

VBE.2025.439 / nb / GM

Art. 84

Urteil vom 12. Mai 2026

Besetzung	Oberrichter Kathriner, Präsident Oberrichterin Gössi Oberrichter Zürcher Gerichtsschreiber Battaglia
-----------	---

Beschwerde- führerin	A. _____
-------------------------	-----------------

Beschwerde- gegner	<i>AWA - Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau</i> , Rain 53, 5000 Aarau
-----------------------	---

Gegenstand	Beschwerdeverfahren betreffend AVIG (Einspracheentscheid vom 10. September 2025)
------------	---

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Die Beschwerdeführerin war unter anderem für die B. _____ GmbH als Pflegehelferin tätig. Dieses Arbeitsverhältnis wurde ihr seitens der Arbeitgeberrin am 26. Februar 2025 per 30. April 2025 gekündigt. Sie meldete sich am 2. März 2025 zur Arbeitsvermittlung und am 31. März 2025 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2025 an. Die Kasse tätigte Abklärungen im Hinblick auf die Kündigung und verfügte am 3. Juli 2025 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 19 Tagen ab dem 1. Mai 2025 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Die dagegen erhobene Einsprache wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 10. September 2025 ab.

2.

2.1.

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 29. September 2025 Beschwerde und beantragte sinngemäss dessen Aufhebung sowie den Verzicht auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

2.2.

Der Beschwerdegegner beantragte mit Vernehmlassung vom 17. Oktober 2025 die Abweisung der Beschwerde.

2.3.

Die Beschwerdeführerin äusserte sich dazu mit Eingabe vom 23. Oktober 2025 (Postaufgabe) und reichte eine Verfügung der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 20. Oktober 2025 ein.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin mit Einspracheentscheid vom 10. September 2025 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 51 ff.) zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 19 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.

2.1.

Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen,

nötigenfalls auch ausserhalb des bisherigen Berufes. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der versicherten Personen durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherten Personen hätten vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal 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 persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten 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).

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 durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

2.3.

Im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung, mit welcher der Arbeitgeber nicht in erster Linie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten bezwecken will (vgl. hierzu BGE 123 III 246 E. 3 S. 248 ff. mit Hinweisen), ist das Verhalten der versicherten Person im Lichte des Tatbestands von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu würdigen (ARV 2012 S. 294, 8C_872/2011 E. 3.2). Die Arbeitslosigkeit kann – analog zur freiwilligen Stellenaufgabe gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV – nur dann als selbstverschuldet gelten, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die versicherte Person zumutbar war (ARV 1986 Nr. 23 S. 91, 1976 Nr. 18 S. 114; vgl. Rz D19 der AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [seco] in der ab dem 1. Januar 2025 gültigen Fassung). Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf ARV 2012 Nr. 13 S. 294, 8C_872/2011 E. 3.2). Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle wird praxisgemäss strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle und schliesst generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2428 Rz. 832; JAQUELINE CHOPARD,

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 116, Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4). Bei der Beurteilung dieser Frage hat Art. 16 AVIG gemäss Rechtsprechung lediglich die Funktion einer Auslegungshilfe (Urteil des Bundesgerichts 8C_237/2021 vom 6. September 2021 E. 2.2. mit Hinweisen). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat, bzw. ein zumutbares Vertragsänderungsangebot zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis bis zur Zusage einer anderen Erwerbstätigkeit weiterzuführen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 116 und 119).

Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kommt in Frage, wenn die betroffene Person (zumindest) eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Das ist der Fall, wenn sie vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung bzw. Nichtweiterführung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber führt, und dies in Kauf nimmt (vgl. ARV 2012 S. 294, 8C_872/2011 E. 4.1; Urteile des Bundesgerichts 8C_652/2020 vom 5. Februar 2021 E. 2.3.2; 8C_796/2019 vom 27. März 2020 E. 3.2).

3.

3.1.

In sachverhaltlich relevanter Hinsicht lässt sich den Akten Folgendes entnehmen:

Die B._____ GmbH teilte der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 9. Januar 2025 mit, das Pensum werde "wie vertraglich vereinbart" von 70 % auf 50 % reduziert. Das ursprüngliche Pensum beinhalte die Betreuung einer Angehörigen; diese befinde sich indes nunmehr im Ausland und eine Rückkehr in die Schweiz werde nicht mehr erfolgen (VB 117; 129). In der Folge fanden Verhandlungen zwischen der Arbeitgeberin und der Beschwerdeführerin statt, in deren Verlauf der Beschwerdeführerin zunächst ein Vertragsangebot in einem 50%-Pensum und anschliessend auch im bestehenden 70%-Pensum unterbreitet wurde, wobei in letzterem die Fahrtzeit als Arbeitszeit definiert und (im Vergleich zum ursprünglichen Arbeitsvertrag [VB 66 f.]) nicht mehr separat abgegolten werden sollte (vgl. dazu VB 70 f.; 115; 126; 130). Nachdem die Beschwerdeführerin am 24. Februar 2025 mitgeteilt hatte, über keinen neuen Vertrag weiter diskutieren zu wollen (VB 112), kündigte die B._____ GmbH das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 26. Februar 2025 per 30. April 2025 (VB 231). Mit Vereinbarung vom 12./21. März 2025 einigten sich die Beschwerdeführerin und die B._____ GmbH über den Inhalt des Arbeitszeugnisses und den Stundensaldo (VB 106 f.).

3.2.

Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, die neuen Bedingungen hätten für sie eine Lohneinbusse bedeutet, da die Fahrtzeit nicht mehr separat vergütet worden wäre (Beschwerde S. 1).

Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes.

