



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub und Dr. iur. Matthias Suter
Gerichtsschreiber: MLaw Patrick Trütsch

U R T E I L vom 9. März 2022 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Rechtsdienst, Industriestrasse 24, Postfach
857, 6300 Zug,
Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2021 94

A. Der 1988 geborene A._____ war seit dem 1. November 2016 zunächst als CMI Analyst und ab 1. Februar 2019 als Manager CMI bei der B._____ AG in C._____ angestellt (ALK-act. 54 und 55). Dieses Arbeitsverhältnis kündigte er mit Schreiben vom 29. Juni 2020 per 30. September 2020 (ALK-act. 53). Der Versicherte meldete sich daraufhin am 11. September 2020 zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Zug (RAV) an (ALK-act. 58). Am 17. September 2020 ging bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) die Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosentschädigung ab dem 1. Oktober 2020 ein (ALK-act. 50).

Mit Verfügung vom 30. Oktober 2020 wurde der Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit 45 Einstelltagen ab 30. September 2020 sanktioniert. Die ALK begründete dies damit, dass es dem Versicherten gemäss ihrer Abklärungen zumutbar gewesen wäre, zuerst eine neue Stelle zu suchen, bevor er gekündigt habe. Die Arbeitslosigkeit sei somit zu verhindern gewesen (ALK-act. 34). Die dagegen erhobene Einsprache (ALK-act. 26) hiess die ALK mit Einspracheentscheid vom 9. Juni 2021 insoweit gut, als sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 38 Tage reduzierte (ALK-act. 7).

B. Mit Eingabe vom 25. Juni 2021, welche zuständigkeitshalber von der ALK dem Verwaltungsgericht des Kantons Zug überwiesen wurde (act. 2), beantragte A._____ sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 9. Juni 2021 und das Absehen von Einstelltagen (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 24. August 2021 beantragte die ALK die Abweisung der Beschwerde. Im Übrigen wurde auf eine Stellungnahme verzichtet (act. 4).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. Gemäss Art. 56 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche eine Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG).

Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenentschädigung ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht am Ort, wo die versicherte Person ihre Kontrollpflicht zu erfüllen hat, zuständig (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Im Kanton Zug beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige kantonale Instanz Beschwerden aus dem Gebiet der eidgenössischen Sozialversicherung, für die das Bundesrecht eine kantonale Rechtsmittelinstanz vorsieht (§ 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG; BGS 162.1]). Der Beschwerdeführer erfüllte seine Kontrollpflicht im Kanton Zug, weshalb das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig ist. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 9. Juni 2021 datiert vom 25. Juni 2021 und gilt folglich gemäss Art. 60 Abs. 1 ATSG – 30-tägige Frist – als rechtzeitig erhoben. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in seiner Anspruchsberechtigung für 38 Tage direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den an eine Laienbeschwerde gestellten formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

2.1 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Bestimmung hält den im Sozialversicherungsrecht verankerten Grundsatz der Schadenminderungspflicht fest, nach welchem eine versicherte Person alles ihr Zumutbare vorzukehren hat, um den Eintritt des Versicherungsfalles zu verhüten bzw. den Schaden zu mindern (Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 1988, Art. 17 N 6 ff.). Kommt die versicherte Person dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine 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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 ff. 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 geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt namentlich dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit.

3. Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle selbst gekündigt hat und ihm in diesem Zeitpunkt keine andere Stelle zugesichert war. Damit ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt. Der Beschwerdeführer macht jedoch vorliegend geltend, dass ihm der weitere Verbleib am Arbeitsplatz infolge gesundheitlicher Probleme nicht mehr zumutbar gewesen sei. Es ist damit zu prüfen, ob eine Sanktion für selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle entfällt.

3.1 Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen oder Vorgesetzten jedenfalls begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (BGer 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich

die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGer 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4; 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1 mit Hinweisen).

