

# **SO\_GERICHTE VSBES.2024.232 vom 26. August 2024**

SO Obergericht, 2024-08-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2024.232](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2024.232)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2024.232 du 26 août 2024

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2024.232 del 26 agosto 2024

## **Erwägungen**

### **E. 2**

2.1 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu verhindern, bedeuten ( Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, S. 2514 f. N 836). Art. 44 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 827.02) zählt beispielhaft entsprechende Tatbestände auf. Danach gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (lit. a). 2.2 Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechtes (OR, SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (Urteil des Bundesgerichts 8C\_751/2015 vom 9. Februar 2016 E. 5 mit Hinweisen). 2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eventualvorsatz liegt vor, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C\_125/2021 vom 14. September 2021 E. 2.2, 8C\_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4 mit Hinweisen).

### **E. 3**

3.1 Der Sozialversicherungsprozess ist von dem in Art. 43 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) statuierten Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat der Versicherungsträger von Amtes wegen

für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen und die notwendigen Abklärungen vorzunehmen und die erforderlichen Auskünfte einzuholen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429; Urteil des Bundesgerichts 8C\_745/2020 vom 29. März 2021 E. 1.3). Der Untersuchungsgrundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (Art. 43 Abs. 3 und Art. 61 lit. c ATSG; BGE 125 V 193 E. 2 S. 195, 122 V 157 E. 1a S. 158; Urteil des Bundesgerichts 8C\_57/2019 vom 1. April 2019 E. 2.3). Die Mitwirkungspflicht obliegt der versicherten Person vor allem in Bezug auf Tatsachen, die sie besser kennt als die (Verwaltungs- oder Gerichts-) Behörde und welche diese sonst gar nicht oder nicht mit vernünftigem Aufwand erheben könnte (Urteile des Bundesgerichts 9C\_238/2015 vom 6. Juli 2015 E. 3.2.1, 8C\_58/2014 vom 24. September 2014 E. 6.2, je mit weiteren Hinweisen). 3.2 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts oder der verfügenden Verwaltungsstelle ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210) enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 222, 130 III 321 E. 3.1 S. 323; Urteil des Bundesgerichts 8C\_831/2019 vom 13. Februar 2020 E. 3.2.2 mit Hinweisen). Kommt eine Partei ihrer Mitwirkungspflicht nicht hinreichend nach, hat dies grundsätzlich zur Folge, dass das Sozialversicherungsgericht aufgrund der Akten, insbesondere der vorhandenen Beweise, entscheidet (Susanne Bollinger in: Ghislaine Frésard-Fellay/Barbara Klett/Susanne Leuzinger [Hrsg.], Basler Kommentar zum ATSG, Basel 2020, Art. 61 N 37; Urteil des Bundesgerichts 8C\_668/2012 vom 26. Februar 2013 E. 6.2).

### **E. 3.3**

Abweichend vom allgemein geltenden sozialversicherungsrechtlichen Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit kann eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteile des Bundesgerichts 8C\_796/2019 vom 27. März 2020 E. 3.3, 8C\_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.4). Zu den

Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten sind und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245 mit Hinweisen; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Es geht nicht an, ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schliessen, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Kündigungsgründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts C 277/06 vom 3. April 2007 E. 2 mit Hinweisen; siehe zum Ganzen auch: Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 24 sowie S. 104).

4. Den Akten lässt sich folgender entscheidender Sachverhalt entnehmen:

4.1 Gemäss (unbefristetem) Arbeitsvertrag vom 8. April 2022 (vgl. ALK-Nr. 95 ff.) war der Beschwerdeführer ab dem 1. Juni 2022 bei der B.\_\_\_\_, [...], mit einem Arbeitspensum von 100 % hauptsächlich als Wascher von Mehrwegartikeln und «abwechslungsweise» als Schichtleiter angestellt. Als Kündigungsfrist wurde ein Monat vereinbart. Betreffend Verhinderung an der Arbeitsleistung wurde unter anderem folgende vertragliche Abrede getroffen: «Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Geschäftsleitung der Firma eine voraussehbare Verhinderung an der Arbeitsleistung unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen, sobald er davon Kenntnis hat.»

4.2 Mit Schreiben vom 26. Februar 2024 löste der Geschäftsführer der B.\_\_\_\_, C.\_\_\_\_, «gemäss unserem Gespräch von heute» das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von einem Monat auf den 31. März 2024 auf. Der Beschwerdeführer bestätigte daraufhin auf dem Schreiben unterschriftlich den Erhalt der Kündigung (vgl. ALK-Nr. 135).