Der Beschwerdeführerin wurde für ein 70%-Pensum ein Monatsgehalt von Fr. 4'450.00 angeboten (VB 70); eine separate Abgeltung der Fahrtzeit wäre im Vergleich zum ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht mehr erfolgt (vgl. Beschwerdebeilage 16 f.). Der im letzten halben Jahr durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst aus der Anstellung bei der B._____ GmbH (und damit der entsprechende Anteil dieser Anstellung am versicherten Verdienst) betrug Fr. 5'373.65 (vgl. Lohnkonto in VB 183 f.). Der angebotene neue Lohn erweist sich somit "bloss" um rund 17 % tiefer, was keine Unzumutbarkeit aus finanziellen Gründen im Sinne der obgenannten Bestimmung zu begründen vermag.

3.3.

Die übrigen von der Beschwerdeführerin zudem genannten Punkte (Unstimmigkeiten betreffend Stundensaldo, in der Vergangenheit fehlerhafte Abrechnung des Beitrages an die Nichtberufsunfallversicherung [NBU] [Beschwerde S. 2; vgl. auch VB 134]) lassen sich unter keinen der in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgezählten Ausnahmetatbestände einer Unzumutbarkeit (vgl. BGE 124 V 62 E. 3b S. 63) subsumieren und begründen somit keine Unzumutbarkeit. Eine potentielle Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (Beschwerde S. 2) hätte ärztlich eindeutig attestiert werden müssen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2). Differenzen über die Lohnhöhe, sofern die gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bestimmungen beachtet werden, gelten jedoch nicht als unzumutbar (Rz. D26 AVIG-Praxis ALE). Wie die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 5. Juni 2025 ausführte, sei auch immer alles nachbezahlt worden (VB 134; vgl. auch die Lohnabrechnung über die Nachzahlung der zu Unrecht abgezogenen NBU-Beiträge in Beschwerdebeilage 13). Ebenso war ihr bewusst, dass der Nichtabschluss des neuen Arbeitsvertrages zur Kündigung führen könnte (VB 135). Es erscheint verständlich, dass die Beschwerdeführerin sich angesichts all dieser Punkte rasch nach einem anderen Arbeitsverhältnis umgesehen hat. Dies begründet indes keine Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle zu den neuen Konditionen bis zum Finden einer neuen Anstellung im Sinne der einschlägigen Rechtsprechung (vgl. E. 2.3.), sondern ist im Rahmen des Verschuldens bei der Höhe der Sanktion zu berücksichtigen (vgl. E. 4. nachfolgend).

3.4.

Zusammenfassend liegen damit keine rechtfertigenden Gründe vor, weshalb von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und mithin einem sanktionswürdigen Verhalten auszugehen ist.

4.

4.1.

Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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). Nach der Rechtsprechung ist im Bereich des schweren Verschuldens als sachgemässer Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung grundsätzlich ein Mittelwert in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala zu wählen, somit ein solcher von 45 Einstelltagen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 6 mit Hinweisen; BGE 123 V 150 E. 3c S. 153).

Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt 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).

4.2.

Mit der Einstellungsdauer von 19 Tagen wurde dem Verschulden der Beschwerdeführerin und insbesondere der verständlicherweise angespannten Situation vor allem im Hinblick auf fehlerhafte Lohnabzüge, die Über- und Minusstundenauseinandersetzung und den niedrigeren angebotenen Lohn (betreffend Entschädigung für die Fahrtzeit) im Rahmen von entschuldbaren Gründen (vgl. E. 4.1. hiervor) angemessen Rechnung getragen (vgl. VB 102). Die Einstelldauer bewegt sich denn auch bloss im unteren Bereich eines mittelschweren Verschuldens anstatt im – grundsätzlich als Ausgangspunkt zu betrachtenden – mittleren Bereich des schweren Verschuldens (vgl. E. 4.1.). Diese Qualifizierung erscheint sachgerecht. Triftige Gründe, welche es rechtfertigen würden, innerhalb der Verschuldenskategorie in das Ermessen des Beschwerdegegners einzugreifen, sind sodann keine ersichtlich (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.1 f.). Dass die Beschwerdeführerin nach erfolgter Kündigung in der Folge rasch eine neue Anstellung fand, kann nicht zu ihren Gunsten berücksichtigt werden (Beschwerde S. 3). Daraus zeigt sich

denn auch, dass es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, zunächst das neue Vertragsangebot der B._____ GmbH anzunehmen und sich dann (oder bereits während der laufenden Verhandlungen hinsichtlich des neuen Vertrags) um eine andere Anstellung zu bemühen. Ein langes Verbleiben in der bisherigen Anstellung zu den neuen Konditionen wäre somit nicht notwendig gewesen. Die Einstelldauer von 19 Tagen erweist sich somit als angemessen und ist zu bestätigen.

4.3.

Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich darauf hinweist, dass sie (zufolge der neuen Anstellung bereits ab 22. Mai 2025 [VB 176]) insgesamt gar nicht 19 Taggelder bezogen hatte, die sanktioniert werden könnten (Beschwerde S. 2), ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdegegner die Sanktion rein aufgrund des Verschuldens und damit unabhängig davon festzusetzen hatte, ob die Beschwerdeführerin überhaupt so viele Taggelder Arbeitslosenentschädigung in Höhe der Sanktion bezogen hat oder überhaupt beziehen konnte. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Beschwerdeführerin der Kasse deshalb im Endeffekt mehr zurückzahlen müsste, als sie effektiv bezogen hatte.

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. September 2025 als rechens, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist.

5.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

5.3.

Der Beschwerdeführerin steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und dem Beschwerdegegner aufgrund seiner Stellung als Sozialversicherungsträger (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 Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 12. Mai 2026

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Kathriner

Battaglia