

VBE.2025.563 / ck / nl

Art. 89

Urteil vom 11. Juni 2026

Besetzung Oberrichter Roth, Präsident
 Oberrichterin Fischer
 Oberrichter Zürcher
 Gerichtsschreiber Battaglia
 Rechtspraktikantin Amigo-Kehl

Beschwerde- **A.** _____
führer

Beschwerde- **Unia Arbeitslosenkasse**, Kompetenzzentrum D-CH West,
gegnerin Monbijoustrasse 61, Postfach, 3001 Bern

Gegenstand Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
 (Einspracheentscheid vom 6. November 2025)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Mit Verfügung vom 16. Mai 2025 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer, der sich am 4. März 2024 zur Arbeitsvermittlung angemeldet und Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. März 2024 gestellt hatte, wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit hinsichtlich der ab dem 1. März 2024 bestandenen und mittels Aufhebungsvereinbarung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist per 30. November 2024 aufgelösten Anstellung im Zwischenverdienst ab dem 1. Dezember 2024 für 35 Tage (24.5 effektive Einstelltage) in der Anspruchsberechtigung ein. Die vom Beschwerdeführer dagegen erhobene Einsprache wies die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 6. November 2025 ab. Dies begründete sie im Wesentlichen damit, dass es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis im Zwischenverdienst zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzuführen.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 6. November 2025 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 6. Dezember 2025 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Anträge:

- "1. Der Einsprache-Entscheid der Arbeitslosenkasse vom 06.11.2025 sei aufzuheben.
2. Es sei festzustellen, dass mir kein Abzug von Taggeldern zuzurechnen ist.
3. Die Arbeitslosenkasse sei anzuweisen, mir die Taggelder vollumfänglich gutzuheissen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Arbeitslosenkasse."

2.2.

Am 9. Dezember 2025 reichte der Beschwerdeführer eine ärztliche Beurteilung vom 8. Dezember 2025 ein.

2.3.

Mit Vernehmlassung vom 17. Dezember 2025 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 6. November 2025 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 9 ff.) zu Recht ab dem 1. Dezember 2024 für 35 bzw. effektiv 24.5 Tage wegen Selbstverschuldens der Arbeitslosigkeit 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 (Urteile des Bundesgerichts 8C_40/2016 vom 21. April 2016 E. 2.1; 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2 mit Hinweisen u.a. auf GERHARD GERHADS, Kommentar zum AVIG, Bd. I [Art. 1-58], 1988, N. 8 zu Art. 30 AVIG und 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. Dies gilt auch bei verschuldeter Aufgabe einer Tätigkeit im Zwischenverdienst (vgl. Weisung AVIG ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO [AVIG-Praxis ALE], Stand: 1. Juli 2025, Rz. D67). Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

Die Frage der Zumutbarkeit 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 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf ARV 2012 Nr. 13 S. 294, 8C_872/2011 E. 3.2). Rechtsprechungsgemäss kann, wer eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert, obwohl er eine Fortdauer unter Lohnfortzahlungspflicht hätte beanspruchen können, den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllen (Urteile des Bundesgerichts 8C_775/2023 vom 15. Januar 2025 E. 2.2.2; 8C_625/2023 vom 7. März 2024 E. 5.3). Eine Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren (AVIG-Praxis ALE, Rz. D24). Eine Selbstkündigung kann nur sanktioniert werden, wenn der versicherten Person das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zugemutet werden kann (AVIG-Praxis ALE, Rz. D26). Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2; vgl. auch AVIG-Praxis ALE, Rz. D26). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

3.

In sachverhaltlicher Hinsicht steht fest, dass der Beschwerdeführer infolge der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses mit der B._____ AG seitens der Arbeitgeberin per 29. Februar 2024 (VB 246; 271 f.) Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. März 2024 beantragte (VB 242) und daraufhin ab März 2024 Taggelder der Beschwerdegegnerin bezog (193 f.; VB 234 f.). Nachdem sich herausgestellt hatte, dass er ab dem 1. März 2024 im (gegenüber der Beschwerdegegnerin nicht deklarierten) Zwischenverdienst weiterhin bei der B._____ AG gearbeitet und ein das Arbeitslosentaggeld übersteigendes Einkommen erzielt hatte (VB 201), forderte die Beschwerdegegnerin die für die Kontrollperioden März 2024 bis Oktober 2024 ausgerichteten Taggelder mit (in der Folge rechtskräftig gewordener) Verfügung vom 31. Dezember 2024 zurück (VB 193 ff.). Am 21. November 2024 wurde das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der B._____ AG per dieses Datum durch eine Aufhebungsvereinbarung aufgelöst. Damit verzichtete der Beschwerdeführer auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist (VB 157 f.). Die Arbeitgeberin bestätigte am 9. Oktober 2025 auf entsprechende Nachfrage der Beschwerdegegnerin hin, dass das Arbeitsverhältnis ihrerseits gekündigt worden wäre, falls der

