

# **AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.107 vom 24. Oktober 2024**

Ag Versicherungsgericht, 2024-10-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_versicherungsgericht\\_VBE.2024.107](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_versicherungsgericht_VBE.2024.107)

FR: AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.107 du 24 octobre 2024

IT: AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.107 del 24 ottobre 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der Beschwerdeführer meldete sich am 21. März 2023 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung (ALE) ab dem 1. Mai 2023 an. Mit Verfügung vom 17. August 2023 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 12 Tagen in dessen Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies sie mit Einspracheentscheid vom 17. Januar 2024 ab.

### **E. 2.1**

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 AVIG). Für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ist die tatsächliche definitive Arbeitsbeendigung massgebend, und nicht die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BGE 119 V 156 E. 2a S. 157 f.). Es ist folglich nicht auf die

- 3 - erst in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren festzustellende Tatsache abzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nach Beendigung von Arbeit und Lohnzahlung aufgrund von verlängerten Kündigungsfristen noch weiter bestand (BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage 2019, S. 40 mit Hinweis auf ARV 1989 N 5 S. 83 E. 4).

### **E. 2.2**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus auflöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren (Weisung AVIG ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], Stand: 1. Januar 2023 [AVIG-Praxis ALE], Rz. D24; vgl. auch JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 130). Wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Frist missachtet, verzichtet auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten kann den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllen (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 207 mit Hinweis u.a. auf BGE 112 V 323 E. 2b S. 324 f.).

### **E. 2.3**

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenmin- derungspflicht der versicherten Personen durchzusetzen. Sie hat die Funk- tion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherten Personen hätten vermeiden oder vermindern können. Als ver- sicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteili- gung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kau- sal verursacht hat. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persön- lichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versi- cherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 Rz. 828 mit Hinweisen).

### **E. 3**

Der vorliegend relevante Sachverhalt präsentiert sich wie folgt:

- 4 - Dem Beschwerdeführer wurde aus wirtschaftlichen Gründen nach überein- stimmenden Angaben mit dem vormaligen Arbeitgeber von diesem zu- nächst am 15. Februar 2023 mündlich (Beschwerde S. 1; VB 144) und dann mit Einschreiben vom 22. Februar 2023 auf Ende April 2023 gekün- digt (VB 114). Der Beschwerdeführer war ab 22. Februar 2023 zunächst für vier Wochen (VB 131) und anschliessend bis Ende April 2023 arbeitsunfä- hig (VB 123). Mit Schreiben vom 23. März 2023 kündigte der vormalige Ar- beitgeber das Arbeitsverhältnis per Ende Mai 2023 erneut, falls "die Kündi- gung vom 22. Februar 2022 wider Erwarten nicht gültig sein" sollte (VB 129). Mit Aufhebungsvereinbarung vom 22./31. Mai 2023 einigten sich der Beschwerdeführer und der vormalige Arbeitgeber auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Mai 2023, wobei bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf die jeweilige Arbeitsleistungs- und Lohnzahlungs- pflicht (mit Ausnahme der noch nicht bezogenen Ferientage) verzichtet wurde (VB 110 f.). Der Beschwerdeführer trat am 1. Juni 2023 eine neue Stelle an und meldete sich deshalb schon am 10. Mai 2023 beim Regiona- len Arbeitsvermittlungszentrum per Ende Mai 2023 von der Stellenvermitt- lung ab (VB 118).

#### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer hat im Monat Mai 2023 in tatsächlicher Hinsicht we- der eine Arbeitsleistung erbracht noch (von der Vergütung der verbleiben- den Ferientage abgesehen) eine Lohnzahlung erhalten. Aufgrund der Platz zu greifenden faktischen Betrachtungsweise (vgl. E. 2.1.) gilt er somit für diesen Monat als arbeitslos im Sinne des Art. 10 AVIG.

#### **E. 4.2**

In einem nächsten Schritt ist zu ermitteln, ob der Beschwerdeführer (für den Monat Mai 2023) seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat. Dabei er- weist es sich als unerheblich, ob die Kündigung vom 15./22. Februar 2023 per Ende April 2023 (VB 144) aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Be- schwerdeführers ab dem 22. Februar 2023 (VB 131) wirksam war oder erst die spätere Kündigung am 23. März per Ende Mai 2023 (VB 129) als rele- vant zu betrachten ist. Im ersten Fall hat sich die Kündigungsfrist des Be- schwerdeführers und somit die Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgrund der gänzlichen Arbeitsunfähigkeit nämlich ohnehin (mindestens) bis Ende Mai 2023 verlängert (vgl. Art. 336c Abs. 2 f. OR).

Indem der Beschwerdeführer mit Aufhebungsvereinbarung vom 24./31. Mai 2023 auf eine ihm rechtlich eigentlich zustehende Lohnzahlungs- pflicht des vormaligen Arbeitgebers für den Monat Mai 2023 verzichtet hatte (VB 110 f.), hat er eine kürzere als die gesetzlich vorgesehene Kündigungsfrist akzeptiert, seine Arbeitslosigkeit damit selbst verursacht und folglich eine generelle Leistungspflicht der Beschwerdegegnerin begründet. Zwar mag es zutreffen, dass der Beschwerdeführer diese Verein-

