VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: Dr. iur. Diana Oswald, Vorsitz
lic. iur. Jaqueline Iten-Staub und Ersatzrichterin lic. iur. Judith Fischer
Gerichtsschreiber: MLaw Luca Bernasconi

U R T E I L vom 10. Dezember 2024 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A._____
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Andreas Schilter, Schilter Rechtsanwälte GmbH, Chamerstrasse 176, 6300 Zug
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend

Arbeitslosenversicherung
(Einstellung in der Anspruchsberechtigung)

S 2024 44

A. Der 1967 geborene Versicherte, A._____, war seit dem 13. April 2015 bei der B._____ AG als Leiter Supply Chain & ICT und Mitglied der Geschäftsleitung angestellt (ALK-act. 86). Am 24. November 2022 kündigte er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten per 31. Mai 2023 (ALK-act. 98). Am 9. Oktober 2023 stellte er einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Oktober 2023 (ALK-act. 95). Mit Schreiben vom 10. Oktober 2023 forderte ihn die Arbeitslosenkasse auf, die Gründe für die Kündigung schriftlich darzulegen (ALK-act. 88). Am 11. Oktober 2023 nahm der Versicherte Stellung (ALK-act. 83). Am 9. November 2023 verfügte die Arbeitslosenkasse zulasten des Versicherten eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 25 Tagen ab 1. Juni 2023 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (ALK-act. 58). Dagegen liess der Versicherte am 5. bzw. 11 Dezember 2023 Einsprache erheben (ALK-act. 47, 42). Am 13. März 2024 teilte die Arbeitslosenkasse ihm mit, dass sie in Würdigung der Umstände – abweichend von der Verfügung vom 9. November 2023 – von einem schweren Verschulden ausgehe und die Einstelldauer von 25 auf 45 Tage zu erhöhen wäre, und gab ihm bei drohender reformatio in peius Gelegenheit, seine Einsprache zurückzuziehen (ALK-act. 20). Mit Schreiben vom 4. April 2024 liess der Versicherte mitteilen, dass er an seiner Einsprache festhalte (act. 1 S. 6 Rz. 13). Mit Einspracheentscheid vom 9. April 2024 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache ab und änderte die Verfügung vom 9. November 2023 insoweit ab, als sie den Versicherten im Umfang von 45 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte (BF-act. 2).

B. Am 8. Mai 2024 liess A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) Verwaltungsgerichtsbeschwerde erheben und namentlich beantragen, es seien der Einspracheentscheid vom 9. April 2024 und die Verfügung vom 9. November 2023 aufzuheben und es sei die Arbeitslosenkasse zu verpflichten, ihm eine Arbeitslosenentschädigung für die 25 eingestellten Tage im Betrag von Fr. 11'382.50 innert 10 Tagen ab Rechtskraft zu überweisen (act. 1).

C. Die Arbeitslosenkasse schloss vernehmlassend auf Abweisung der Beschwerde (act. 5).

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 Insolvenzentschädigung [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 Insolvenzentschädigung [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. April 2024 wurde am 8. Mai 2024 der Post übergeben und gilt folglich als rechtzeitig erhoben. Der Beschwerdeführer ist durch die Einstellung in der Anspruchsberechtigung direkt betroffen und folglich zur Beschwerde legitimiert. Die Eingabe entspricht schliesslich den 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.

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 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Unter diesen Tatbestand fallen Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (BGer 8C_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 3.1; 8C_650/2021 vom 10. November 2021 E. 2.3; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 203 ff.). Die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne dieser Bestimmung ist in Art. 44 AVIV näher umschrieben. Demzufolge gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, 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 (lit. b).

