

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2023 75

## Entscheid vom 19. Januar 2024

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Jan Bucher, a.o. Gerichtsschreiber

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,  
vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. B. \_\_\_\_\_

**gegen**

**Amt für Arbeit**, Arbeitslosenkasse, Lückenstrasse 8,  
Postfach 1181, 6431 Schwyz,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit)

## **Sachverhalt:**

**A.** A.\_\_\_\_\_ (Jg. 1989) war seit dem 1. September 2020 bei der (damals in Gründung stehenden) C.\_\_\_\_\_ AG als Chief Operating Officer (COO) in einem bis 31. August 2022 bzw. (mangels Kündigung automatisch verlängert) bis 31. August 2024 befristeten Arbeitsverhältnis angestellt (vgl. Vi-act. 84/86). Mit undatiertem Aufhebungsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 30. November 2022 aufgelöst (vgl. Vi-act. 85).

**B.** Am 21. November 2022 wurde A.\_\_\_\_\_ durch das RAV Lachen zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle per 1. Dezember 2022 angemeldet (vgl. Vi-act. 89). Am 8. Dezember 2022 stellte A.\_\_\_\_\_ den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Dezember 2022 (vgl. Vi-act. 76). Mit Schreiben vom 13. Dezember 2022 teilte das Amt für Arbeit A.\_\_\_\_\_ mit, es sei abzuklären, aus welchem Grund der Aufhebungsvereinbarung zugestimmt bzw. auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis 31. August 2024 verzichtet wurde; dabei räumte es ihm im Rahmen des rechtlichen Gehörs Gelegenheit zur Stellungnahme innert zehn Tagen ein (vgl. Vi-act. 68). Am 23. Dezember 2022 liess A.\_\_\_\_\_ eine Stellungnahme unter Beilage von weiteren Unterlagen einreichen (vgl. Vi-act. 61). Mit Verfügung vom 5. Januar 2023 stellte das Amt für Arbeit A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 60 Tagen in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Dezember 2022 ein (vgl. Vi-act. 56).

**C.** Die von A.\_\_\_\_\_ am 6. bzw. 27. Februar 2023 gegen die Verfügung vom 5. Januar 2023 eingereichte Einsprache wies das Amt für Arbeit mit Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 ab (vgl. Vi-act. 41/33/15).

**D.** Gegen den Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 (Versand: gleichentags) lässt A.\_\_\_\_\_ am 11. September 2023 (Versand: gleichentags) fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz erheben mit den Rechtsbegehren:

1. Der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 28/2023 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 21. August 2023 sei aufzuheben, und dem Beschwerdeführer seien die gesetzlichen Leistungen, ohne Einstelltage, auszurichten.
2. Eventualiter sei der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 28/2023 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 21. August 2023 dahingehend abzuändern, dass die Einstelldauer angemessen reduziert wird.
3. Subeventualiter sei die Sache in Aufhebung des angefochtenen Einspracheent-scheides Nr. 28/2023 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 21. August 2023 zu ergänzenden Abklärung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen oder das Gericht habe selber ergänzende Abklärungen anzuordnen.
4. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

**E.** Die Vorinstanz beantragt mit Stellungnahme vom 6. Oktober 2023 die Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdeführer lässt sich mit Replik vom 26. Oktober 2023 erneut in der Angelegenheit vernehmen.

### **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

**1.1** Gemäss Art. 17 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3; BGE 111 V 239 E. 2a; BGE 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. 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 (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage 2016, S. 2511, Rz. 828).

**1.2** Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Sodann ist sie nach Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber verzichtet. Wenn eine versicherte Person eine Kündigung, welche die gesetzliche (oder vertragliche) Kündigungsfrist missachtet, akzeptiert, so verzichtet sie nicht auf Lohnansprüche im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG, sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, weshalb die Frage der Sanktionierung anhand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu beurteilen ist (vgl. Urteil EVG C 135/02 vom 10.2.2003 E. 1.3).

**1.3** Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39; ARV 1998 Nr. 9 S. 44 E. 2b).

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt daher etwa vor, 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02], vom 31.8.1983). Sodann liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor, 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 (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; AVIG-Praxis ALE D23).