Beschwerdeführer der Aufhebungsvereinbarung nicht zugestimmt hätte (VB 64). Vor diesem Hintergrund ging die Beschwerdegegnerin in ihrem Einspracheentscheid vom 6. November 2025 zu Recht davon aus, dass der Beschwerdeführer durch den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung einer Verkürzung der Kündigungsfrist zugestimmt und somit das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt aufgelöst hat, in welchem er noch keine neue Arbeitsstelle gefunden hatte, wodurch er mit einer (vollständigen) Arbeitslosigkeit ab – angesichts des noch für den ganzen Monat November 2024 ausbezahlten Lohns (vgl. VB 157 S. 1) – 1. Dezember 2024 rechnen musste (VB 9 ff.). Dass ihm ab diesem Zeitpunkt eine andere Stelle verbindlich zugesichert gewesen wäre, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist aus den Akten nicht ersichtlich. Damit lag ab 1. Dezember 2024 grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vor (vgl. E. 2.2.; BGE 112 V 323 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts 8C_625/2023 vom 7. März 2024 E. 5.3). Der Beschwerdeführer hat sich folglich im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht grundsätzlich am Schaden der Arbeitslosenkasse zu beteiligen, welchen er aufgrund seines Verhaltens verursacht hat (vgl. E. 2.2. hiervor), sofern es ihm nicht unzumutbar gewesen war, bis zur Zusicherung einer anderen Stelle bzw. bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist an seiner Arbeitsstelle zu verbleiben.

4.

4.1.

Der Beschwerdeführer macht – unter Hinweis auf die Beurteilung seines Hausarztes vom 8. Dezember 2025 (Beilage zur Eingabe vom 5. [recte: 9.] Dezember 2025) sinngemäss geltend, der Verbleib an der Arbeitsstelle bei der B._____ AG bis zum Finden einer neuen Stelle bzw. bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei ihm aufgrund der schwierigen Verhältnisse am Arbeitsplatz und seines angeschlagenen Gesundheitszustands nicht zumutbar gewesen (Beschwerde S. 2; Eingabe vom 9. Dezember 2025 S. 2; vgl. auch VB 130 f.; 164 f.).

4.2.

Den "Stellungnahme[n] zum Kündigungsgrund" des Beschwerdeführers zuhanden der Beschwerdegegnerin vom 27. Februar und vom 2. Mai 2025 ist zu entnehmen, dass dieser sich von seinen Vorgesetzten erniedrigt fühlte und die Situation am bisherigen Arbeitsplatz als psychisch belastend empfand (VB 130 f.; 164 f.). Auch wenn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für den Beschwerdeführer auf Dauer keine Option darstellen mochte, genügen die geltend gemachten Kommunikationsprobleme, das schlechte Arbeitsklima sowie die Meinungsverschiedenheiten mit den Vorgesetzten nicht zur Annahme einer Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang darauf, dass mangels hinreichender

entsprechender Anhaltspunkte in den Akten nicht von einem eigentlichen Mobbing des Beschwerdeführers im Sinne der einschlägigen Definition gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ausgegangen werden kann (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 5 mit Hinweisen).

4.3.

Von einer Unzumutbarkeit der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen kann sodann nur ausgegangen werden, wenn eine solche durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis belegt ist (vgl. E. 2.2. hiavor). Aus der vom Beschwerdeführer am 9. Dezember 2025 eingereichten Beurteilung seines Hausarztes med. pract. C._____, Praktischer Arzt, vom 8. Dezember 2025 geht hervor, dass ersterer über eine zunehmende Belastung am Arbeitsplatz, die eine erhebliche Stressbelastung bedeutet habe, klagte. Der Hausarzt führte dazu aus, die Zunahme der Symptome erfülle "die Ausprägung der akuten Stressreaktion". Der Beschwerdeführer habe über ausgeprägte emotionale Stresssymptome (unter anderem Schlafstörungen, Anspannung und Konzentrationsstörungen) und vegetative Symptome berichtet, welche im Rahmen der Konsultationen hätten bestätigt werden können. Der bestehende Diabetes mellitus Typ II habe durch die beschriebene Situation "natürlich [...] keine positive Entwicklung" erfahren, weshalb die Behandlung habe intensiviert werden müssen. Somit seien die Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit unter anderem Grund dafür gewesen, dass der Beschwerdeführer es für nicht mehr zumutbar empfunden habe, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Nach seiner (med. pract. C._____) Einschätzung, die sich aus den Berichten des Beschwerdeführers und den "erhobenen Beobachtungen" ergebe, erscheine die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als "vertretbar", um somit eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes abzuwenden.

