nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist, sofern darauf einzutreten ist.

7.1. Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gesetz einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht statuiert und weder Mutwilligkeit noch Leichtsinnsinn von Seiten des materiell unterliegenden Beschwerdeführers vorliegt, sind keine Kosten aufzuerlegen. Unter diesen Umständen erweist sich der in der Beschwerde gestellte Antrag des Beschwerdeführers um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege als obsolet (vgl. act. A.1).

7.2. Der obsiegenden Beschwerdegegnerin steht kein Ersatz der Parteikosten zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. [Rechtsmittelbelehrung]
4. [Mitteilungen]