3.2 Der Beschwerdeführer kündigte das Arbeitsverhältnis am 29. Juni 2020 per 30. September 2020 (ALK-act. 53). Als Grund gab er im Antrag auf ALE extremer psychischer Stress und Druck an. Er habe einen tyrannischen Vorgesetzten gehabt. Der Managing Director habe es auf ihn abgesehen. Er habe ein unfaires und beleidigendes Feedback im Jahresgespräch erhalten (ALK-act. 50). Im Fragebogen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärte der Versicherte, es sei ihm indirekt durch das unfaire Jahresgespräch die Kündigung nahegelegt worden. Es habe ein sehr belastendes Arbeitsklima geherrscht. Der Managing Director sei gegen ihn gewesen und habe ihn von seiner Stelle entfernen wollen. Sein Vorgesetzter sei dem Managing Director hörig gewesen und habe ihn unter Druck gesetzt, wodurch das Arbeitsklima vergiftet worden wäre. Es habe ein extremer psychischer Druck geherrscht, der für ihn nicht mehr zu ertragen gewesen sei. Er habe gespürt, wie es sich auf seine Gesundheit ausgewirkt habe (Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, Erschöpfung). Die Umstände seien destruktiv gewesen. Ein Verbleib sei nicht mehr zumutbar gewesen. Es sei ihm an die Substanz gegangen. Er habe gemerkt, wie ihn die Arbeit belaste und krank mache. Er habe keine andere Wahl gehabt, als das Arbeitsverhältnis zu beenden. Es sei kein leichter Schritt gewesen, vor allem in der Coronazeit, jedoch der einzig richtige (ALK-act. 48). Mit E-Mail vom 13. Oktober 2020 teilte der Beschwerdeführer zudem mit, dass der behandelnde Arzt auf Ende Juni 2020 in den Ruhestand getreten sei, weshalb dieser keine Auskunft per Fragebogen mehr geben könne. Es handle sich um Dr. D._____. Der Sachbearbeiter kontaktierte den Versicherten per Telefon und notierte dazu, die Frage, ob der Arzt ausdrücklich die Kündigung angeraten hätte, sei verneint worden. Daher habe er kein Attest. Man habe lediglich über die Gesundheit gesprochen (ALK-act. 45).

Die Arbeitgeberin äusserte sich am 28. Oktober 2020 zu den Umständen. Der HR Business Partner erklärte, es sei nicht einfach, die Beweggründe des Beschwerdeführers zu kommentieren. Schlussendlich sei es dessen Aufgabe, dies zu tun. Er gehe davon aus, dass sich der Versicherte im Unternehmen nicht mehr wohl gefühlt habe. Es habe im Februar 2020 ein hartes aber faires Endjahresgespräch für das Jahr 2019 gegeben, mit welchem der Beschwerdeführer, insbesondere mit der Leistungsbeurteilung, nicht ganz

einverstanden gewesen sei. Im Marketing habe es im Frühling einen Wechsel auf der Management-Ebene gegeben. Es seien keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt worden und es habe weder eine mündliche noch schriftliche Verwarnung gegeben. Ob der Versicherte seine Stelle hätte behalten können, könne er nicht beurteilen. Natürlich wären die Punkte aus dem Jahresgespräch zu erfüllen gewesen und dies mit Support bzw. Coaching des Vorgesetzten. Aber eine Kündigung von Seiten der Arbeitgeberin sei nicht geplant gewesen (ALK-act. 33).

Am 26. November 2020 reichte der Beschwerdeführer ein Arzzeugnis vom 24. November 2020 ein. Daraus ist zu entnehmen, dass er seit dem 15. März 2007 beim betreffenden Arzt in Behandlung sei. Aufgrund einer schwierigen Arbeitssituation sei es zu einer depressiven Reaktion mit Abgeschlagenheit, Antriebslosigkeit, Appetitlosigkeit, Konzentrationsstörungen, Schlafstörungen und Angstgefühlen gekommen. Am 29. Mai 2020 sei die psychosomatische Belastung geschildert worden (ALK-act. 26).

Auf Nachfrage der ALK hin, führte der Versicherte aus, zum Zeitpunkt seines Austritts aus dem Unternehmen bzw. seines Eintritts in die Arbeitslosigkeit sei er seelisch ausserordentlich stark belastet gewesen. Die letzte Zeit bei B. _____ sei extrem schwierig gewesen, da das Betriebsklima durch die neue Führung und vor allem durch die Coronakrise geradezu toxisch geworden sei (B. _____ sei als E. _____ besonders stark vom Lockdown betroffen gewesen). Entsprechend sei die Kündigung für ihn der einzige Ausweg gewesen, die jedoch ausgerechnet zur Zeit einer beispiellosen Pandemie habe stattfinden müssen. Die hieraus entstandenen Ängste und die Unsicherheit hätten für ihn ebenso grosse Strapazen dargestellt. Als er von einer Mitarbeiterin der ALK kontaktiert worden sei, sei dies für ihn sehr überraschend gekommen. Er sei zur damaligen Zeit gedanklich mit völlig anderen Dingen belastet gewesen, weswegen es ihm entfallen sei, dass er ebenso bei Dr. F. _____ in Behandlung gewesen sei, um eine weitere Meinung zu seinem Zustand einzuholen. Üblicherweise sei die Entscheidung zu kündigen ohnehin nicht einfach. In der Situation der Pandemie sei sie gar noch schwieriger gewesen, weshalb er eine weitere Meinung habe einholen wollen. Anhand des Zeugnisses von Dr. F. _____ sei ersichtlich, dass dieser die Auflösung des Arbeitsverhältnisses klar empfohlen habe. Dazu legte der Beschwerdeführer das ärztliche Attest von Dr. F. _____ bei, wonach vom 12. Juni bis 30. Juni 2021 (recte: 2020) eine Arbeitsunfähigkeit bestanden habe (ALK-act. 6 S. 30–31).

