

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2021 102

Entscheid vom 15. Dezember 2021

Besetzung

lic.iur. Achilles Humbel, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Anna Maria Rüesch, Gerichtsschreiberin

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwältin Dr.iur. B._____,

gegen

C._____,
Vorinstanz,

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. 1966) trat per 1. Februar 2017 seine Stelle als Bereichsleiter Abklärung (Mitglied der Geschäftsleitung) beim Verein D._____ in einer Vollzeitbeschäftigung an (vgl. Vi-act. 173). Mit Schreiben vom 18. Mai 2020 unterbreitete der Arbeitgeber A._____ eine Anpassung des Arbeitsvertrages per 1. September 2020 (vgl. Vi-act. 111). Nachdem sich A._____ mit E-Mail vom 25. Mai 2020 mit den neuen Konditionen nicht einverstanden erklärt hatte (vgl. Vi-act. 147), unterbreitete der Arbeitgeber A._____ mit Änderungskündigung vom 2. Juni 2020 ein neues Stellenangebot per 1. Januar 2021; gleichzeitig wies er darauf hin, dass bei nicht Unterzeichnung das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2020 aufgelöst werde (vgl. Vi-act. 154). Nachdem A._____ mit Schreiben vom 10. Juni 2020 auf das alternative Stellenangebot verzichtete, wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber mit Änderungskündigung vom 2. Juni 2020 per 31. Dezember 2020 aufgelöst (vgl. Vi-act. 169).

B. Per 3. November 2020 wurde A._____ zur Arbeitsvermittlung ab dem 1. Januar 2021 angemeldet (vgl. Vi-act. 177-179). Mit Schreiben vom 10. Dezember 2020 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Januar 2021 (Vi-act. 159-165). Mit Schreiben vom 11. Dezember 2020 teilte die C._____ A._____ mit, es sei abzuklären, ob gegebenenfalls eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliege; gleichzeitig räumte sie ihm im Rahmen des rechtlichen Gehörs bis 31. Januar 2021 Gelegenheit zur Stellungnahme ein (vgl. Vi-act. 139/125). Am 29. Januar 2021 liess A._____ eine Stellungnahme einreichen (vgl. Vi-act. 116-119). Mit Verfügung vom 11. Februar 2021 stellte die C._____ A._____ infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Januar 2021 ein (vgl. Vi-act. 100-103).

C. Die von A._____ am 23. Februar 2021 gegen die Verfügung vom 11. Februar 2021 eingereichte Einsprache wies die C._____ mit Einspracheentscheid vom 19. August 2021 ab (vgl. Vi-act. 19-28).

D. Gegen den Einspracheentscheid vom 19. August 2021 (Versand: A-Post Plus) liess A._____ am 20. September 2021 (Versand: gleichentags) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz erheben mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid der C._____ sei aufzuheben und in Gutheissung der Beschwerde sei die Einstellung der Anspruchsberechtigung um 28 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vollumfänglich aufzuheben und dem

Beschwerdeführer der Taggeldanspruch in ebendiesem Umfang nachzubezahlen.

2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Vorinstanz.

Am 23. September 2021 reichte der Beschwerdeführer weitere Unterlagen nach.

E. Die Vorinstanz beantragt mit Stellungnahme vom 30. September 2021 die Abweisung der Beschwerde sowie die Bestätigung des Einspracheentscheides vom 19. August 2021 unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer liess sich mit Stellungnahme vom 21. Oktober 2021 erneut in der Angelegenheit vernehmen.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Vorliegend ist einzig strittig und nachfolgend zu beurteilen, ob die Vorinstanz zu Recht den Beschwerdeführer wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit für 28 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Gemäss Art. 17 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 Erw. 3; BGE 111 V 239 Erw. 2a; BGE 108 V 165 Erw. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511, 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. Eine 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 (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39). So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit etwa vor, wenn die versicherte Person das

Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugemutet war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983; AVIG-Praxis ALE D23).