2.3 Die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist nach Art. 16 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist (Abs. 1), ausser es sei einer der in Abs. 2 abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände erfüllt (BGE 124 V 63 E. 3b). Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen dem Versicherten und seinen Arbeitskollegen oder Vorgesetzten begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung berücksichtigt werden. Eine Unzumutbarkeit kann sich nach der Rechtsprechung indessen aus (allenfalls durch die Situation am Arbeitsplatz bedingten) gesundheitlichen Gründen ergeben (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Aus medizinischen Gründen kann es angezeigt sein, dass der Versicherte sofort aus dem Betrieb ausscheidet, um schwerwiegende gesundheitliche Störungen zu vermeiden (vgl. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I [Art. 1–58], 1987, Art. 30 N 14). Gesundheitliche Gründe sind allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder Gutachten zu belegen. Dass ein solches Zeugnis echtzeitlich sein sollte, versteht sich von selbst, zumal auch nur ein echtzeitliches Attest überhaupt einer objektiven Überprüfung etwa durch einen Gutachter oder Vertrauensarzt zugänglich ist. Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Ar-

beitsplatz ist praxisgemäss ein strenger bzw. im Vergleich zur Beurteilung bei der Annahme einer neuen Stelle strengerer Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen; BGer 8C_665/2018 vom 15. April 2019 E. 4.2).

3. Der Einspracheentscheid vom 9. April 2024 hat die Verfügung vom 9. November 2023 ersetzt und bildet alleiniger Anfechtungsgegenstand (BGE 132 V 368 E. 6.1). Auf den beschwerdeführerischen Antrag, die Verfügung vom 9. November 2023 sei aufzuheben, kann deshalb nicht eingetreten werden. Zu prüfen ist vorab, ob der Beschwerdeführer von der Arbeitslosenkasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. Fest steht, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der B._____ AG am 24. November 2022 per 31. Mai 2023 kündigte und ihm im Zeitpunkt der Kündigung keine andere Stelle zugesichert war. Streitig ist jedoch, ob ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle – aus gesundheitlichen Gründen – zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

4. In casu liegen folgende Stellungnahmen des Hausarztes des Beschwerdeführers, Dr. med. C._____, Facharzt Allgemeine Innere Medizin FMH, im Recht:

4.1 Im Schreiben an das RAV vom 18. Oktober 2023 führte der Arzt aus, er bestätige, dass die Kündigung auf den 31. Mai 2023 durch den Patienten aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sei. Es sei nicht eine akute Dekompensation gewesen, welche diesen Schritt nötig gemacht habe, sondern eine stetig steigende Belastung als Geschäftsleitungsmitglied in einer Grossfirma ohne Aussicht auf Veränderung. Der Arbeitsdruck und das Arbeitsvolumen und gerade auch die psychisch-emotionale Belastung habe über die letzten Jahre massiv zugenommen. Er habe [dem Patienten] schon vor einigen Jahren gespiegelt, dass dieser Lifestyle bzw. diese Arbeitsstelle auf die Dauer ungesund sei. Das habe sich unter anderem in veränderten Blutwerten gezeigt. Durch die hohe persönliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft habe der Patient so lange durchhalten können und es habe auch auf eine Krankschreibung zwischen Kündigung und Stellenabschluss verzichtet werden können. Er [der Arzt] habe aber eine Regenerationszeit am Anschluss an den Arbeitsabschluss ab Juni 2023 unterstützt. Er bestätige, dass der Patient die vier Monate bis Ende September 2023 für sich und seine Regeneration gebraucht habe. Der Patient habe sich bewusst nicht krankschreiben lassen. Als positive Folge finde sich in der heutigen Untersuchung eine massive Verbesserung der Labor- und Vitalwerte (ALK-act. 79).

4.2 Im Formular "Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" zuhanden der Arbeitslosenversicherung vom 3. November 2023 beantwortete der Arzt die Frage, ob der Patient ihm die gesundheitlichen Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden sind oder die ihn bei der Arbeit beeinträchtigt haben, mit "Ja". Zur Frage, welcher Art diese Probleme waren und wann der Patient ihn diesbezüglich erstmals konsultierte, gab er an: "Durch ungesunden Lebenswandel veränderte Gewichts-/Blutdruckwerte. Ausserdem Leber- und Cholesterinwerterhöhung; Stresssymptome". Die Frage, ob er aufgrund seiner eigenen Untersuchungen und seiner medizinischen Einschätzung zum Schluss komme, dass es dem Patienten aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, beantwortete er mit: "Ja, eindeutig". Aktuell, so der Arzt weiter, könne der Patient eigentlich jegliche Tätigkeit ausüben. Unter "Andere Bemerkungen" führte er schliesslich aus, es sei nie zu einer attestierten Arbeitsunfähigkeit gekommen. Dies sei mit der hohen persönlichen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft und durch die "Ethik" des Patienten erklärt (ALK-act. 59).