- 5 - barung (auch auf Empfehlung seines damaligen Rechtsvertreters [vgl. Beschwerde S. 3 sowie dessen Brief vom 17. Mai 2023 in den Beschwerde- beilagen]) lediglich deshalb einging, um die Streitsache vor dem Beginn des neuen Anstellungsverhältnisses per 1. Juni 2023 beizulegen, und ihm deshalb rein vom Wortlaut her nicht vorgeworfen werden kann, seine Arbeitslosigkeit für den Monat Mai 2023 ohne Zusicherung einer neuen Stelle (vgl. E. 2.2.) verursacht zu haben. Indessen wird von einer versicherten Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, verlangt, dass sie alles Zumutbare unternimmt, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG). So berechtigt alleine die Tatsache, dass der versicherten Person eine neue Stelle zugesichert worden ist, denn auch nicht ohne Weiteres zur unmittelbaren Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Schadenminderungspflicht verlangt vielmehr, dass ein nahtloser Übergang zwischen dem alten und neuen Arbeitsverhältnis sichergestellt, eine Arbeitslosigkeit mithin vermieden wird. Kann die versicherte Person eine neue Stelle hingegen erst nach einer Übergangszeit antreten, bleibt es bei einer "von sich aus" vorgenommenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit einer vorübergehend selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit (BGE 124 V 234 E. 3c S. 237). Da der Beschwerdeführer gegenüber dem vormaligen Arbeitgeber für Mai 2023 auf das Anbieten seiner Arbeitsleistung sowie seinen Anspruch auf Lohn verzichtet hatte, seine neue Stelle indes erst per 1. Juni 2023 antreten konnte, gilt die (faktische) Arbeitslosigkeit für den Monat Mai 2023 als selbstverschuldet im Sinne des Gesetzes. Inwiefern der Antritt der neuen Anstellung per 1. Juni 2023 von der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung abhängig gewesen wäre (vgl. Beschwerde S. 3), ist nicht ersichtlich. Folglich bestand bei Nichtunterzeichnen der Vereinbarung bzw. bei nicht erklärtem Verzicht auf Arbeitsleistung und Lohnzahlung für den Monat Mai 2023 – entgegen den Befürchtungen des Beschwerdeführers (Beschwerde S. 3 in fine) – kein Risiko längerer Arbeitslosigkeit. Inwieweit der vormalige Arbeitgeber in diesem Monat überhaupt genügend Arbeit für den Beschwerdeführer hätte bereitstellen können (Beschwerde S. 3 f.), erweist sich als unerheblich. Dieses Risiko hätte (bei entsprechendem Angebot des Beschwerdeführers zur Arbeitsleistung) der vormalige Arbeitgeber zu tragen gehabt, ohne dass deshalb der Anspruch des Beschwerdeführers auf Lohn gefährdet gewesen wäre (vgl. Art. 324 OR).

#### **E. 4.3**

Die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens in der bisherigen Anstellung beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C\_513/2018 vom

#### **E. 7**

November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf ARV 2012 Nr. 13 S. 294, 8C\_872/2011 E. 3.2). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen

- 6 - (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C\_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4). Der Beschwerdeführer macht zwar geltend, ein Verbleib in seiner Anstellung sei ihm nicht zumutbar gewesen (Beschwerde S. 3). Es ergibt sich aus seiner Beschwerde jedoch nicht klar, weshalb er diese Ansicht vertritt. Soweit er dies mit dem mangelnden Auftragsvolumen des vormaligen Arbeitgebers sowie seiner zugesicherten neuen Anstellung ab 1. Juni 2023 in Zusammenhang zu bringen wünschte, kann auf die Ausführungen in E. 4.2. verwiesen werden. Andere Gründe, welche das Verbleiben des Beschwerdeführers in seiner vorherigen Anstellung für den Monat Mai 2023 unzumutbar machen würden, sodass dieser auf die Leistung seiner Arbeit und den dafür geschuldeten Lohn hätte verzichten müssen, sind auch nicht ersichtlich. Dem Beschwerdeführer wäre es folglich zuzumuten gewesen, nicht auf seinen Lohnanspruch und das Anbieten seiner Arbeitsleistung für den Monat Mai 2023 zu verzichten. Es liegt folglich ein grundsätzlich sanktionswürdiges Verhalten des Beschwerdeführers vor. 5. 5.1. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 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). Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Voraussetzung ist dabei ein entschuldbarer Grund, der das Verschulden nicht als schwer, sondern lediglich als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C\_165/2020 vom 4. August 2020 E. 3.2). 5.2. Die Beschwerdegegnerin hat den Umständen des Beschwerdeführers Rechnung getragen und ist von einem bloss leichten Verschulden ausgegangen. Entsprechend hat sie den Beschwerdeführer während 12 Tagen in dessen Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Annahme eines bloss leichten Verschuldens erscheint dem vorliegenden Sachverhalt und dem Verhalten des Beschwerdeführers angemessen. Gründe, welche es rechtfertigen würden, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin zur Sanktionierung innerhalb des für ein leichtes Verschulden vorgesehenen Einstellrahmens einzugreifen, sind keine ersichtlich. Somit hat es bei den von der Beschwerdegegnerin festgesetzten 12 Einstelltagen sein Bewenden, weshalb

- 7 - der angefochtene Einspracheentscheid zu bestätigen und die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist. 6. 6.1. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). 6.2. Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und der Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer Stellung als Sozialversicherungsträgerin (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) keine Parteientschädigung zu. Das Versicherungsgericht erkennt: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG). Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind

beizulegen, soweit die Partei sie in Hän- den hat (Art. 42 BGG).

- 8 - Aarau, 24. Oktober 2024 Versicherungsgericht des Kantons Aargau 1. Kammer Der  
Präsident: Der Gerichtsschreiber: Kathriner Battaglia

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte  
Originaltext. Quellen-URL siehe oben.