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen mittels Aufhebungsvereinbarung ist grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. als Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu qualifizieren (vgl. AVIG-Praxis ALE D24; vgl. auch Urteil BGer 8C\_496/2011 vom 19.10.2011 E. 3.1; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 838). Mithin stellt auch dies ein sanktionierungswürdiges Verhalten dar, wenn die einvernehmliche Auflösung erfolgt, ohne dass eine Anschlussstelle zugesichert wäre, es sei denn, das Verbleiben an der Arbeitsstelle sei unzumutbar.

**1.4** Gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Diese Vermutung kann indes durch den Beweis des Gegenteils umgestossen werden, wobei indessen von der versicherten Person nicht ein strikter Nachweis zu verlangen ist, dies umso weniger, als hier die Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung sind. Einzig auf die Angaben der versicherten Person abzustellen, liefe daher im Ergebnis auf eine unzulässige Verschiebung der Beweislast hinaus. Vielmehr sind die rechtsanwendenden Organe und Behörden im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet, allenfalls weitere Abklärungen zum Arbeitsverhältnis und zu den Umständen seiner Auflösung vorzunehmen, wenn aufgrund der Akten Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle bestehen (vgl. Urteil EVG C 135/02 vom 10.2.2003 E. 2.1.2; ferner nachstehend E. 1.9).

**1.5** Bei der Beurteilung, ob Zu- bzw. Unzumutbarkeit des weiteren Verbleibs vorliegt, hat Art. 16 AVIG die Funktion einer Auslegungshilfe. Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG ist eine Arbeit noch zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet wer-

den, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (vgl. Chopard, a.a.O., S. 116). Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

**1.6** Bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, ist zudem zu beachten, dass gemäss Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (Übereinkommen; SR 0.822.726.8) vom 21. Juni 1988 die Leistungen bei Arbeitslosigkeit verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden können, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgegeben hat. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (vgl. Chopard, a.a.O., S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (vgl. BGE 124 V 238 E. 4b/aa). Das Verbleiben am Arbeitsplatz ist unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) vom 30. März 1911 vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen (vgl. AVIG-Praxis ALE D27; vgl. VGE II 2023 91 vom 22.11.2023 E. 2.3).

**1.7** Vom Grundsatz, dass eine Aufhebungsvereinbarung als Selbstkündigung zu beurteilen ist (vgl. vorstehend E. 1.3), ist dann abzuweichen, wenn erstellt ist, dass der Arbeitgeber auf eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses drängt (vgl. BGE 124 V 234 E. 2b; Urteil EGV C 212/04 vom 16.2.2005 E. 1.2.2/2.2; Kupfer Bucher, a.a.O., S. 209). Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person unmissverständlich vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen bzw. die Aufhebung zu vereinbaren, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Insofern ist bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Selbstkündigung) vorzugehen, sondern nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber genügend Anlass gegeben hat, ihm die Kündigung nahe zu legen.

**1.8** Kommt dabei Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zur Anwendung, setzt eine Sanktionierung in Beachtung von Art. 20 lit. b des IAO-Übereinkommens voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (vgl. Urteil BGer 8C\_125/2021 vom 14.9.2021 E. 2.2). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (vgl. Chopard, a.a.O., S. 52). Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (vgl. Urteile BGer 8C\_721/2020 vom 15.6.2021 E. 6.1; 8C\_796/2019 vom 27.3.2020; 8C\_99/2017 vom 22.6.2017 E. 3; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 837). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. Chopard, a.a.O., S. 76 f.; vgl. zum Ganzen auch VGE II 2021 78 vom 20.9.2021 E. 2.3).

**1.9** In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Verfahrensgrundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (Art. 43 Abs. 1 ATSG und Art. 61 lit. c ATSG). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebenden Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. BGE 117 V 282 E. 4a). Die Untersuchungspflicht dauert mithin so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht. Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen den Versicherungsträger oder das Gericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich (vgl. BGE 138 V 218 E. 6 m.H.) zu betrachten und es könnten weitere Beweissmassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 144 V 361 E. 6.5). Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an der Vollständigkeit und/oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (vgl. Urteil BGer 8C\_668/2022 vom 29.6.2023 E. 6.1.1 m.w.H.).