4.3 Im Schreiben vom 2. April 2024 gab Dr. C._____ an, der Patient habe zwischen dem 1. November 2022 und dem 31. Mai 2023 zwar arbeiten können, dies sei aber auf Kosten seiner Gesundheit geschehen. Obwohl es vertretbar gewesen wäre, eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit zu attestieren, habe er [der Arzt] auf inständige Bitte des Patienten davon abgesehen, da er [der Patient] so oder so arbeiten gegangen wäre. Durch die hohe persönliche Leistungsfähigkeit und -bereitschaft habe der Patient so lange durchhalten können, dabei habe sich aber sein Gesundheitszustand zunehmend verschlechtert. Hierbei habe er nur von einer attestierten Arbeitsunfähigkeit abgesehen, da der Kündigungstermin vom 31. Mai 2023 immer nähergekommen und das Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar gewesen sei (BF-act. 12).

5.

5.1 Die Vorinstanz erwog im angefochtenen Einspracheentscheid, die Unzumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle bei der B._____ AG sei vom behandelnden Arzt erstmals mit Schreiben vom 18. Oktober und später vom 3. November 2023 bestätigt worden. Die ärztliche Bestätigung der gesundheitlichen Situation sei somit fast ein Jahr nach der Kündigung und erst auf Anfrage der Arbeitslosenkasse erfolgt. Ein explizites Arztzeugnis im Zeitpunkt der Kündigung liege jedoch nicht vor. Der Beschwerdeführer habe im Schreiben vom 11. Oktober 2023 erklärt, dass er aufgrund einer empfundenen Drohung im Gespräch mit seinem Vorgesetzten am 8. November 2022 aufgelöst und perplex gewesen

sei, was zu einer Verschlechterung seines gesundheitlichen Zustands und zu Schlafproblemen geführt habe. Um die Gesundheit nicht weiter zu gefährden, habe er schliesslich am 24. November 2022 gekündigt. Aus den ärztlichen Schreiben sei indes nicht ersichtlich, wann der Beschwerdeführer den Arzt aufgrund des hier konkret vorliegenden Problems im Zusammenhang mit der Situation am Arbeitsplatz nach dem 8. November 2022 erstmals aufgesucht hat. Vielmehr erkläre der Arzt dazu ganz allgemein, dass er dem Beschwerdeführer schon vor Jahren gespiegelt habe, dass sein Lifestyle sowie die anspruchsvolle Arbeitsstelle als Geschäftsleitungsmitglied einer grossen Unternehmung auf die Dauer ungesund seien. So wären beispielsweise die Blut-, Leber- sowie die Cholesterinwerte durch den ungesunden Lebenswandel des Beschwerdeführers beeinflusst gewesen. Sowohl seitens des Arztes wie auch seitens des Beschwerdeführers werde explizit festgehalten, dass zu keinem Zeitpunkt der für die Beurteilung des Sachverhalts relevanten Phase ein Arztzeugnis vorgelegen habe, welches die Zumutbarkeit eines Verbleibs an der Stelle aufgrund der gesundheitlichen Situation verneint und die unverzügliche Kündigung empfohlen hätte. Die Unzumutbarkeit der Stelle und daraus resultierend die Notwendigkeit der Kündigung am 24. November 2022 könnten somit nicht belegt werden. Gegen die Unzumutbarkeit spreche zudem das widersprüchliche Verhalten des Beschwerdeführers, welcher am 24. November 2022 das Arbeitsverhältnis zwar kündigte, nach dem aus seiner Sicht konstruktiven Gespräch vom 13. Januar 2023 mit dem CEO jedoch nachweislich bestätige, dass es für ihn aufgrund des positiven Gesprächsverlaufs möglich gewesen wäre, den Entscheid der Kündigung rückgängig zu machen. Die Rücknahme der Kündigung – und damit die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses – sei am fehlenden Einverständnis des Verwaltungsrats gescheitert. Angesichts dieser ausführlichen Darlegungen seitens des Beschwerdeführers wäre eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht nur möglich gewesen, sondern mutmasslich auch erfolgt, hätte der Verwaltungsrat seine Zustimmung zur Rücknahme der Kündigung erteilt. Für das Fehlen der Unzumutbarkeit spreche auch, dass der Beschwerdeführer für die sechsmonatige und damit lange Kündigungsfrist – trotz von ihm geltend gemachten gesundheitlichen Problemen – zu keinem Zeitpunkt krankgeschrieben gewesen sei und offensichtlich auch nicht krankgeschrieben werden sollte (BF-act. 2 S. 8 f.).