4.3 In einer Arbeitgeberbescheinigung vom 28. Februar 2024 gab C.\_\_\_\_ als Kündigungsgrund an, der Beschwerdeführer sei trotz Arbeitsaufforderung zwölf Tage lang nicht zur Arbeit erschienen. Sein letzter geleisteter Arbeitstag sei der 4. Januar 2024 gewesen. Der Beschwerdeführer habe vom 8. Februar 2024 bis am 25. Februar 2024 unbezahlten Urlaub genommen (vgl. ALK-Nr. 126 f.; siehe auch erneut eingereichte Arbeitgeberbescheinigung vom 12. April 2024 [ALK-Nr. 75 ff.]).

4.4 In der Lohnabrechnung Februar 2024 vom 28. Februar 2024 zog die B.\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer vom monatlichen Bruttolohn insgesamt zwölf unbezahlte Ferientage ab (vgl. ALK-Nr. 114).

4.5 In seinem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 6. März 2024 führte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin aus, sein Arbeitgeber habe ihm am 26. Februar 2024 auf den 31. März 2024 schriftlich gekündigt, da er in den Ferien gewesen sei und (nach deren Ende) während zehn Tagen nicht zur Arbeit erschienen sei. Sein letzter geleisteter Arbeitstag sei der 4. Januar 2024 gewesen. Er habe am 14. Januar 2024 geheiratet (vgl. ALK-Nr. 131 ff.).

4.6 Gemäss Arbeitszeugnis vom 31. März 2024 bestand die Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der B.\_\_\_\_ darin, eine Schicht von zwei bis vier Mitarbeitende zu leiten. Darüber hinaus war er für weitere Aufgaben im Betrieb zuständig, namentlich das Waschen von Mehrwegbecher und Mehrweggeschirr, die Qualitätskontrolle und das Führen des Waschprotokolls, das Einlagern der sauberen Mietware, die regelmässige Pflege und Reinigung des Maschinenparks sowie das Laden und Abladen von Fahrzeugen (vgl. ALK-Nr. 81).

4.7 Auf einem Fragebogen der Beschwerdegegnerin vom 5. April 2024 gab C.\_\_\_\_ am 10. April 2024 an, es sei zur Kündigung gekommen, weil der Beschwerdeführer nach seinen Ferien statt am 8. Februar 2024 erst am 26. Februar 2024 zur Arbeit erschienen sei. Er habe den Beschwerdeführer sowohl schriftlich als auch mündlich auf sein Fehlverhalten aufmerksam gemacht. Dieser habe keine dienstvertraglichen Pflichten verletzt, seine Entlassung jedoch

ausschliesslich selbst verschuldet. Seine Stelle sei inzwischen bereits neu besetzt worden (vgl. ALK-Nr. 78 f.). Dieser Stellungnahme legte er eine von ihm verfasste, an den Beschwerdeführer gerichtete und mit «Arbeitsaufforderung» betitelte E-Mail vom 13. Februar 2024 mit folgendem Inhalt bei (vgl. ALK-Nr. 80): «Guten Tag [...] Wir hoffen, dass du wohlauf nach deinen Ferien zurück bist. Gemäss Arbeitsplan hättest du am 08.02.2024 wieder deine Arbeit aufnehmen sollen. Leider bist du – obwohl wir dich mehrmals versucht haben zu kontaktieren – ohne Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen. Wir fordern dich auf, bis am 26.02.2024 zur Arbeit zu erscheinen. Solltest du bis zu diesem Datum nicht zur Arbeit erscheinen, gehen wir davon aus, dass du den Arbeitsvertrag nicht erfüllen willst. Somit würden wir den Arbeitsvertrag vom 08.04.2022 fristlos per 26.02.2024 auflösen. Die Lohnauszahlung erfolgt per 26.02.2024 unter Berücksichtigung der gesetzlichen Konventionalstrafe von 25 %. Dieses Mail wird zusätzlich als eingeschriebenen Brief an deine Postadresse gesendet. Bei Fragen kannst du dich gerne bei mir melden. Freundliche Grüsse»