**2.1** Die Vorinstanz ging im angefochtenen Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 davon aus, dass die C.\_\_\_\_\_ AG den Beschwerdeführer gemäss befristetem bzw. verlängertem Arbeitsvertrag im Umfang eines Vollzeitpensums bis 31. August 2024 beschäftigt hätte; mit der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages habe der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis jedoch von sich aus und ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle bereits per 30. November 2022 aufgelöst; das Arbeitsverhältnis hätte somit noch 21 Monate länger gedauert, wenn der Beschwerdeführer nicht einer vorzeitigen Aufhebung zugestimmt hätte; es sei auch nicht davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin zur Unterzeichnung gezwungen bzw. gedrängt worden sei; dem Beschwerdeführer wäre durchaus freigestanden, die Aufhebungsvereinbarung nicht zu unterzeichnen, sodass die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung hätte aussprechen müssen; dem Beschwerdeführer wäre es zumutbar gewesen, weiter an seiner Arbeitsstelle zu verbleiben und sich aus diesem Arbeitsverhältnis heraus eine neue Anstellung zu suchen; dem stünden selbst ein allfälliger Konkurs bzw. Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin nicht entgegen; ohnehin fehle der Beweis, dass die Arbeitgeberin tatsächlich Konkurs hätte anmelden müssen; von einer Arbeitgeberkündigung sei daher nicht auszugehen; vor diesem Hintergrund sei dem Beschwerdeführer im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ein Selbstverschulden anzulasten, welches zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung führe (vgl. E. 8/11f.; Stellungnahme vom 6.10.2023 Ziff. 3; Verfügung Nr. 19 vom 5.1.2023 [Vi-act. 131]).

**2.2** Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, dass der Aufhebungsvertrag auf Initiative der Arbeitgeberin ausgearbeitet bzw. angesichts der Entwicklung am Arbeitsplatz auf ihr Drängen unterzeichnet worden sei; es liege seinerseits keine freiwillige Preisgabe der Beschäftigung vor (vgl. Beschwerde vom 11.9.2023 Ziff. 20/21; Replik vom 26.10.2023 Ziff. 6). Die Arbeitgeberin habe ursprünglich 15 Mitarbeiter beschäftigt; aufgrund der Covid-Pandemie sowie neuen Regulierungen der FINMA sei der Arbeitgeberin die Vermögensverwaltung verunmöglicht worden, woraufhin es in der Schweiz zu einem enormen Cash Burn von Fr. 2 Mio. gekommen sei; in der Folge habe man vorzeitig aus dem Mietverhältnis am Paradeplatz auszusteigen versucht, was per April/Mai 2022 gelungen sei; alle Mitarbeiter hätten das Unternehmen verlassen müssen; der Beschwerdeführer als COO sei der letzte Mitarbeiter gewesen und habe sogar von zu Hause aus arbeiten müssen; seine Arbeit wäre in Bälde ohnehin ausgegangen; für ihn habe es keine andere Lösung als den Aufhebungsvertrag gegeben; hätte er diesen nicht unterzeichnet, hätte die Arbeitgeberin umgehend bzw. innerhalb eines Monats Konkurs anmelden müssen; mit dem Aufhebungsvertrag habe er immerhin noch seinen Lohn bis Ende November 2022 sowie seine Boni von

Fr. 40'000.-- sichern können; bei einem allfälligen (sofortigen) Konkurs wären die Forderungen des Beschwerdeführers nicht gedeckt gewesen; das Geld sei wegen Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens zudem erst im Januar 2023 beim Beschwerdeführer eingetroffen (vgl. Ziff. 22; Replik vom 26.10.2023 Ziff. 7). Der zwischenzeitlich nach Dubai ausgewanderte, ehemalige Verwaltungsratspräsident habe denn auch mit Schreiben vom 20. Dezember 2022 sowie vom 24. Oktober 2023 bestätigt, dass die Arbeitgeberin kurz vor dem Konkurs gestanden habe, da man die FINMA-Lizenz nicht erworben habe und dementsprechend auch nicht aktiv als Vermögensverwalter habe arbeiten können bzw. dürfen; selbst die Muttergesellschaft stehe kurz vor dem Konkurs; auch die Schwestergesellschaften in Dubai und Singapur würden aktuell rigide Sparmassnahmen durchlaufen; man habe es sich nicht leisten können, die Firma in der Schweiz weiterhin zu finanzieren und deshalb mit den Mitarbeitern Lösungen finden müssen; durch die Aufhebungsvereinbarung habe es der Beschwerdeführer - als letzter Mitarbeiter des Unternehmens - ermöglicht, dass die Arbeitgeberin nicht sofort Konkurs habe anmelden müssen; der Beschwerdeführer habe das Unternehmen keinesfalls freiwillig verlassen (vgl. Ziff. 23; Replik vom 26.10.2023 Ziff. 7). Als unrealistisch erweise sich dabei der vorinstanzliche Einwand, er hätte bei seiner Arbeitgeberin ausharren sollen, bis er eine neue Anstellung finde, zumal er bis dato immer noch keine entsprechende Anstellung gefunden habe (vgl. Ziff. 24).