5.2 Der Beschwerdeführer hält dem im Wesentlichen entgegen, es bestehe kein numerus clausus der Beweismittel. Somit sei es zweifellos unzulässig, wenn die Vorinstanz nur Arztzeugnisse als Beweismittel zulassen wolle. Ungeachtet dessen liege im vorliegenden Fall ein Arztzeugnis vor. Aus dem Schreiben des Dr. C._____ vom 2. April 2024 lasse sich direkt und ohne Interpretation ableiten, dass eine Weiterführung des Arbeitsver-

hältnisses aus gesundheitlichen Gründen nicht denkbar gewesen wäre. Der Hausarzt spreche nicht etwa von einem Gesundheitsrisiko, sondern von einer konkreten und zunehmenden Beeinträchtigung der Gesundheit. De iure sei er arbeitsunfähig gewesen. De facto sei das Ganze aus ärztlicher Sicht vorübergehend tolerierbar gewesen, aber nur, weil das Enddatum bekannt gewesen sei und er sowieso gearbeitet hätte. Dies verdeutliche den Druck, welcher auf ihm gelastet habe. Anzumerken sei, dass das Problem auch durch eine vorübergehende Krankschreibung nicht hätte gelöst werden können. Die Beschwerdegegnerin verkenne, dass nur die Worte späteren Datums seien, die Schlussfolgerung selbst basiere auf Feststellungen, welche Dr. C._____ als Hausarzt im Rahmen der Behandlung echtzeitlich gemacht habe. Im Rahmen der Untersuchungsmaxime wäre es denn auch ohne Weiteres möglich gewesen, die Behandlungsdaten zu erfragen (z.B. mit dem Fragebogen). Inwiefern es widersprüchlich sei, so der Beschwerdeführer weiter, dass er während der Kündigungsfrist bereit gewesen wäre, die Kündigung zurückzunehmen, erschliesse sich nicht. Denn wie im Schreiben vom 11. Oktober 2023 festgehalten, wäre eine Rücknahme der Kündigung nur möglich gewesen, wenn sich die Arbeitssituation essenziell geändert hätte. Nur so hätte die Beeinträchtigung der Gesundheit beseitigt werden können. Dies sei indes nicht der Fall gewesen. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei unzumutbar gewesen und geblieben, auch wenn er sich damals gewünscht hätte, dass es anders gekommen wäre. Dass sich dann letztlich auch der Verwaltungsrat gegen eine Verlängerung entschieden habe, ändere daran nichts (act. 1 S. 7 Rz. 16 ff.).

5.3 Unbestritten ist, dass eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der B._____ AG – ab November 2022 resp. über den 31. Mai 2023 hinaus – bzw. die Notwendigkeit eines sofortigen Ausscheidens im November 2022 aus gesundheitlichen Gründen nicht durch ein echtzeitliches ärztliches Attest belegt ist. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers in der Beschwerde erscheint es weiter mindestens überwiegend wahrscheinlich (vgl. zum im Sozialversicherungsrecht allgemein erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit BGE 146 V 271 E. 4.4), dass auch die Konsultation des Arztes, anlässlich welcher die Unzumutbarkeit attestiert wurde, zeitlich nach der Kündigungserklärung erfolgte, machte der Hausarzt im Formular "Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" vom 3. November 2023 doch – obwohl explizit verlangt – keine Angaben zum Zeitpunkt der Erstkonsultation und machte er auch im Schreiben vom 2. April 2024 keinerlei Angaben zum zeitlichen Verlauf der Behandlung resp. einer Konsultation im November 2022.