4.8 Mit E-Mail vom 26. April 2024 stellte der zuständige Sachbearbeiter der Beschwerdegegnerin C.\_\_\_\_ folgenden ergänzenden Fragekatalog zu: · «Gemäss (...) vorliegenden Unterlagen haben Sie [dem Beschwerdeführer] am 13. Februar 2024 per Mail mitgeteilt, dass er seine Arbeit nach seinen Ferien nicht wie vereinbart am 8. Februar 2024 wieder aufgenommen hat. Handelte es sich bei dieser Mail um den ersten Versuch Ihrerseits, schriftlich mit ihm Kontakt aufzunehmen, oder haben Sie das bereits vorgängig mittels Brief versucht? (...) · Sofern Sie vor diesem Zeitpunkt versucht haben, mit ihm in Kontakt zu treten, wann genau waren diese Versuche und in welcher Form? · Aus welchem Grund haben Sie ihn mittels Mail aufgefordert, die Arbeit erst bis am 26. Februar 2024 und nicht bspw. schon am darauffolgenden Freitag wieder aufzunehmen? · Hat [der Beschwerdeführer] bis spätestens am 26. Februar 2024 seine Stelle wieder angetreten? Falls ja, weshalb wurde ihm dann am 26. Februar 2024 genau gekündigt, wenn er ja der Aufforderung zur Wiederaufnahme nachgekommen ist und ihm die unbezahlten Tage im Februar 2024 entsprechend vom Lohn abgezogen worden sind? · Hat sich zwischen Ihrer Aufforderung vom 13. Februar 2024 und seiner allfälligen Rückkehr an den Arbeitsplatz etwas Neues ereignet, was Ihrerseits ausschlaggebend für die Kündigung gewesen ist? · Weshalb haben Sie in Ihrer Stellungnahme zum Kündigungsgrund angegeben, dass er keine dienstvertraglichen Pflichten verletzt hat, wenn er ja nach seinen Ferien nicht wieder zur Arbeit erschienen ist?»

In einer Antwortmail vom 29. April 2024 erteilte C.\_\_\_\_ daraufhin folgende Auskünfte (vgl. ALK-Nr. 64): Er habe sich persönlich am 8. Februar 2024 beim Beschwerdeführer per SMS gemeldet und ihn gebeten, sich zu melden. Weitere (Kontakt-) Versuche via Whatsapp und SMS seien durch ihre Mitarbeitenden an diesem Tag und in den Folgetagen erfolgt. Vor diesem Tag habe er nicht versucht, den Beschwerdeführer zu kontaktieren, da dies normalerweise bei ihren Mitarbeitenden nicht nötig sei. Sie setzten voraus, dass die Mitarbeitenden nach ihren Ferien wie geplant zur Arbeit erschienen. Die Arbeitsaufforderung per E-Mail berücksichtige, dass diese (allenfalls) erst später gelesen werden könne oder der zusätzlich erfolgte, eingeschriebene Postversand der E-Mail nicht innerhalb der Abholfrist (in der Regel ca. zehn Tage) oder gar nicht abgeholt werde. Der Beschwerdeführer sei am 26. Februar 2024 wie aufgefordert zur Arbeit erschienen. Die fristgerechte Kündigung per 31. März 2024 sei ausgesprochen worden, da sie mit ihm vor einem Jahr ein ähnliches Problem nach seinen Ferien gehabt hätten. Schlussendlich hätten sie die Unzuverlässigkeit und die mangelnde Kommunikation des Beschwerdeführers nicht mehr akzeptieren können. Bei seiner Stellungnahme zum Kündigungsgrund sei er davon

ausgegangen, dass es sich dabei lediglich um die Aufgaben des Beschwerdeführers in dessen Arbeitsbereich gehandelt habe. 4.9 Mit Verfügung vom 2. Mai 2024 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab dem 1. April 2024 während 33 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ein. Als Begründung führte sie an, sein ehemaliger Arbeitgeber habe ihm vorgeworfen, dass er nach seinen Ferien trotz Arbeitsaufforderung zwölf Tage lang nicht zur Arbeit erschienen sei. Es habe bereits im vergangenen Jahr nach seinen Ferien ein ähnliches Problem gegeben und der Arbeitgeber sei nicht mehr gewillt gewesen, seine Unzuverlässigkeit und mangelnde Kommunikation weiterhin hinzunehmen. Die Arbeitslosigkeit sei demnach alleine auf sein Verhalten zurückzuführen, weshalb diese als selbstverschuldet zu qualifizieren sei (vgl. ALK-Nr. 58 f.).