**2.3** Streitig bzw. zu beurteilen ist mithin nachfolgend, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

**3.** Sachverhaltsmässig gilt als unbestritten, dass der Beschwerdeführer bis 31. August 2022 befristet angestellt war und diese Anstellung mangels Kündigung bis 31. August 2024 verlängert wurde, sodass der Beschwerdeführer in einer bis 31. August 2024 weiterhin befristeten Anstellung stand. Als unbestritten erweist sich dabei ebenso, dass die Arbeitgeberin und der Beschwerdeführer eine Aufhebungsvereinbarung abschlossen (undatiert, gemäss Arbeitgeberbescheinigung jedoch vom 3.10.2022 [Vi-act. 83] bzw. 12.10.2022 [Vi-act. 75/76]), dergemäss das bis 31. August 2024 befristete Anstellungsverhältnis bereits per 30. November 2022 beendet wurde (vgl. Vi-act. 85).

Da eine einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses sowohl den Tatbestand nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV als auch jenen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV erfüllen kann, gilt es zunächst zu beurteilen, ob dies als Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu werten ist (vgl. oben E. 1.3), wovon die Vorinstanz im Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 (vgl. hierzu auch Verfügung Nr. 19 vom 5.1.2023 [Vi-act. 131]) ausgegangen ist,

oder ob die Auflösungsvereinbarung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist und eine Auflösung nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vorliegt.

**4.** Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich dabei gemäss der dem Verwaltungsgericht vorliegenden Aktenlage wie folgt dar:

**4.1** Aus der Aufhebungsvereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und der C. \_\_\_\_\_ AG vom 3. resp. 12. Oktober 2022 geht hervor, dass das seit dem 1. September 2020 bestehende Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 30. November 2022 (sog. Beendigungszeitpunkt) beendet worden war; begründet wurde dies damit, dass die Gesellschaft aus wirtschaftlichen Gründen in naher Zukunft keine Tätigkeit ausüben werde und eine Lösung suche, um das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu beenden; der Lohn zzgl. eines 13. Monatslohnes werde dem Beschwerdeführer bis zum Beendigungszeitpunkt fortbezahlt; ebenso eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 40'000.--, welche mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt werde (vgl. Vi-act. 242).

**4.2** In der vom Beschwerdeführer eingereichten Arbeitgeberbescheinigung vom 1. Dezember 2022 wurde die Arbeitslosenversicherung darüber orientiert, dass am 3. Oktober 2022 auf den 30. November 2022 durch die Arbeitgeberin gekündigt worden sei; aus wirtschaftlichen Gründen seien alle Mitarbeiter entlassen und der Betrieb eingestellt worden; darüber hinaus wurden ein letzter Monatslohn von Fr. 57'832.61 [sic] bzw. per 30. November 2022 ein 13. Monatslohn von Fr. 9'166.67 sowie eine Gratifikation von Fr. 40'000.-- aufgeführt (vgl. Vi-act. 231ff.). Auf Rückfrage der Arbeitslosenkasse, warum er die Arbeitgeberbescheinigung einreiche, gab der Beschwerdeführer an, er sei der letzte Mitarbeiter der C. \_\_\_\_\_ AG, weshalb niemand anders als er selber die Arbeitgeberbescheinigung hätte unterzeichnen können; er und der Verwaltungsratspräsident seien die einzigen Unterschriftsberechtigten, wobei Letzterer nach Dubai ausgewandert sei (vgl. Vi-act. 214/215). Am 9. Dezember 2022 reichte die D. \_\_\_\_\_ AG eine Arbeitgeberbescheinigung ein, die inhaltlich weitgehend identisch war (Vi-act. 207, 201 ff.), so namentlich betreffend Kündigungsgrund und Arbeitgeberin als kündigende Partei. Abweichend wird hier allerdings festgehalten, das Arbeitsverhältnis habe vom 1. September 2020 bis 31. August 2022 gedauert, was gleichbedeutend wäre, dass es mit dem Ende der ersten Frist geendet hätte und gar keine Aufhebungsvereinbarung nötig gewesen wäre (dem widerspricht dann aber wiederum die Kündigung vom 12.10.2022 per 30.11.2022 und die sechsmonatige Kündigungsfrist).