2.3.1 Wird die versicherte Person durch den Arbeitgeber vor die Wahl gestellt, entweder eine Vertragsänderung zu akzeptieren oder aber gekündigt zu werden, so stellt dies einen Einstellungsstatbestand nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV dar, falls die Kündigung wegen Ablehnung einer zumutbaren Vertragsänderung erfolgt ist (vgl. Urteil BGer 8C_872/2011 vom 6.6.2012 Erw. 3.2; Urteil BGer C 348/00 vom 21.2.2001 Erw. 2c). Indem die Unzumutbarkeit des Verbleibens bzw. der Annahme der Vertragskündigung eine Voraussetzung für die (unverschuldete) Kündigung ist, ist Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vereinbar mit Art. 20 lit. c des für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8), welches für die Einstellung wegen selbstverschuldeter Kündigung verlangt, dass diese freiwillig ohne triftigen Grund erfolgt ist (vgl. VGE II 2017 25 vom 30.3.2017 Erw. 2.2 m.H.a. BGE 124 V 234 Erw. 3c).

2.3.2 Die Arbeitslosigkeit kann jedoch - analog zur freiwilligen Stellenaufgabe gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV - nur dann als selbstverschuldet gelten, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die Versicherte zumutbar war (vgl. Urteil EVG C 348/00 vom 21.2.2001 Erw. 2d). Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit hat Art. 16 AVIG die Funktion einer Auslegungshilfe. Immerhin ist gemäss Rechtsprechung die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit der Annahme einer neuen Stelle (vgl. BGE 124 V 234 Erw. 4b/bb). Das Bundesgericht wendet in Nachachtung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe für die Kündigung von der Zumutbarkeitsprüfung aus (vgl. Urteil EVG C 392/00 vom 8.10.2002 Erw. 4.4; vgl. ARV 1986 Nr. 23 m.H.; AVIG-Praxis ALE D26).

2.3.3 Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person daher zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Anschlussstelle gefunden hat (vgl. Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116; BGE 124 V 234 Erw. 4b/bb). Eine Unterbeanspruchung begründet keine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses.

Eine Überqualifizierung allein vermag die Unzumutbarkeit einer (zumindest vorübergehenden) Anstellung grundsätzlich ebenfalls nicht zu rechtfertigen (vgl. Urteil des EVG C 135/02 vom 10.2.2003 Erw. 2.2.1 m.H.). Auch ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (vgl. Sozialversicherungsrecht - Rechtsprechung [SVR] 1997 ALV Nr. 105 S. 324, C 128/96, Erw. 2a; Chopard, a.a.O., S. 124; AVIG-Praxis ALE D26). Vielmehr ist der Versicherten auch unter solchen Umständen zumutbar, am bisherigen Arbeitsplatz wenigstens so lange zu verbleiben, bis sich ihr eine andere Arbeitsmöglichkeit eröffnet (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; SVR 1997 ALV Nr. 105 E. 2a; Urteil EVG C 151/04 vom 30.11.2004 Erw. 1; Chopard, a.a.O., S. 116/119). Unzumutbarkeit aus medizinischen oder gesundheitsgefährdenden Gründen muss schliesslich durch ein eindeutiges Arztzeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (vgl. Stauffer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 2. Aufl., Zürich 1998, S. 78 m.H.; VGE 5/96 vom 29.5.1996 i.Sa. J.).

2.3.4 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG ist eine Arbeit etwa dann unzumutbar, wenn sie dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes und der Versicherte keine Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst) erhält. Unzumutbar und von der Annahmepflicht ausgenommen ist ebenso eine Arbeit, die nach Art. 16 Abs. 2 lit. h AVIG in einem Betrieb auszuführen ist, der Entlassungen zum Zweck vorgenommen hat, Neu- oder Wiedereinstellungen zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Die Ratio dieser Bestimmung liegt darin, dem Lohndumping durch die Arbeitgeber entgegenzuwirken. Demgegenüber kann von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dann nicht gesprochen werden, wenn eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde, welche eine zum Beschäftigungsgrad proportionale Lohnkürzung vorsieht (vgl. AVIG-Praxis ALE, Oktober 2012, B297). Nach Nussbaumer ist eine Kürzung von mehr als 10-15% nicht mehr proportional (vgl. Nussbaumer, a.a.O., Rz. 302). Zudem liegen wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen nach Art. 16 Abs. 2 lit. h AVIG nicht nur bei unzumutbar tieferem Lohnanspruch vor, sondern auch wenn sich nicht direkt lohnwirksame Bedingungen des Arbeitsverhältnisses wesentlich verschlechtern, was es im Einzelfall zu prüfen gilt (vgl. BVR 1999 80).