4.10 Mit Einsprache vom 6. Mai 2024 machte der Beschwerdeführer geltend, er hätte die Arbeit gerne wieder aufgenommen, wie dies mit seinem früheren Arbeitgeber vereinbart worden sei. Sein für den 10. Februar 2024 vorgesehener Rückflug sei jedoch gestrichen worden, ohne dass er etwas dagegen habe unternehmen können. Der Rückflug sei auf den 10. Februar 2024 und nicht auf den 8. Februar 2024 geplant gewesen, weil er donnerstags, freitags und samstags nie gearbeitet habe. Er habe erst am 21. Februar 2024 zurückfliegen können. Er sei an diesem Tag zurückgekommen und habe sofort seinen ehemaligen Vorgesetzten aufgesucht, welcher ihm indes mitgeteilt habe, dass er keine Zeit für ihn habe und er am 25. Februar 2024 (und nicht am 26. Februar 2024) wiederkommen könne. Er wäre bereits am 21. Februar 2024 bereit gewesen, mit ihm zu sprechen bzw. die Arbeit wieder aufzunehmen. Leider sei es ihm nicht möglich gewesen, seinen Vorgesetzten vorher zu benachrichtigen, gebe es doch in dem Dorf in Äthiopien, in welches er für seine Heirat gereist sei, kein Internet. Zum Beweis lege er eine Kopie der E-Mail des Reiseunternehmens bei, welches den Flug für ihn gebucht habe. Darin sei über die Annullierung des Fluges informiert worden. Er habe diese E-Mail erst bei seiner Rückkehr in die Schweiz gelesen. Er habe erst bei seiner Ankunft am Flughafen (in Äthiopien) erfahren, dass sein Flug storniert worden sei. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liege seiner Ansicht nach nicht vor (vgl. ALK-Nr. 53). Die erwähnte Kopie der E-Mail des Reiseunternehmens legte der Beschwerdeführer nicht bei.

4.11 In ihrem Einspracheentscheid vom 26. August 2024 hielt die Beschwerdegegnerin fest, der Beschwerdeführer habe gemäss seiner eigenen Aussage erst am Flughafen erfahren, dass sein Flug storniert worden sei. Es wäre ihm demnach ohne weiteres zumutbar gewesen, am Flughafen seinen Arbeitgeber über diesen Umstand in Kenntnis zu setzen, sei doch davon auszugehen, dass an Flughäfen ein Telefonnetz verfügbar sei. Allenfalls hätte er auch über das Internet seinem Arbeitgeber eine Mitteilung zukommen lassen können. Er hätte somit seine Situation erklären und den voraussichtlichen Termin seiner Rückreise mitteilen können. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber wäre vermeidbar gewesen und die nachfolgende Arbeitslosigkeit sei folglich als selbstverschuldet zu werten (vgl. ALK-Nr. 24 ff.; A.S. 1 ff.).

4.12 In seiner Beschwerde vom 2. September 2024 führte der Beschwerdeführer aus, er habe bei seinem früheren Arbeitgeber Ferien beantragt und vom 10. Januar 2024 bis am 8. Februar 2024 bewilligt erhalten. Seine Ehefrau sei leider krank geworden. Die medizinische Versorgung in Äthiopien basiere noch oft auf Heilungen in der Natur. Seine Ehefrau habe die Möglichkeit wahrnehmen und an einen Wasserfall pilgern können, der ihr Heilung versprochen habe. Währenddessen sei er von einem Kollegen telefonisch darüber informiert worden, dass sein Flug annulliert worden sei. Dies habe er nicht im Internet überprüfen können, weil er keinen Internetzugang gehabt habe. Mit vielen Telefonaten habe er dann herausgefunden, dass er entweder am 21. Februar 2024 oder am

3. März 2024 zurückfliegen könnte. Aufgrund seines bestehenden Arbeitsverhältnisses habe er natürlich den 21. Februar 2024 als Rückflugdatum gewählt. Er habe seinen Vorgesetzten in diesem Moment nicht anrufen können, da die Telefonanbieter in Äthiopien keine Telefonverbindung in die Schweiz herstellen könnten und wenn doch, dann nur in der Grossstadt und verbunden mit sehr hohen Kosten. Er sei jedoch auf dem Land gewesen. Beweise könne er leider keine vorlegen. Er habe somit erst nach seiner Einreise in die Schweiz seinen Vorgesetzten anrufen können, was er auch sofort getan habe. Dieser habe jedoch leider keine Zeit für ihn gehabt und ihn auf den 26. Februar 2024 verwiesen. Er habe ihm angeboten, dass er zehn Tage kostenlos für ihn arbeite, um die verpasste Zeit nachzuholen. Auf dieses Angebot sei sein Vorgesetzter leider nicht eingegangen, obwohl er um die dringende Angelegenheit mit seiner Ehefrau gewusst habe. Während seinen Ferien sei er für seine Ehefrau da gewesen, er habe nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt und auch versucht, seinen Vorgesetzten so rasch wie möglich zu informieren (vgl. A.S. 4 f.).