**4.3** Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 8. Dezember 2022 gab der Beschwerdeführer bezüglich der Frage nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an, dass ihm die Arbeitgeberin am 12. Oktober 2022 per 30. November 2022 aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt habe und der Unternehmensbetrieb eingestellt worden sei; neben Lohnansprüchen seien ihm Fr. 40'000.-- an weiteren finanziellen Leistungen zugesprochen worden (vgl. Vi-act. 203ff.).

**4.4** Im Rahmen der Sachverhaltsabklärung nahm das Amt für Arbeit mit Schreiben vom 13. Dezember 2022 an, dass der Beschwerdeführer in Unkenntnis der Rechtslage den Anspruch auf Weiterführung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht geltend gemacht bzw. die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 3. Oktober 2022 auf den 30. November 2022 aufgelöst habe (vgl. Vi-act. 161f.).

**4.5** Mit Stellungnahme vom 23. Dezember 2022 setzte der Beschwerdeführer das Amt für Arbeit unter Beilage des Schreibens des Verwaltungspräsidenten der C.\_\_\_\_\_ AG vom 20. Dezember 2020 darüber in Kenntnis, dass die C.\_\_\_\_\_ AG kurz vor dem Konkurs gestanden habe, weshalb langfristig die Lohnfortzahlung früher oder später ohnehin ausgefallen wäre (vgl. Vi-act. 149).

Darüber hinaus hielt der Verwaltungspräsident der C.\_\_\_\_\_ AG mit Schreiben vom 20. Dezember 2022 Folgendes fest (vgl. Vi-act. 148):

Mit diesem Schreiben bestätige ich Ihnen, dass die C.\_\_\_\_\_ AG leider kurz vor dem Konkurs steht, da wir die FINMA Lizenz nicht erwerben und entsprechend auch nicht aktiv als Vermögensverwalter arbeiten können und dürfen.

Herr A.\_\_\_\_\_ hat in den Jahren 2021 und 2022 versucht mit allen Hebeln die Firma zu retten und hat auch verschiedene Strategien ausgearbeitet, doch leider können wir die Situation durch geänderte regulatorische und wirtschaftliche Situation, nicht ändern.

Durch die globale wirtschaftliche Krise und Korrektur an den Finanzmärkten, steht die Muttergesellschaft, die D.\_\_\_\_\_ AG, ebenfalls vor dem Konkurs. Die Schwestergesellschaften in Dubai und Singapur durchgehen aktuell rigide Sparmassnahmen durch, um die Firmen am Leben zu halten.

Obwohl die Schweiz für uns Aktionäre von grosser Bedeutung war und ist, können wir es uns nicht leisten, weiterhin die Firma zu finanzieren und mussten deswegen mit den Mitarbeitern Lösungen finden.

Herr A.\_\_\_\_\_, als letzter Mitarbeiter der C.\_\_\_\_\_ AG, hat bis zum Ende um das Überleben der Firma gekämpft, doch wie oben beschrieben, können wir leider die Situation nicht ändern.

Durch die Vereinbarung erlaubt uns Herr A.\_\_\_\_\_, dass wir nicht sofort Konkurs anmelden müssen.

**5.1** Wie bereits zuvor ausgeführt, gilt auch das Auflösen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen aus der Sicht des Arbeitslosenversiche-

rungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (vgl. E. 1.3). Ist jedoch klar, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer unmissverständlich zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages drängte bzw. bei einer Nichtunterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung dem Beschwerdeführer gekündigt hätte, ist von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen und eine Einstellung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Selbstkündigung) fällt damit ausser Betracht (vgl. vorstehend E. 1.7). Einen solchen Sachverhalt behauptet zumindest der Beschwerdeführer (vgl. vorstehend E. 2.2; sowie Einspracheergänzung vom 27.2.2023 [Vi-act. 84-91]). Damit aber wäre bei der Sachverhaltsbeurteilung nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen, ob der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin genügend Anlass gegeben hat, ihm die Kündigung nahe zu legen, bzw. (eventual-)vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen hat (vgl. vorstehend E. 1.8).