2.3.5 Umstände, die eine Anstellung zwar nicht als unzumutbar erscheinen lassen (und damit eine Nichtannahme einer Änderungskündigung nicht rechtfertigen), können das Verschulden jedoch in einem milderem Licht erscheinen lassen (vgl. Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozial-

versicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl. 2013, S. 165 m.H.a. Urteil BGer C 161/06 vom 6.12.2006 Erw. 3.2). Sie können so allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung und damit bei der Festlegung der Einstellungsdauer Berücksichtigung finden (vgl. VGE II 2017 25 vom 30.3.2017 Erw. 2.6 m.H.a. Urteil BGer 8C_742/2013 vom 27.11.2003 Erw. 4.1 m.w.H).

2.4 Sowohl das sozialversicherungsrechtliche Administrativverfahren wie auch der kantonale Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (vgl. Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000). Danach haben Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsgericht den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (vgl. Urteil BGer 9C_662/2016 vom 15.3.2017 Erw. 2.2). 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. Zudem gilt der Untersuchungsgrundsatz nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 Erw. 2), die diejenigen Beweismittel, die sie in den Händen haben oder die sie sich allenfalls bei Dritten besorgen können, beizubringen haben. Mithin kommt die Mitwirkungspflicht naturgemäss bei Tatsachen zum Tragen, die eine Partei besser kennt als die Behörden und die ohne ihre Mitwirkung gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erhoben werden können (vgl. BGE 138 II 465 Erw. 8.6.4). Sodann hat das Gericht im Sozialversicherungsrecht 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. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. VGE II 2021 2 vom 18.3.2021 Erw. 2.5 m.H.a. BGE 138 V 218 Erw. 6, Urteil BGer 8C_794/2016 vom 28.4.2017 Erw. 4.1).

3.1 Aktenmässig ist erstellt, dass der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsvertrag vom 22. Februar 2016 als 'Bereichsleiter Abklärung (Mitglied der Geschäftsleitung)' eingestellt wurde und das Arbeitsverhältnis am 1. Februar 2017 in einem Vollzeitpensum (100%) anzutreten war. Der Arbeitgeber unterbreitete dem Beschwerdeführer am 18. Mai 2020 infolge einer Reorganisation eine Anpassung des Arbeitsvertrages per 1. September 2020; dernach hätte der Beschwerdeführer

rer unbestrittenermassen per 1. September 2020 neu nurmehr als 'Abteilungsleiter Abklärung' figurieren und seine geschäftsleitende Funktion aufgeben sowie eine Pensumsreduktion von 100% auf 80% bei prozentualer Lohnkürzung akzeptieren sollen; dies hätte zudem eine Verkürzung der Kündigungsfrist von sechs auf drei Monate zur Folge gehabt (vgl. Bf-act. Anstellungsreglement i.V.m. Vi-act. 111). Der Beschwerdeführer nahm die angebotene Vertragsanpassung nicht an, woraufhin der Arbeitgeber dem Beschwerdeführer eine Änderungsankündigung mit einem neuen Stellenangebot per 1. Januar 2021 unterbreitete; dergemäss hätte der Beschwerdeführer seine geschäftsleitende Funktion aufgeben sollen bzw. seine Funktion als Leiter der Abteilung Abklärung bei gleichbleibendem Lohn und Beschäftigungsgrad behalten können; die Kündigungsfrist wäre auf drei Monate angepasst worden. Der Beschwerdeführer nahm auch diese alternative Vertragsänderung nicht an, sodass die Anstellung per 31. Dezember 2021 endete (vgl. vorstehend Ingress lit. A). Zu jenem Zeitpunkt hatte er keine neue Anstellung. Die Nichtannahme der angebotenen Vertragsänderung hat zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und somit zur Arbeitslosigkeit des Versicherten geführt.