Selbst wenn indes zugunsten des Beschwerdeführers davon ausgegangen wird, dass er seinen Hausarzt im Zusammenhang mit seiner Arbeitssituation im Vorlauf zu seiner Kündigung aufgesucht hat – der Beschwerdeführer erwähnte Arztbesuche, anlässlich welcher er seine Situation thematisiert habe (ALK-act. 83/271) –, ändert dies am Ergebnis nichts. Die (weit) im Nachgang zur Kündigung verfassten Arztberichte vermögen die inhaltlichen Anforderungen an ein rechtsgenügliches Arztzeugnis nämlich nicht zu erfüllen. Keiner der ärztlichen Stellungnahmen kann eine medizinische Diagnose entnommen werden, geschweige denn konkrete Informationen darüber, inwiefern aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Weiterarbeit bei der damaligen Arbeitgeberin eingeschränkt bzw. unzumutbar gewesen sein soll. Bezeichnenderweise äussert sich der Hausarzt zur medizinischen Behandlung (ab November 2022) mit keinem Wort. Wenn der Arzt im Schreiben vom 18. Oktober 2023 "veränderte Blutwerte" erwähnt, ist damit weder eine Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses noch ein hinreichender Konnex zwischen dem Gesundheitszustand bzw. den "veränderten Blutwerte[n]" und der Arbeitsstelle erstellt. Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend betont, bezog sich der Arzt im Formular "Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" vom 3. November 2023 denn auch auf durch "ungesunden Lebenswandel" veränderte Gewichts- und Blutdruckwerte. Zudem ist festzustellen, dass sich die ärztlichen Stellungnahmen vom 18. Oktober 2023 und 2. April 2024 im Wesentlichen in einer Wiedergabe der subjektiven Aussagen des Beschwerdeführers erschöpfen.

Im Übrigen sprechen auch die Angaben resp. das Verhalten des Beschwerdeführers dafür, dass nicht von einer gesundheitsbedingten Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der B._____ AG ausgegangen werden kann. Aus den einschlägigen Akten (Kündigungsschreiben [ALK-act. 98], Antrag auf Arbeitslosenentschädigung [ALK-act. 95], Stellungnahme vom 11. Oktober 2023 [ALK-act. 83], Arbeitgeberbescheinigung [ALK-act. 74]) erhellt, dass der primäre Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Beziehung zum CEO bzw. eine unterschiedliche Auffassung in Bezug auf die Erreichbarkeit der Unternehmensziele und die dafür vorgesehenen operativen Massnahmen war. So gab der Beschwerdeführer im Kündigungsschreiben namentlich an, er sei nicht überzeugt, dass alle Ziele erreicht werden könnten (ALK-act. 98), und im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung nannte er als Grund für die Kündigung insbesondere die neue Zielbemessung und den für die Zielerreichung ungenügenden Personalaufbau (wobei er gesundheitliche Probleme nur im Zusammenhang mit der Frage, ob ihm eine Verlängerung der Kündigungsfrist angeboten wurde, erwähnte) (ALK-act. 95/302). Zudem sticht ins Auge, dass der Beschwerdeführer bei der Beantwortung der Frage, weshalb ein Verblei-

ben am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Antreten einer neuen Stelle nicht zumutbar gewesen sei, im Wesentlichen einen chronologisch hergeleiteten Lagebericht zu den in seinen Verantwortungsbereich fallenden Abteilungen wiedergab, ohne dabei auch nur mit einem Wort auf seine gesundheitliche Situation Bezug zu nehmen (ALK-act. 83/269 f.). Wie ferner schon die Beschwerdegegnerin zutreffend bemerkt hat, erwog der Beschwerdeführer nach dem positiven Gespräch mit dem CEO im Januar 2023 eine Rücknahme der Kündigung, wobei das Vorhaben aufgrund der fehlenden Zustimmung des Verwaltungsrats scheiterte (ALK-act. 83/269), was ebenso dafür spricht, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen zumutbar gewesen war.

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass die Unzumutbarkeit des Verbleibs bei der B._____ AG nicht (objektiv) ausgewiesen ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte demnach zu Recht.