**5.2** Gemäss den oberwähnten Erwägungen (vgl. vorstehend E. 4 i.V.m. E. 1.9) bestehen durchaus Hinweise, die gegen eine Selbstkündigung sprechen und dafür, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages drängte bzw. das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer angesichts eines möglichen Konkurses ohnehin aufgelöst worden wäre, wäre es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung gekommen (vgl. u.a. Schreiben des Verwaltungspräsidenten vom 20.12.2022 sowie vom 24.10.2023 [Bf-act. 3]; Vi-act. 4; ferner auch Handelsregistereintrag der C.\_\_\_\_\_ AG, welche den konkreten Firmenzweck im Oktober 2022 von explizit der Vermögensverwaltung und Anlageberatung auf einen allgemeinen Zweck 'verschiedener Dienstleistungen im Finanzbereich' beschränkte; vgl. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch), eingesehen am 9.1.2024). Dabei ist denn auch nicht erkennbar, inwiefern der Beschwerdeführer diesbezüglich gegenüber der Vorinstanz widersprüchliche Aussagen gemacht bzw. sich widersprüchlich verhalten haben sollte; entsprechendes bringt die Vorinstanz auch nicht vor (vgl. vorstehend E. 4). Kommt hinzu, dass zunächst auch die Vorinstanz davon ausging, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 3. Oktober 2022 auf den 30. November 2022 aufgelöst habe (vgl. vorstehend E. 4.4).

Trotz den sich aus den Akten ergebenden Anhaltspunkten gegen eine Selbstkündigung hat die Vorinstanz die Arbeitgeberin nicht zu den genauen Umständen der Vertragsauflösung befragt und keine weiterführenden Abklärungen getroffen, sondern allein aufgrund der Aufhebungsvereinbarung einer bis 2024 befristeten Anstellung auf Selbstkündigung geschlossen. Insbesondere wurde bei der Arbeitgeberin nie abgeklärt, ob sie den Beschwerdeführer unmissverständlich zur einvernehmlichen Trennung drängte bzw. ihm auch ohne dessen Zustimmung zur Aufhebungsvereinbarung ohnehin - und trotz befristeter Anstellung - gekün-

digt worden wäre. Geklärt wurde auch nicht, welche Bedeutung dem Eintrag in der Arbeitgeberbestätigung, das Anstellungsverhältnis habe vom 1. September 2020 bis 31. August 2022 gedauert, beizumessen ist (Vi-act. 201). Auch das zwischenzeitlich seitens Beschwerdeführer nachgereichte Schreiben des Verwaltungspräsidenten vom 24. Oktober 2023 vermag hierzu keine konkreten Anhaltspunkte zu liefern. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz kann daher noch nicht davon ausgegangen werden, dass eine Beweislosigkeit eingetreten ist, die zu Lasten des Beschwerdeführers zu gehen hat (vgl. vorstehend E. 1.9).

**5.3** Die Vorinstanz hätte mit weiteren Abklärungen sowie dem Beizug der entsprechenden Akten bei der ehemaligen Arbeitgeberin den Sachverhalt ohne weiteres im vorstehend erwähnten Sinne weiter abklären können und müssen. Sie hat dadurch den Untersuchungsgrundsatz verletzt, weshalb der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben und die Angelegenheit zur Vornahme der unterbliebenen Abklärungen an die Vorinstanz zurückzuweisen ist.

Die Vorinstanz wird insbesondere bei der Arbeitgeberin abzuklären haben, was die genauen Hintergründe der Aufhebungsvereinbarung waren und wie diese zustande kam. Diesbezüglich ist anzufügen, dass die Arbeitgeberin, welche noch immer existiert, zur Mitwirkung verpflichtet ist (Art. 28 Abs. 1 ATSG). Es ist etwa zu klären, auf wessen Initiative der Aufhebungsvertrag ausgestellt wurde, ob die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer unmissverständlich zur einvernehmlichen Trennung drängte bzw. ihm auch ohne dessen Zustimmung zur Aufhebungsvereinbarung gekündigt worden wäre, bzw. wie sie aufgrund der befristeten Anstellung vorgegangen wäre. Nachdem die Arbeitgeberin ausführt, man habe bei der FINMA erfolglos eine Berechtigung beantragt, ohne diese habe das Geschäft gar nicht erfolgreich geführt werden können, weshalb sämtliche Räumlichkeiten gekündigt und alle Mitarbeitenden entlassen worden seien, so handelt es sich alles um Begebenheiten, die sich überprüfen lassen. Auch bezüglich die Aussage, man habe kurz vor Konkurs (innerhalb eines Monats) gestanden, weshalb die Aufhebungsvereinbarung unausweichlich geworden sei, ist von einer Relevanz, so dass anzunehmen ist, dass entsprechende Verwaltungsratsbeschlüsse vorliegen. Sollten sich zudem weitere Abklärungen zur Frage, ob der Beschwerdeführer einen triftigen Grund für die Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte, aufdrängen, hat die Vorinstanz diese ebenfalls vorzunehmen. Ziel der Abklärungen muss es sein, einen Sachverhalt abzuklären, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2). Ein solcher ist anhand der vorliegenden Akten nicht feststellbar, weshalb die Sache nicht spruchreif ist.