3.2.1 Die Änderungskündigung vom 2. Juni 2020 wurde mit der geplanten Reorganisation per 1. September 2020 begründet (vgl. Vi-act. 154). Im undatierten Antrag auf Arbeitslosenentschädigung nannte der Beschwerdeführer als Grund der Kündigung 'infolge angeblicher Reorganisation' (vgl. Vi-act. 163). In der Arbeitgeberbescheinigung wies der Arbeitgeber darauf hin, dass die Änderungskündigung infolge einer Reorganisation erfolgt sei (vgl. Vi-act. 166).

3.2.2 Zur Klärung des Kündigungsgrundes bzw. um festzustellen, ob eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorlag, ersuchte die Vorinstanz den Beschwerdeführer am 11. Dezember 2020 um Auskunft, weshalb 'aus seiner Sicht ein Verbleiben an der Arbeitsstelle, zumindest bis zur Zusicherung einer neuen geeigneten Feststelle, nicht zumutbar gewesen' sein sollte (vgl. Vi-act. 139). Mit Stellungnahme vom 29. Januar 2021 führte der Beschwerdeführer hierzu aus, die Kündigung sei nicht aus Gründen der Reorganisation erfolgt; eine Reorganisation habe es nie gegeben; es habe sich hierbei um einen vorgeschobenen Grund gehandelt; seine Nachfolgerin sei Mitglied der Geschäftsleitung und mache heute den gleichen Job, wie damals der Beschwerdeführer; den Unmut seitens des Führungsorgans des Arbeitgebers habe sich der Beschwerdeführer wegen seiner Beziehung zu einer anderen angestellten Person im Betrieb zugezogen; man habe ihn sukzessive aus der Geschäftsführung drängen wollen, indem man ihn über Sitzungen und Entscheidungen nicht mehr informiert habe; dem Loswerden des Beschwerdeführers habe ein intrigantes Spiel zugrunde gelegen,

gegen welches er machtlos gewesen sei; das Ziel ihn loszuwerden sei erreicht worden; der Arbeitgeber habe gewusst, dass der Beschwerdeführer die Vertragsänderung mit dem Entzug der Geschäftsleitung und Rückstufung zum Abteilungsleiter Abklärung nicht angenommen hätte; die Änderungskündigung vom 2. Juni 2020 sei daher als rechtsmissbräuchlich zu qualifizieren, weshalb er gegen die Kündigung Einsprache erhoben habe; er hätte seinen ursprünglichen Job gerne behalten; es habe denn auch keine objektiven und sachlichen Gründe gegeben, diese Tätigkeit nicht mehr auszuüben; vor diesem Hintergrund sei das Angebot für den Beschwerdeführer, das ihn zu einem Abteilungsleiter degradiert hätte, nicht zumutbar gewesen; der Beschwerdeführer trage kein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht gerechtfertigt sei (vgl. Vi-act. 107-109).

3.3 In der Folge hielt die Vorinstanz mit Verfügung vom 11. Februar 2021 (vgl. Vi-act. 100-103) fest, der Beschwerdeführer hätte zu den gleichen Bedingungen, d.h. bei unverändertem Lohn und Beschäftigungsgrad - ausser nicht mehr Mitglied der Geschäftsleitung zu sein - ab dem 1. Januar 2021 weiterhin als Bereichsleiter Abklärung an der Arbeitsstelle verbleiben können; gleichwohl habe der Beschwerdeführer auf das neue Stellenangebot der Arbeitgeberin verzichtet, womit das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2020 geendet habe; zwar möge es aus persönlicher Sicht gerechtfertigt erscheinen, auf das Arbeitsangebot zu verzichten, aus arbeitsversicherungsrechtlicher Hinsicht könne sich dies lediglich schuld mindernd auswirken; ein weiterer Verbleib am Arbeitsplatz zumindest bis zum Finden einer Folgestelle wäre ihm zumutbar gewesen; der Eintritt der Arbeitslosigkeit liege somit in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers (vgl. Vi-act. 101 [Ziff. 3]). Unter Berücksichtigung aller Umstände müsse der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung - bei Vorliegen eines mittelschweren Verschuldens im oberen Bereich - für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden (vgl. Vi-act. 102 [Ziff. 6]).