4.13 In ihrer Beschwerdeantwort vom 9. Oktober 2024 wies die Beschwerdegegnerin darauf hin, dass der Beschwerdeführer in seiner Einsprache behauptete, er habe sich selber am Flughafen befunden, als sein Rückflug in die Schweiz angeblich annulliert worden sei. In der Beschwerde mache er (neu) geltend, er habe sich zu diesem Zeitpunkt mitten auf einer Pilgerreise befunden. Sie kenne die Gegebenheiten in Äthiopien nicht und könne nicht beurteilen, ob dem Beschwerdeführer ein Telekommunikationsnetz, welches eine Verbindung in die Schweiz hätte aufbauen können, zur Verfügung gestanden sei oder nicht. Es sei unklar, weshalb er in der geschilderten Sachverhaltsvariante 1 keine Möglichkeit gehabt habe, am Flughafen oder in einer angrenzenden Stadt ein Internetcafé aufzusuchen, und weshalb er in der (neuen) Sachverhaltsvariante 2 am 8. Februar 2024 nicht selber zum Flughafen gegangen sei. Das Verhalten des Beschwerdeführers hätte wohl nicht zu einer Kündigung geführt, wenn sich im Vorjahr gemäss Angaben des Arbeitgebers nicht ein ähnlicher Vorfall ereignet hätte. Der Beleg für die Annullierung des Rückflugs sei zwar in der Einsprache erwähnt worden, habe aber keinen Eingang in ihre Akten gefunden. Ebenfalls sei unklar, wie und wann er zu einem neuen Rückflugticket gekommen sei. Die Ticketausgabestelle müsste über eine (funktionierende) Internetverbindung verfügen. Der Beschwerdeführer habe offenbar von den Schwierigkeiten gewusst, welche sich bei einem Aufenthalt auf dem afrikanischen Kontinent ergeben könnten, und es wäre ihm zuzumuten gewesen, vorgängig die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen (vgl. A.S. 10 ff.).

4.14 In seiner Replik vom 14. Oktober 2024 führte der Beschwerdeführer aus, er habe sich in [...] aufgehalten und sich von dort aus um einen schnellstmöglichen Rückflug in die Schweiz gekümmert. Leider sei es ihm momentan nicht möglich, schriftliche Belege einzureichen. In Äthiopien herrsche momentan eine sehr aufgeheizte Stimmung gegenüber Eritrea. Daher werde seine schriftliche Anfrage bei [...] Airlines sicherlich nicht bearbeitet werden können (vgl. A.S. 19).

## **E. 5**

5.1 Dem Beschwerdeführer waren ■ wie er selber ausführt (vgl. E. II. 4.12 hiervor) ■ von seinem damaligen, im Eventbereich tätigen Arbeitgeber B. \_\_\_ vom 10. Januar 2024 bis am 8. Februar 2024 Ferien bewilligt worden. Nachdem er am 8. Februar 2024 nicht am Arbeitsplatz erschienen war, versuchte sein Arbeitgeber wiederholt und erfolglos mit ihm Kontakt aufzunehmen (vgl. E. II. 4.7, E. II. 4.8 hiervor). Am 13. Februar 2024 forderte ihn sein Vorgesetzter C. \_\_\_ sowohl per E-Mail als auch per eingeschriebenem Brief auf, bis (spätestens) am 26. Februar 2024 zur Arbeit zu erscheinen, andernfalls das Arbeitsverhältnis mit ihm fristlos auf diesen Termin hin aufgelöst werde (vgl. E. II. 4.7

hiervor). Der Beschwerdeführer meldete sich daraufhin (frühestens) am 21. Februar 2024 nach seiner Rückkehr aus Äthiopien in die Schweiz bei seinem Vorgesetzten, welcher ihn auf den 26. Februar 2024 zu sich bestellte (vgl. E. II. 4.10, E. II. 4.12 hiervor). An besagtem Termin händigte C. \_\_\_ dem Beschwerdeführer schliesslich ein Schreiben aus, mit welchem ihm ordentlich und unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von einem Monat (vgl. E. II. 4.1 hiervor) auf den 31. März 2024 gekündigt wurde (vgl. E. II. 4.2 hiervor).