**6.** Zusammenfassend ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 aufgrund der Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes aufzuheben ist. Die Beschwerde ist demzufolge gutzuheissen und die Angelegenheit an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit sie weitere Abklärungen im oberwähnten Sinne (vgl. E. 5) trifft. Danach erst hat sie zu beurteilen, ob der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (Kündigung durch Arbeitgeberin) oder Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Selbstkündigung) oder gar nicht in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Damit aber erübrigen sich Ausführungen zur Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung (vgl. angefochtener Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21.8.2023 E. 15-17; Beschwerde vom 11.9.2023 Ziff. 25-32; Stellungnahme vom 6.10.2023 Ziff. 9-11; Replik vom 26.10.2023 Ziff. 10-14).

**7.1** Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur erneuten Abklärung und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) gilt nach ständiger Praxis für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Zusprechung einer Parteientschädigung als Obsiegen der beschwerdeführenden Partei, unabhängig davon, ob die Rückweisung überhaupt beantragt, oder ob das entsprechende Begehren im Haupt- oder Eventualantrag gestellt wird (vgl. BGE 137 V 210 E. 7.1; VGE I 2019 75 vom 16.3.2020 E. 6.2, je m.H.).

**7.2** Verfahrenskosten werden keine erhoben (Art. 61 lit. <sup>fbis</sup> ATSG).

**7.3** Dem Beschwerdeführer ist dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens entsprechend zu Lasten der Vorinstanz eine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG), welche in Beachtung des kantonalen Gebührentarifs für Rechtsanwälte (GebTRa; SRSZ 280.411) vom 27. Januar 1975, welcher für das Honorar im Verfahren vor Verwaltungsgericht in § 14 einen Rahmen von Fr. 300.-- bis Fr. 8'400.-- vorsieht, und unter Beachtung der in § 2 des Gebührentarifs enthaltenen Kriterien, in Ausübung des pflichtgemässen Ermessens auf Fr. 2'500.-- (inkl. inkl. Barauslagen und MwSt) festgelegt wird.

**8.** Gemäss Art. 90 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110) vom 17. Juni 2005 ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen. Selbständig eröffnete Zwischenentscheide sind - mit Ausnahme der Zwischenentscheide über die Zuständigkeit und über Ausstandsbegehren (vgl. Art. 92 BGG) - nur mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können (Art. 93 Abs. 1 lit. a BGG) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen

bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 lit. b BGG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei einem Rückweisungsentscheid zur ergänzenden Sachverhaltsabklärung und anschliessenden Neuverfügung nicht um einen Endentscheid, sondern um einen Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 Abs. 1 BGG (vgl. Urteil BGer 8C\_137/2020 vom 21.2.2020 m.H.a. BGE 133 V 477 E. 4.2/4.3). Ob der vorliegende Entscheid anfechtbar ist, wird letztlich das Bundesgericht entscheiden. Bei einem allfälligen Weiterzug dieses Entscheids ans Bundesgericht kann die Beschwerde erhebende Partei aus der angefügten Rechtsmittelbelehrung nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die nachstehende Rechtsmittelbelehrung erfolgt daher unter diesem ausdrücklichen Vorbehalt.

## **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als dass der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 aufgehoben und die Angelegenheit zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen wird.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.-- (inkl. Barauslagen und MwSt) zu leisten.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).
5. Zustellung an:
  - den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (2/R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 19. Januar 2024

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der a.o. Gerichtsschreiber:

### **\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Romansch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 29. Januar 2024