Dies bestätigte die Vorinstanz im Wesentlichen mit Einspracheentscheid vom 19. August 2021 (vgl. Vi-act. 19-28); gleichzeitig konkretisierte sie, dass die Abstufung vom Bereichsleiter zum Abteilungsleiter ohne Einsitz in der Geschäftsleitung sowohl in fachlicher als auch in finanzieller Hinsicht - zumindest vorübergehend - zumutbar gewesen wäre; soweit der Beschwerdeführer dabei geltend mache, er habe aus psychischen Gründen die Situation nicht mehr ertragen können sowie es liege eine missbräuchliche Änderungskündigung vor, so lasse sich der Aktenlage hierzu nichts entnehmen (vgl. Vi-act. 25 [Ziff. 16/22/23-24]).

3.4 Der Beschwerdeführer bringt vor Verwaltungsgericht dagegen vor, er habe das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus aufgelöst bzw. es liege seinerseits keine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten vor; sein Wille sei auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und nicht auf dessen Auflösung ausgerichtet gewesen, was sich denn auch klar aus seiner E-Mail vom 25. Mai 2020 ergebe; es habe zudem keine Reorganisation beim ehemaligen Arbeitgeber gegeben, zumindest habe diese nicht die Position bzw. Funktion des Beschwerdeführers betroffen - seine Nachfolgerin sei dann ja auch als Bereichsleiterin Abklärung angestellt und als Mitglied in die Geschäftsleitung aufgenommen worden; die Änderungskündigung habe wesentliche Änderungen beinhaltet, womit man ihm sämtliches Vertrauen entzogen habe; dem Arbeitgeber sei bewusst gewesen, dass man sich des Beschwerdeführers um diese Schlechterstellung entledigen konnte; die Vorinstanz habe dabei missachtet, dass der Arbeitgeber mit seiner Änderungskündigung in erster Linie das Loswerden des Beschwerdeführers und nicht das Weiterführen des Arbeitsverhältnisses im Sinne gehabt habe; die Änderungskündigung sei als Rache Kündigung zu werten bzw. habe sich als missbräuchlich erwiesen; mithin sei es dem Beschwerdeführer schlicht nicht mehr zumutbar gewesen, mit dem Arbeitgebern weiter zusammenzuarbeiten und er habe daher das bestehende Anstellungsverhältnis auslaufen lassen müssen; daher würde denn auch in der Nichtannahme des in der Änderungskündigung formulierten Angebots kein ALV-relevantes Verschulden vorliegen (vgl. Beschwerde vom 20.9.2021 S. 5ff. Ziff. 2 lit. a/b [zu Ziffer 8-13 und zu Ziff. 14-27]). Ohnehin könne man höchstens von einem leichten Verschulden und mithin lediglich von einer Einstellung zwischen 1 bis 15 Tagen ausgehen (vgl. Beschwerde vom 20.9.2021 S. 13 [zu Ziffer 29ff.]).

3.5 Nachfolgend gilt es zu beurteilen, ob dem Beschwerdeführer eine Annahme der Vertragsänderung bzw. eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle zumutbar gewesen wäre oder nicht.