Rechtsprechungsgemäss sind Arztzeugnisse, die sich allein auf Patientenschilderungen ohne eigene objektiv erhobene Befunde stützen oder erst Monate später ausgestellt wurden, nicht beweissbildend (Urteil des Bundesgerichts 8C_125/2021 vom 14. September 2021 E. 3.1 f. mit Hinweis auf ARV 2005 S. 55, C 207/03 E. 3.2). Med. pract. C._____ verfasste die Beurteilung vom 8. Dezember 2025 mehr als ein Jahr nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und der B._____ AG am 21. November 2024. Dem fraglichen Attest ist weder zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer zur vorliegend relevanten Zeit vom 1. März (Aufnahme der Zwischenverdiensttätigkeit) bis 21. November 2024 (Abschluss der Aufhebungsvereinbarung) wegen der geltend gemachten Stressreaktion überhaupt bei med. pract. C._____ in Behandlung befunden hatte, noch auf welchen Zeitraum sich dessen Beurteilung konkret bezieht. Ebenso wenig geht daraus hervor, dass dem Beschwerdeführer die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit der B._____ AG bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aus medizinischer Sicht

unzumutbar gewesen wäre, hielt med. pract. C._____ doch bloss fest, der Beschwerdeführer habe das Arbeitsverhältnis – unter anderem – aufgrund von Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit als nicht mehr zumutbar empfunden (VB 18). Dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Einschätzung von med. pract. C._____ "vertretbar" war, reicht vor diesem Hintergrund nicht aus, um von einer Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (bzw. zum allfälligen früheren Auffinden einer neuen Stelle) auszugehen.

Auf eine solche lassen auch die Ausführungen von med. pract. C._____ im Formular "Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" der Beschwerdegegnerin nicht schliessen. So hielt dieser darin lediglich fest, seine Einschätzung betreffe die Zeit ab Dezember 2024; der Beschwerdeführer habe sich wegen Schmerzen gemeldet, worauf nach dem MRT ein operativer Eingriff im Schulterbereich erfolgt sei (VB 52). Die Angaben im zweiten, am 20. Oktober 2025 von med. pract. C._____ ausgefüllten Formular (VB 72 f.) beziehen sich schliesslich auf Beschwerden, deretwegen ab dem 18. Juli 2025 eine Behandlung erfolgt und dem Beschwerdeführer im September 2025 für drei Wochen eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt worden war, und nicht auf die Zeit bis zur Aufhebungsvereinbarung per 21. November 2024 (VB 52). Auch die eingereichten Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für die Zeit vom 28. Januar bis 17. bzw. 22. Februar 2025 (VB 162; 177), vom 8. September bis 29. September 2025 (VB 86) sowie der Arztbericht nach dem operativen Eingriff an der Schulter vom 10. März 2025 (VB 58 f.) sind zum Beweis einer Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz über den 21. November 2024 hinaus bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist offensichtlich nicht geeignet.

4.4.

Zusammenfassend liegt keine objektive Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die per 21. November 2024 vereinbarte Beendigung hinaus bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei einer ordnungsgemässen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Der Verzicht des Beschwerdeführers auf die Einhaltung dieser Kündigungsfrist fällt daher unter den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und stellt mithin ein sanktionswürdiges Verhalten dar (vgl. E. 2.2. hiervor). Damit kann offenbleiben, ob der Beschwerdeführer, wie von der ehemaligen Arbeitgeberin geltend gemacht wurde, durch sein Verhalten (Verstossen gegen arbeitsrechtliche Pflichten, Nichtbeachten von Instruktionen und Fälschung einer Urkunde) dieser auch Anlass zur Kündigung gegeben hätte, falls die Aufhebungsvereinbarung nicht zustande gekommen wäre (VB 10; 125 f.; 140 f.).

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). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer bei Aufgabe eines Zwischenverdienstes ist der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist der betragliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden (AVIG-Praxis ALE, Rz. D68).

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. 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). 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).

5.2.

Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 35 Tagen bzw. 24.5 effektiven Tagen erscheint in Würdigung der geschilderten konkreten Umstände und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass schuld mindernde Gründe weder geltend gemacht wurden noch erkennbar sind, als vertretbar (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2. mit Hinweisen). Die von der Beschwerdegegnerin aufgrund des Zwischenverdienstes vorgenommene Umrechnung der Anzahl Einstelltage auf effektive Einstelltage (vgl. VB 127) wurde vom Beschwerdeführer nicht gerügt (BGE 119 V 347 E. 1a S. 349 f.) und es sind keine Anhaltspunkte vorhanden, wonach diese Berechnung nicht korrekt vorgenommen worden wäre.

5.3.

Zusammenfassend kann es somit bei der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 35 Tage bzw. 24.5 effektive Tage ab dem

1. Dezember 2024 sein Bewenden haben. Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich folglich als rechtens, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist.

6.

6.1.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} 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.) kein Anspruch auf 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, 11. Juni 2026

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Roth

Battaglia