5.2 Nach Art. 329c Abs. 2 OR bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Der Arbeitnehmer darf sich nicht selbst Ferien nehmen. Der eigenmächtige Bezug von Ferien durch den Arbeitnehmer berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 337 OR (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Corinne Widmer Lüchinger/David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, Basel/Zürich 2019, Art. 329c N 1 sowie Art. 337 N 20). Davon ausgenommen ist einzig eine unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung (Art. 337 Abs. 3 OR). Der Beschwerdeführer verlängerte unbestrittenermassen und in unzulässiger Weise von sich aus und ohne vorgängige Absprache mit seinem Arbeitgeber B. \_\_\_ seine Ferien. Ob Letzterer ■ vorbehältlich des Vorliegens eines entschuldbaren Verhinderungsgrundes ■ grundsätzlich berechtigt gewesen wäre, ihm fristlos zu kündigen, braucht dabei nicht abschliessend beurteilt zu werden. Denn einerseits drohte der Vorgesetzte C. \_\_\_ dem Beschwerdeführer lediglich mit einer fristlosen Kündigung (vgl. E. II. 4.7 hiervor), liess es dann aber ■ nachdem sich dieser innert der ihm bis am 26. Februar 2024 angesetzten Frist gemeldet hatte ■ bei einer ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von einem Monat auf den 31. März 2024 bewenden (vgl. E. II. 4.2 hiervor). Andererseits setzt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV auch gar keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 OR voraus (vgl. E. II. 2.2 hiervor).

### **E. 5.3**

5.3.1 Gemäss Arbeitsvertrag vom 8. April 2022 mit der B. \_\_\_ war der Beschwerdeführer verpflichtet, der Geschäftsleitung eine Arbeitsverhinderung unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen (vgl. E. II. 4.1 hiervor). Es ist unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer (frühestens) am 21. Februar 2024 bei seinem Vorgesetzten C. \_\_\_ meldete (vgl. E. II. 5.1 hiervor). Selbst wenn in seinem Sinne (vgl. E. II. 4.10 hiervor) und zu seinen Gunsten davon ausgegangen würde, dass er von Donnerstag bis Samstag nie arbeitete und sein erster Arbeitstag nach den Ferien demnach nicht am 8. Februar 2024 (Donnerstag), sondern erst am 11. Februar 2024 (Sonntag) gewesen wäre, informierte er seinen Vorgesetzten während mindestens zehn Tagen nicht über seine verspätete Rückkehr aus den Ferien und stand diesem ■ wie er auch selber ausführt (vgl. E. II. 4.5 hiervor) ■ in besagtem Zeitraum (ausserplanmässig) nicht zur Verfügung. Durch diese Unterlassung hat er aber klarerweise (vgl. E. II. 3.3 hiervor) eine Vertragsverletzung begangen und damit dem Arbeitgeber einen aus Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts berechtigten Anlass zu einer (zumindest ordentlichen) Kündigung gegeben (vgl. in diesem Sinne auch: Urteil des Bundesgerichts C 205/01 vom 4. Oktober 2001 E. 3c/cc). Daran ändert auch nichts, dass der Vorgesetzte C. \_\_\_ im

Fragebogen der Beschwerdegegnerin vom 5. April 2024 eine Verletzung dienstvertraglicher Pflichten durch den Beschwerdeführer verneinte (vgl. E. II. 4.7 hiervor), ging er doch anfänglich (irrtümlicherweise) davon aus, dass eine solche nur eine pflichtwidrige Verrichtung der Arbeitsleistung im engeren Sinne umfasse (vgl. E. II. 4.8 hiervor).

5.3.2 Erschwerend kommt vorliegend hinzu, dass der Beschwerdeführer nicht etwa nur als einfacher Betriebsmitarbeiter bei der B.\_\_\_\_ angestellt war, sondern unter anderem auch eine Schicht von zwei bis vier Mitarbeitenden leitete (vgl. E. II. 4.1 sowie E. II. 4.6 hiervor). Der Arbeitgeber war somit umso mehr auf die Anwesenheit des Beschwerdeführers angewiesen und dessen Ausfall von ungewisser Dauer und die damit verbundene Stellvertretersuche für ihn mit erheblichen Umtrieben verbunden. Der Beschwerdeführer musste mithin damit rechnen und nahm es letztlich auch eventualvorsätzlich in Kauf (vgl. E. II. 2.3 hiervor), dass die B.\_\_\_\_ aufgrund seiner Unzuverlässigkeit und mangelnden Kommunikation das Arbeitsverhältnis mit ihm auflösen könnte, weshalb er zu Recht von der Beschwerdegegnerin wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