4.1.1 Der Umstand alleine, dass der Beschwerdeführer mit dem neuen Arbeitsvertrag vom Bereichsleiter Abklärung und Mitglied der Geschäftsleitung zum Abteilungsleiter Abklärung - fortan kein Mitglied der Geschäftsleitung mehr - zurückgestuft worden wäre, und dadurch allenfalls eine Überqualifizierung vorgelegen haben könnte, vermag die Unzumutbarkeit einer (zumindest vorübergehenden) Anstellung grundsätzlich nicht zu rechtfertigen (vgl. vorstehend Erw. 2.3.3). Dies hätte zwar eine Verkürzung der Kündigungsfrist von 6 auf 3 Monate zur Folge gehabt. Hingegen wurde trotz Verlust der entsprechenden Position weder der Lohn noch der Beschäftigungsgrad gekürzt. In der Änderungskündigung vom 2. Juni 2020 hält der Arbeitgeber diesbezüglich

klar und unmissverständlich fest, dass sowohl der Lohn - und damit auch der 13. Monatslohn - als auch der Beschäftigungsgrad unverändert bleiben. Zudem wird explizit auf das Personalreglement des Vereins D._____ vom 1. April 2015 verwiesen, wonach gemäss Ziff. 2.8 der angegebene Monatslohn jährlich 13 Mal ausgerichtet wird (vgl. Bf-act. 6). Soweit der Beschwerdeführer daher vorbringt, die Zurückstufung habe eine Lohneinbusse in der Höhe des 13. Monatslohnes zur Folge, so erweist sich dies als unzutreffend.

4.1.2 Soweit der Beschwerdeführer zudem vorbringt, mit der Änderung hätte sich auch sein Aufgabengebiet wesentlich verändert bzw. die Stelle hätte nicht mehr seinem Profil entsprochen, was letztlich den Verlust von wichtigen Informationen zum guten Gelingen des Betriebes, einen Koordinationsverlust sowie einen Verlust von Einflussmöglichkeiten zur Folge gehabt hätte (vgl. u.a. Eingabe vom 21.10.2021), so ist dabei durchaus nachvollziehbar, dass diese Zurückstufung beim Beschwerdeführer auf Unmut gestossen haben mag. Allein die Tatsache jedoch, dass ihm die Zurückstufung subjektiv überhaupt nicht passte (vgl. Vi-act. 147), rechtfertigt jedoch eine Nichtannahme einer Änderungskündigung ohne Zusicherung einer neuen Stelle nicht. Zudem zeigt sich, dass sich seine Tätigkeitsänderung ohnehin nur auf den Entzug der Geschäftsleitungsfunktion bezogen hätte und er in seinem angestammten Kernbereich als Leiter 'Abklärung' auch weiterhin in der bisherigen Funktion tätig geblieben und mithin auch weiterhin um die bestmögliche berufliche Abklärung besorgt gewesen wäre, wobei diese Kernfunktion dem Beschwerdeführer offenbar nach wie vor überaus entsprochen hatte (vgl. Vi-act. 147; Bf-act. 2 [Ziff. 2 Zielsetzung] i.V.m. Bf-act. 3 [Ziff. 2]).

4.2.1 Der Beschwerdeführer bringt zudem vor, es habe sich um eine missbräuchliche Änderungskündigung gehandelt. Diesbezüglich führt die Vorinstanz im Einspracheentscheid vom 19. August 2021 aus, es sei zwar gegen die Änderungskündigung beim zuständigen Friedensrichteramt Einsprache erhoben worden, mit der Begründung, die Änderungskündigung sei missbräuchlich. Der Beschwerdeführer habe den anlässlich des arbeitsrechtlichen Verfahrens abgeschlossenen Vergleich jedoch nicht eingereicht (vgl. Ziff. 23f.). Damit sei davon auszugehen, dass der neue Arbeitsvertrag mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit - mindestens vorübergehend - zumutbar gewesen sei.

4.2.2 Aus den Akten bzw. aus der im Recht liegenden E-Mail des Beschwerdeführers an seinen Arbeitgeber vom 25. Mai 2020 (vgl. Vi-act. 147) erhellt, dass das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Arbeitgeber nicht als gut bezeichnet werden konnte. Rechtsprechungsgemäss

vermögen indes ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen für sich alleine noch keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (vgl. vorstehend Erw. 2.3.3).