3.3 Die ALK setzte sich einlässlich mit den Einwänden des Beschwerdeführers auseinander. Nach Würdigung aller Umstände kam sie zum Schluss, dass keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen für eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bestanden habe. Was der Versicherte dagegen vorbringt, ist nicht stichhaltig:

3.3.1 Soweit er in seiner Beschwerde vorbringt, dass B. _____ AG auf der Webseite G. _____ .com lediglich 2,9 von 5 Sternen bei 76 Bewertungen und eine Weiterempfehlungsrate von lediglich 28 % habe, kann er daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es mag sein, dass das Unternehmen auf der vorerwähnten Webseite nicht sonderlich gut bewertet wird. Letztlich geht es vorliegend aber darum, ob es im Einzelfall für den Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war, das Arbeitsverhältnis so lange weiterzuführen, bis er eine neue Stelle hätte antreten können. Dabei ist nicht entscheidend, ob allenfalls andere ehemalige Angestellte von B. _____ AG mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden waren.

3.3.2 Was die Vorwürfe hinsichtlich des Jahresendgesprächs anbelangt, wonach dieses in keiner Weise fair gewesen sein soll und diffamierende Aussagen gemacht worden seien, so können diese nicht vollends aufgeklärt werden. Die Arbeitgeberin hat in ihrer Stellungnahme vom 28. Oktober 2020 erklärt, es habe im Februar 2020 ein hartes, aber faires Endjahresgespräch für das Jahr 2019 gegeben, mit welchem der Beschwerdeführer nicht ganz einverstanden gewesen sei (ALK-act. 33). Anhaltspunkte für die Vorwürfe des Versicherten sind den Akten keine zu entnehmen. Insbesondere der Umstand, dass die Arbeitgeberin keine Kündigung geplant hat, spricht gegen die Darstellung des Beschwerdeführers, wonach man ihn habe entfernen wollen.

3.3.3 Die Vorinstanz setzte sich auch einlässlich mit der gesundheitlichen Situation des Beschwerdeführers und mit dem eingereichten ärztlichen Attest auseinander. Vorab fällt auf, dass der Versicherte am 15. Oktober 2020 auf telefonische Nachfrage der ALK hin erklärte, sein Hausarzt habe ihm nicht ausdrücklich zur Kündigung geraten (ALK-act. 45). Wie die ALK im Weiteren zutreffend bemerkte, legte der Beschwerdeführer erst nach Erhalt der Einstellungsverfügung vom 30. Oktober 2020 ein ärztliches Zeugnis von Dr. F. _____ vom 24. November 2020 ins Recht, worin von einer schwierigen Arbeitssituation mit einer daraus resultierenden depressiven Reaktion die Rede war. Der Arzt bejahte auch die Frage, ob es aus seiner Sicht aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Ferner