5.3.3 Bei diesem Ergebnis kann letztlich offenbleiben, ob der Beschwerdeführer ■ wie von seinem Vorgesetzten C.\_\_\_\_ ohne nähere Angaben geltend gemacht (vgl. E. II. 4.8 hiervor) ■ bereits im Vorjahr zu spät aus den Ferien zurückgekehrt war und deswegen allenfalls bereits eine entsprechende Verwarnung erhalten hatte. Denn eine zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung berechtigende selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV bedarf keine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch den Arbeitgeber. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen des Versicherten um die Möglichkeit, durch sein Handeln eine Kündigung zu bewirken (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_382/2007 vom 7. Februar 2008 E. 5 mit weiteren Hinweisen). Angesichts der Schwere der konkreten Verfehlung ■ eigenmächtige Verlängerung der Ferien um mindestens zehn Tage bei gleichzeitig fehlender Information seines Arbeitgebers über seine Arbeitsverhinderung und den voraussichtlichen Zeitpunkt seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz ■ ist diese Voraussetzung beim Beschwerdeführer ohne weiteres zu bejahen. Dies gilt umso mehr, falls sich in der Vergangenheit tatsächlich bereits einmal ein ähnlicher Vorfall zugetragen haben sollte.

5.4 Auch die vom Beschwerdeführer dagegen erhobenen Einwände vermögen an diesem Resultat nichts zu ändern:

Der Beschwerdeführer bringt vor, es sei ihm in seinen Ferien in Äthiopien aufgrund des schlechten Telekommunikationsnetzes bzw. des fehlenden Internetzuganges vor Ort nicht möglich gewesen, seinen Vorgesetzten in der Schweiz vor dem 21. Februar 2024 über die Annullation seines auf den 10. Februar 2024 geplanten Rückfluges zu informieren (vgl. E. II. 4.10, E. II. 4.12 hiervor). Es muss vorliegend offenbleiben, ob der ursprünglich gebuchte Rückflug tatsächlich annulliert worden war, hat doch der Beschwerdeführer ■ obwohl von ihm angekündigt (vgl. E. II. 4.10 hiervor) ■ keine entsprechenden Belege eingereicht (vgl. E. II. 4.10, E. II. 4.14 hiervor). Hierbei handelt es sich jedoch um eine Tatsache, welche er besser kennt und welche durch die Beschwerdegegnerin bzw. das Versicherungsgericht nicht oder dann nur mit unverhältnismässigem Aufwand erhoben werden könnte (vgl. E. II. 3.1 hiervor). Darüber hinaus erscheinen die Erklärungsversuche des Beschwerdeführers wenig glaubwürdig und in sich widersprüchlich: So machte er in seiner Einsprache vom 6. Mai 2024 geltend, dass er am (Ab-) Flughafen in Äthiopien von der Annullierung seines Rückfluges erfahren habe (vgl. E. II. 4.10 hiervor). Nachdem die

Beschwerdegegnerin in ihrem Einspracheentscheid vom 26. August 2024 den berechtigten Einwand angebracht hatte, dass zumindest an einem Flughafen ein (hinreichend stabiles) Telefonnetz sowie eine (funktionierende) Internetverbindung zur Verfügung stehen müssten (vgl. E. II. 4.11 hiervor), passte er in der Folge in seiner Beschwerde vom 2. September 2024 seine Aussage insofern an, als er neu behauptete, während einer Pilgerreise auf dem Land von einem Bekannten telefonisch auf die Annullierung seines Rückfluges hingewiesen worden zu sein, ohne Möglichkeit, im Anschluss daran seinen Vorgesetzten in der Schweiz anzurufen (vgl. E. II. 4.12 hiervor). Aber selbst wenn diese neue Sachverhaltsvariante zutreffen sollte, vermag auch sie nicht zu überzeugen. Denn auch diesfalls wäre es ihm durchaus möglich und angesichts der Wichtigkeit der Angelegenheit auch zumutbar gewesen, ein Internetcafé in einer grösseren Stadt in der Umgebung entweder selber aufzusuchen oder durch eine entsprechend instruierte Drittperson vor Ort ■ Telefonate im Inland waren ja gemäss seinen Angaben möglich (vgl. E. II. 4.12 hiervor) ■ aufsuchen zu lassen, um mittels einer (einfachen) E-Mail seinen Vorgesetzten umgehend über die Annulation seines Rückfluges in Kenntnis zu setzen und das (voraussichtliche) Datum seiner Rückkehr in die Schweiz mitzuteilen. Sein Verhalten, welches zu der durch den Arbeitgeber am 26. Februar 2024 ausgesprochenen Kündigung geführt hat, wäre demnach in Beachtung der pflichtgemässen Sorgfalt vermeidbar gewesen.