4.2.3 Zudem ist nach Einreichung entsprechender Unterlagen im vorliegenden Verfahren erstellt, dass der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 336ff. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220) vom 30. März 1911 wegen missbräuchlicher Änderungskündigung gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber vorgegangen ist (vgl. Bf-act. 4). Dieses arbeitsrechtliche Verfahren konnte jedoch gemäss Verfügung des Friedensrichteramtes Männedorf vom 13. März 2021 als durch Vergleich erledigt werden. Dabei zeigt sich, dass der Beschwerdeführer explizit auf die geltend gemachte Forderung von total vier Monatsgehältern im Gesamtbetrag von Fr. 42'000.-- (bei einer maximalen Entschädigung von sechs Monatsgehältern [vgl. Art. 336a Abs. 2 OR]) verzichtete; die Parteien gelten zudem mit Ausstellen des besprochenen und anerkannten Arbeitszeugnisses per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt; schliesslich übernahm der Beschwerdeführer vollumfänglich die Kosten des Schlichtungsverfahrens (vgl. Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 23.9.2021 [Beilage 1]). Vor diesem Hintergrund sprechen keine überzeugenden Anhaltspunkte dafür, dass die Änderungskündigung rechtmässig war. Daran vermag weder der Stellenantritt seiner Nachfolgerin per 1. Dezember 2020 (vgl. www.D._____; besucht am 15.11.2021) noch der behauptete Mobbingvorwurf etwas zu ändern. Es liegen keine gewichtigen Indizien vor, welche für die Richtigkeit der Darstellung des Beschwerdeführers bezüglich einer missbräuchlichen Kündigung sprechen würden.

4.2.4 Dem sinngemässen Einwand des Beschwerdeführers, ein Verbleib sei auch aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen, kann schliesslich ebenfalls nicht gefolgt werden, da weder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis noch anderweitig konkrete Hinweise vorliegen (vgl. Beschwerde vom 20.9.2021 S. 10 Abs. 2).

4.3 In Würdigung der gesamten Umstände ist daher mit dem erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit die Zumutbarkeit der Annahme der Änderungskündigung bzw. der Fortführung des Anstellungsverhältnisses durch den Beschwerdeführer bis zum Finden einer neuen Stelle zu bejahen, womit sämtliche Voraussetzungen im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV er-

füllt sind. Der Beschwerdeführer wurde daher zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

5. Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

5.1.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (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 (vgl. BGE 130 V 125 Erw. 3.2).

5.1.2 Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE I 2008 85 vom 25.6.2008 Erw. 4.1 m.H.a. VGE 324/02 vom 17.7.2002 Erw. 5b, Chopard, a.a.O. S. 167 ff.; AVIG-Praxis ALE, Rz. D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (vgl. BGE 130 V 125 Erw. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (vgl. BGE 123 V 153 Erw. 3b; Urteil BGer 8C_24/2021 vom 10.6.2021 Erw. 6).

5.1.3 Der Bemessung der Einstelldauer bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist nicht zwingend ein schweres Verschulden zugrunde zu legen. Dabei werden für die Unterschreitung des für schweres Verschulden vorgesehenen Sanktionsrahmens statt eines entschuldbaren Grundes gleichbedeutend besondere Umstände des Einzelfalles verlangt. Art. 45 Abs. 3 AVIV bildet somit lediglich die Regel, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände

im Einzelfall abgewichen werden kann, so dass insoweit das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsgericht nicht auf eine Einstelldauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt ist, sondern auch eine mildere Sanktion zulässt (vgl. VGE II 2009 65 vom 24.9.2009 Erw. 4.1 m.H.a. Urteil BGer C 186/06 vom 4.4.2007 Erw. 2; BGE 130 V 125 Erw. 3.2 m.w.H.).

5.1.4 Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat. Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. VGE II 2021 77 vom 20.9.2021 Erw. 4.4 m.H.a. BGE 137 V 71 Erw. 5.2, Urteil BGer 8C_331/2019 vom 18.9.2019 Erw. 3.3, VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 Erw. 4.1, VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 Erw. 4.1).