6. Es bleibt die Höhe der Einstelldauer zu prüfen.

6.1 Mit der Ausgangsverfügung vom 9. November 2023 stellte die Arbeitslosenkasse den Beschwerdeführer im Umfang von 25 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Mit dem Einspracheentscheid vom 9. April 2024 erhöhte die Vorinstanz die Einstelldauer auf 45 Tage. Der Beschwerdeführer stellt die Gesetzeskonformität des vorinstanzlichen Vorgehens zu Recht nicht in Frage (vgl. zur Möglichkeit der reformatio in peius im Einspracheverfahren Art. 52 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 12 Abs. 1 ATSV). Er moniert jedoch, die zusätzlichen 20 Einstelltage könnten infolge Vollzugsverwirkung nach Art. 30 Abs. 3 AVIG nicht mehr vollzogen werden.

6.1.1 Nach Art. 30 Abs. 3 letzter Satz AVIG fällt der Vollzug der Einstellung binnen sechs Monaten, nachdem die Einstellungsfrist zu laufen begonnen hat, dahin. Bei dieser Frist handelt es sich um eine Vollstreckungsfrist, welche nicht das Recht der Verwaltung zur Festsetzung von Einstelltagen beschlägt, sondern einzig die Vollstreckung der Sanktion betrifft. Eine Einstellung kann daher auch nach Ablauf der sechsmonatigen Vollstreckungsfrist verfügt werden, wenn der Vollzug der Einstellung rechtzeitig innerhalb der Verwirkungsfrist von sechs Monaten erfolgt, z.B. durch Nichtauszahlung der Taggelder in der fraglichen Periode. Hingegen steht die zeitliche Begrenzung der Vollstreckung der Möglichkeit entgegen, nachträglich eine Einstellung durch Verfügung geltend zu machen, die mit einer Rückforderung bereits ausgerichteter Leistungen verbunden ist. In einem solchen Fall darf die Massnahme nicht mehr vollstreckt werden und braucht darum auch gar

nicht erst verfügt zu werden (BGE 114 V 350 E. 2b; BGer 8C_1021/2012 vom 10. Mai 2013 E. 4.3).

6.1.2 Die Beschwerdegegnerin hat korrekt erkannt, dass die Einstellungsfrist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Mai 2023 am 1. Juni 2023 ihren Lauf nahm. Diese endete am 1. Dezember 2023 (Art. 45 Abs. 1 lit. a AVIV). Die ursprüngliche Einstellung im Umfang von 25 Tagen mit Ausgangsverfügung vom 9. November 2023 erfolgte mithin innert dieser sechsmonatigen Vollstreckungsfrist. Die Einstellung in Höhe von 45 Tagen bzw. die Erhöhung der Einstelldauer um 20 Tage erfolgte erst am 9. April 2024 und damit nach Ablauf der Vollstreckungsfrist. Das Recht der Vorinstanz, diese zusätzlichen Einstelltage zu verfügen, war dadurch aber nicht tangiert. In welchem Umfang Einstelltage noch vollstreckt werden können, braucht hier nicht beurteilt zu werden, ist vorliegend mangels Entscheid über eine Rückforderung bereits ausgerichteter Leistungen doch nur die Rechtmässigkeit der Einstellung als solche und nicht deren Vollzug zu beurteilen (vgl. E. 3).

6.2

6.2.1 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). 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. Ziffer 1.D konkretisiert diese für Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle. Bei diesem Einstelltatbestand wird von einem schweren Verschulden ausgegangen.

6.2.2 Unter Berücksichtigung der Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegnerin hat die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Einklang mit der AVIG-Praxis als schweres Verschulden eingestuft, wobei sie die konkreten Umstände – namentlich: Leistungsdruck durch den Vorgesetzten – offenbar insoweit berücksichtigt hat, als sie mit 45 Tagen eine Einstelldauer im mittleren Bereich festgelegt hat (vgl. auch oben E. 2.3).

7. Im Ergebnis erweist sich die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 45 Tagen als rechtmässig. Die Beschwerde ist folglich als unbegründet abzuweisen.

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

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2. Es werden keine Kosten erhoben.

3. Es werden keine Parteientschädigungen 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 Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (im Doppel), an die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das SECO, Bern.

Zug, 10. Dezember 2024

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Die Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am