bescheinigte er eine Arbeitsunfähigkeit vom 12. bis 30. Juni 2020. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses würden keine Einschränkungen mehr bestehen (ALK-act. 26 S. 83). Dabei mutet es seltsam an, dass der Versicherte zunächst angab, sein vormaliger Hausarzt Dr. D. _____ könne den Fragebogen infolge Pensionierung nicht mehr ausfüllen und es würde kein ärztliches Attest vorliegen, dann aber ein Arztzeugnis von Dr. F. _____ einreicht. Die Begründung dafür, er sei im betreffenden Zeitpunkt der Nachfrage der ALK gedanklich mit anderen Dingen beschäftigt gewesen, weswegen es ihm entfallen sei, dass er auch bei Dr. F. _____ in Behandlung gewesen sei, um eine Zweitmeinung einzuholen, ist wenig glaubhaft. Es macht den Anschein, dass das Arztzeugnis nachträglich zugunsten des Versicherten ausgestellt wurde. Jedenfalls verliert es aufgrund der vorgenannten Umstände erheblich an Gewicht, um als Indiz für die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses gewertet werden zu können. Dagegen spricht auch, dass der Beschwerdeführer lediglich vom 12. bis zum 30. Juni 2020, wobei Dr. D. _____ ihm nur bis am 26. Juni 2020 eine Arbeitsunfähigkeit attestiert hat (ALK-act. 27a), krankgeschrieben wurde. Danach arbeitete er bis zum Ende der Kündigungsfrist am 30. September 2020 weiter. Mit der ALK ist einig zu gehen, dass angesichts dessen keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgelegen hat. Wenn der Beschwerdeführer hierzu vorbringt, er habe Angst davor gehabt, dass eine Krankmeldung während der Kündigungsfrist im Arbeitszeugnis gegen ihn verwendet werden könnte, kann ihm nicht gefolgt werden. Nach konstanter Lehre und Rechtsprechung dürfen negative Tatsachen nur erwähnt werden, soweit dies für die Gesamtbeurteilung notwendig ist (vgl. BGE 136 III 510). Hierzu gehört eine Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist nicht. Es ist jedenfalls nicht einzusehen, weshalb beide Ärzte den Beschwerdeführer nicht bis zum Ende der Kündigungsfrist arbeitsunfähig geschrieben haben, wenn die Fortführung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich nicht mehr zumutbar gewesen wäre.

3.4 Nach dem Gesagten steht fest, dass die ALK die vorliegenden Umstände ausreichend gewürdigt hat und deren Ergebnis, es habe keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen vorgelegen, nicht zu beanstanden ist. Die Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen keine andere Sichtweise zu rechtfertigen. Wohl lag ein belastendes Arbeitsklima vor. Indessen ist dabei nicht von einer solchen Intensität auszugehen, die eine Aufgabe der Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer Anschlussstelle rechtfertigen könnte. Damit liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor.

4.

4.1 Zu prüfen ist weiter die Rechtmässigkeit der verfügten Einstelldauer. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Dauer der Einstellung nach dem Grad des Verschuldens, das sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen muss. Sie beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV liegt diese Dauer bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen. Dem Gericht ist bei der Beurteilung der Einstelldauer Zurückhaltung geboten, weil der Verwaltung hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. So darf es sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 126 V 75 E. 6; 123 V 150 E. 2).

4.2 Der AVIG-Praxis ALE ist unter D75 ein Einstellraster – Einstellraster ALK – für die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu entnehmen. Ziffer 1 regelt die Sanktionen bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; Ziff. 1.D konkretisiert diese für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle. Bei diesem Einstellatbestand wird von einem schweren Verschulden im Sinne von Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV ausgegangen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 141 V 365 E. 2.4; BGer 8C_40/2019 vom 30. Juli 2019 E. 5.4).

4.3 Während die ALK in der Verfügung vom 30. Oktober 2020 den Beschwerdeführer noch für 45 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte, was im mittleren Bereich des schweren Verschuldens liegt, reduzierte sie die Sanktion im Einspracheentscheid auf 38 Tage. Die Verwaltung begründete dies damit, dass ein ärztliches Attest vorliege, aus welchem ergehe, dass aufgrund der Umstände am Arbeitsplatz von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auszugehen gewesen sei. Auch wenn damit nicht zum Zeitpunkt der Kündigung eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen gegeben gewesen sei und damit eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliege, sei die Kündigung aus dem persönlichen Grund der Sorge um die eigene Gesundheit

nachvollziehbar. In Berücksichtigung der persönlichen und arbeitsplatzbedingten Situation rechtfertigt sich eine Reduktion auf 38 Einstelltage (ALK-act. 7 E. 8). Unter Berücksichtigung obiger Erwägungen erscheint dies angemessen. Weitere verschuldensmindernde Umstände, welche durch das ALK noch nicht gewürdigt worden wären, sind jedenfalls nicht ersichtlich. Die Einstellung für 38 Tage ist demnach nicht zu beanstanden.

5. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV erfüllt ist und der Beschwerdeführer deshalb in seiner Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Die Vorinstanz hat bei der Bemessung verschuldensmindernde Umstände berücksichtigt und die Einstelltage von 45 auf deren 38 reduziert. Damit machte sie in ausreichendem Masse von ihrem Ermessen Gebrauch. Insgesamt hat die ALK mit ihrem Einspracheentscheid vom 9. Juni 2021 kein Recht verletzt. Damit gilt die Beschwerde als unbegründet und sie ist vollumfänglich abzuweisen.

6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG). Eine Parteientschädigung wird bei diesem Verfahrensausgang – Unterliegen des Beschwerdeführers – nicht zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG, e contrario).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Beschwerdeführer (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), an die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 9. März 2022

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am