5.2 Auch, wenn vorliegend keine Unzumutbarkeit gegeben ist (vgl. vorstehend Erw. 4), können die konkreten Umstände, die zwar keine Nichtannahme der Änderungskündigung rechtfertigen, das Verschulden des Beschwerdeführers in einem milderem Licht erscheinen lassen und damit im Rahmen der Verschuldenbeurteilung respektive bei der Festlegung der Einstellungsdauer Berücksichtigung finden.

5.2.1 Der Beschwerdeführer hat die ihm anbotene Stelle deshalb nicht angenommen, weil es für ihn eine hierarchische Rückstufung vom Bereichsleiter zum Abteilungsleiter sowie einen Ausschluss von der Geschäftsleitung bedeutet hätte. Dabei ist zwar nachvollziehbar und bis zu einem bestimmten Grad entschuldbar, dass der Beschwerdeführer eine entsprechende Rückstufung nicht einfach hinnehmen wollte. Indes handelt es sich hierbei, wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, um einen persönlichen Entscheid des Beschwerdeführers, welchen er höher wertete als die Beibehaltung seines erst seit wenigen Jahren innegehaltenen Arbeitsplatzes bis zum Auffinden einer neuen Stelle. Kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer bei Annahme des neuen Arbeitsvertrages sowohl seinen bisherigen Lohn als auch sein bisheriges Pensum beibehalten hätte (vgl. vorste-

hend Erw. 4.1.1), womit er keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung gehabt hätte (vgl. Art. 22 AVIG i.V.m. Art. 24 AVIG; vgl. hierzu Entscheid VwGer St. Gallen AVI 2019/45 vom 29.9.2020 Erw. 3.4). Schliesslich kann den vom Beschwerdeführer erhobenen Rechtsmissbrauchs- sowie Mobbingvorwürfen gegenüber dem Arbeitgeber mangels entsprechender Aktenlage nicht ohne weiteres gefolgt werden (vgl. vorstehend 4.2/4.3), wobei die Umstände - wie bereits zuvor ausgeführt - rund um die Vertragsänderung, keine Gründe darstellen, welche es dem Beschwerdeführer unzumutbar gemacht hätten, bis zum Finden einer neuen Stelle beim bisherigen Arbeitgeber weiterzuarbeiten (vgl. vorstehend Erw. 4.2.3).

5.3 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer eine zumutbare Stelle abgelehnt hat, was in der Regel eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 bis 60 Tage für ein schweres Verschulden zur Folge hat, wobei grundsätzlich vom Mittelwert dieses Rahmens - und mithin von 45 Einstelltagen - auszugehen wäre (vgl. vorstehend Erw. 5.1; Art. 45 Abs. 3 AVIV). Gleichwohl hat die Vorinstanz von einem schweren Verschulden infolge der besonderen Umstände im konkreten Einzelfall bzw. persönlichen Situation des Beschwerdeführers - namentlich infolge der hierarchischen Rückstufung vom Bereichsleiter zum Abteilungsleiter sowie eines Ausschlusses von der Geschäftsleitung ohne Lohn- sowie Pensumseinbusse - abgesehen und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht - auch mit Blick auf BGE 130 V 125 (vgl. Erw. 3.5) - lediglich für die Dauer von 28 Tagen im oberen Bereich des gesetzlich vorgegebenen Einstellmasses für ein mittelschweres Verschulden verfügt (vgl. hierzu auch Entscheid VwGer St. Gallen AVI 2019/45 vom 29.9.2020 Erw. 3.4). Diese Einstelldauer von 28 Tagen ist nicht zu beanstanden. Es kann jedenfalls nicht gesagt werden, die Vorinstanz habe ihr Ermessen (vgl. vorstehend Erw. 5.2 i.V.m. Erw. 5.1.4) zum Nachteil des Beschwerdeführers ausgeübt.

6. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist daher abzuweisen.

6.1 Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben (vgl. Art. 61 lit. ^{fbis} ATSG).

6.2 Eine Parteientschädigung ist nicht zu sprechen.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht gesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtsschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
5. Zustellung an:
 - die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers (2/R)
 - die Vorinstanz (R)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 15. Dezember 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 17. Januar 2022