5.5 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer mithin durch sein vorwerfbares und vermeidbares Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und seine Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Die Beschwerdegegnerin hat ihn folglich zu Recht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

## **E. 6**

6.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei nach Art. 45 Abs. 3 AVIV folgende Abstufung gilt:

- leichtes Verschulden: 1 - 15 Tage (lit. a)
- mittelschweres Verschulden: 16 - 30 Tage (lit. b)
- schweres Verschulden: 31 - 60 Tage (lit. c)

6.2 Die Festlegung der Einstellungsdauer innerhalb des durch die Verordnung vorgegebenen Rahmens bildet einen Ermessensentscheid (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_257/2014 vom 10. Juni 2014 E. 3.2). Bei dessen Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 126 V 75 E. 6 S. 81; siehe auch Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110). Dabei ist auch den Bestrebungen der Verwaltung Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (Urteil des Bundesgerichts 8C\_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2 mit Hinweis). Die Beschwerdegegnerin hat in ihrer Verfügung vom 2. Mai 2024 sowie in ihrem Einspracheentscheid vom 26. August 2024 festgehalten, dass bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich im schweren Verschulden mit einer Einstellungsdauer zwischen 31 und 60 Tagen zu erfolgen habe,

wobei «im üblichen Rahmen» 33 Einstelltage zu verfügen seien. Da vorliegend keine mildernden oder erschwerenden Gründe ersichtlich seien, sei der Beschwerdeführer ab dem 1. April 2024 für 33 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder einzustellen (vgl. ALK-Nr. 24 f., 58 f.; A.S. 1 f.).

6.3 Das SECO hat zur konkreten Einstellungsdauer weitergehende Vorgaben für die Verwaltung publiziert (AVIG-Praxis ALE). Gemäss Einstellraster des SECO unter Ziff. D75 der AVIG-Praxis ALE (1.B) gilt das Verschulden bei fristgerechter Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, als leicht bis schwer. Die Verwaltung hat mithin sämtliche objektiven und subjektiven Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen und muss bei der Einstellung das allgemeine Verhalten der versicherten Person einbeziehen (AVIG-Praxis ALE, Ziff. D72). Der Auffassung der Beschwerdegegnerin, wonach bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit, mithin auch im Anwendungsbereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, grundsätzlich von einem schweren Verschulden auszugehen sei (vgl. E. II. 6.2 hiervor), kann somit nicht ohne weiteres gefolgt werden. Dessen ungeachtet ist ihre Einschätzung vorliegend zumindest im Ergebnis nicht zu beanstanden: Das Verhalten des Beschwerdeführers war, wie aufgezeigt (vgl. E. II. 5.2 ff. hiervor), in hohem Masse geeignet, eine Kündigung herbeizuführen, hat er doch seine Ferien eigenmächtig um mindestens zehn Tage verlängert und seinen Arbeitgeber während der gesamten Zeit weder über seine Arbeitsverhinderung noch über den voraussichtlichen Zeitpunkt seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz informiert. Namentlich aufgrund der langen Zeitdauer, während der er für seinen Arbeitgeber nicht erreichbar war und unentschuldigt nicht zur Arbeit erschien, muss von einem vergleichsweise schwerwiegenden Fall einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden (vgl. bereits E. II. 5.3.3 hiervor). Gründe, die für eine mildere Beurteilung sprechen würden, sind nicht ersichtlich, zumal es dem Beschwerdeführer nach der (angeblichen) Annullierung seines Rückfluges in die Schweiz trotz möglicherweise erschwerter Umstände vor Ort möglich und zumutbar gewesen wäre, seinen Arbeitgeber umgehend darüber in Kenntnis zu setzen und ihm das (voraussichtliche) Datum seiner Rückkehr mitzuteilen (vgl. E. II. 5.4 hiervor). Bei dieser Sachlage rechtfertigt sich die Annahme eines schweren Verschuldens mit einem Einstellrahmen zwischen 31 und 60 Tage. Innerhalb dieser Kategorie ist mit Blick darauf, dass keine früheren Einstellungstatbestände bekannt sind (vgl. Art. 45 Abs. 5 AVIV) und ein angeblich bereits früher erfolgtes ähnliches Fehlverhalten des Beschwerdeführers samt entsprechender Verwarnung des Arbeitgebers nicht als hinreichend gesichert zu gelten hat (vgl. E. II. 5.3.3 hiervor), eine Einordnung im unteren Bereich angemessen, wie sie die Beschwerdegegnerin mit den 33 Einstelltagen vorgenommen hat. Das Versicherungsgericht sieht demnach keinen Anlass, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen.

7. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

## **E. 8**

8.1 Der Beschwerdeführer, der in eigener Sache handelt und zudem materiell unterliegt, hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 61 lit. g ATSG).

8.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG

nicht vorgesehen ist (vgl. Art. 61 lit. fbisATSG).

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb von 30 Tagen seit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheidungen (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst

Birgelen

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