

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2024 84

## Entscheid vom 12. Dezember 2024

---

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Andrea Reutter, a.o. Gerichtsschreiberin

---

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. 19\_\_ ) 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. Mit undatiertem Aufhebungsvertrag wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 30. November 2022 aufgelöst. Am 21. November 2022 wurde A.\_\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle per 1. Dezember 2022 angemeldet und am 8. Dezember 2022 stellte er Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Dezember 2022. Mit Schreiben vom 13. Dezember 2022 teilte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ mit, es sei abzuklären, aus welchem Grund der Aufhebungsvertrag zugestimmt bzw. auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis 31. August 2024 verzichtet wurde. Am 23. Dezember 2022 liess A.\_\_\_\_\_ eine Stellungnahme unter Beilage von weiteren Unterlagen einreichen. Mit Verfügung vom 5. Januar 2023 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Dezember 2022 für die Dauer von 60 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen eingereichte Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid Nr. 28/2023 vom 21. August 2023 ab. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 11. September 2023 Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit den Anträgen:

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.

Mit VGE I 2023 75 vom 19. Januar 2024 hiess das Verwaltungsgericht die Beschwerde insoweit gut, als der angefochtene Einspracheentscheid aufgehoben und die Angelegenheit zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen wurde.

**B.** Am 23. April 2024 teilte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ mit, per 19. Juni 2024 habe er voraussichtlich den Höchstanspruch von 400 Taggeldern bezogen; ab dann bestehe kein Anspruch mehr auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Vi-act. 15). Per 26. Juni 2024 wurde A.\_\_\_\_\_

infolge Ende der Taggeldbezugsdauer / Rahmenfrist von der Arbeitsvermittlung abgemeldet (Vi-act. 5).

**C.** Nach weiteren Sachverhaltsabklärung erliess die Arbeitslosenkasse am 11. September 2024 einen neuen Entscheid (Nr. 46/2024), wobei die Einsprache vom 6. / 27. Februar 2023 neuerlich abgewiesen und die Verfügung Nr. 19 vom 5. Januar 2023 bestätigt wurde (Vi-act. 2).

**D.** Am 30. September 2024 lässt A. \_\_\_\_\_ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 46/2024 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 11. September 2024 sei aufzuheben, und dem Beschwerdeführer seien die gesetzlichen Leistungen, ohne Einstelltage, auszurichten.
2. Eventualiter sei der angefochtene Einspracheentscheid Nr. 46/2024 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 11. September 2024 dahingehend abzuändern, dass die Einstellungsdauer angemessen reduziert wird.
3. Subeventualiter sei die Sache in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides Nr. 46/2024 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 11. September 2024 zu ergänzenden Abklärungen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen oder das Gericht habe selbst ergänzende Abklärungen anzuordnen.
4. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

**E.** Mit Vernehmlassung vom 18. Oktober 2024 beantragt die Arbeitslosenkasse die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Hierzu repliziert der Beschwerdeführer am 13. November 2024.

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

**1.1** Mit der Verfügung Nr. 19 vom 5. Januar 2023 wurde der Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 60 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt, was mit Einspracheentscheid vom 21. August 2023 bestätigt wurde. Die Vorinstanz führte aus, der Beschwerdeführer habe seit dem 1. September 2020 in einem bis 31. August 2024 befristeten Arbeitsverhältnis bei der Firma C. \_\_\_\_\_ AG gestanden, das nur mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per Ende des befristeten Arbeitsvertrages kündbar gewesen sei. Mittels Aufhebungsvereinbarung vom 3. Oktober 2022 sei es im gegenseitigen Einvernehmen per 30. November 2022 aufgelöst worden und ab dem 1. Dezember 2022 habe er Arbeitslosenentschädigung beantragt. Indem er die frühzeitige Auflösung akzeptiert habe, sei gleichzeitig auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses

und damit auf die gesetzlichen Lohnansprüche verzichtet worden. Damit habe er die Arbeitslosigkeit selber verschuldet (Vi-act. 122, 81).

**1.2** Die dagegen erhobene Verwaltungsgerichtsbeschwerde hiess das Gericht insoweit gut, als der Einspracheentscheid aufgehoben und die Sache zur weiteren Abklärung und neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen wurde (VGE II 2023 75 vom 19.1.2024). Nach Darstellung der gesetzlichen Grundlagen zur selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit und der entsprechenden Praxis (E. 1) erwog das Gericht:

**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 [...] bzw. 12.10.2022 [...]), dergemäss das bis 31. August 2024 befristete Anstellungsverhältnis bereits per 30. November 2022 beendet wurde (...).

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

[...]

**5.1** Wie bereits zuvor ausgeführt, gilt auch das Auflösen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (...). 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 (...). Einen solchen Sachverhalt behauptet zumindest der Beschwerdeführer (...). 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 (...).

**5.2** Gemäss den oberwähnten Erwägungen (...) 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 (...). 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 (...). 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 (...).

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 - gekündigt 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 (...). 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 (...).

Entsprechend diesen Erwägungen hatte die Vorinstanz weitere Sachverhaltsabklärungen zu treffen und über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung neu zu entscheiden.

**1.3** Am 22. Februar 2024 gelangte die Arbeitslosenkasse mit einem Auskunftsbegehren an die C.\_\_\_\_\_ AG (Vi-act. 34).

Im Antwortschreiben vom 27. März 2024 (Vi-act. 16) erklärte die C.\_\_\_\_\_ AG, sie habe von der FINMA die beantragte Lizenz nicht erhalten und daher im Jahr 2021 und den Folgejahren keine operativen Tätigkeiten ausüben dürfen. Man sei dann erfolglos um einen Zusammenschluss mit anderen Vermögensverwaltern bemüht gewesen. Entsprechend habe man weder operativ sein, noch eine Partnerschaft eingehen können. Das fehlende Einkommen habe zum mehrheitlichen Herunterfahren des Geschäfts geführt; entsprechend sei man am Rande des Insolvenzverfahrens gestanden. Zur Konkursvermeidung habe man mit allen Beteiligten, einschliesslich dem Beschwerdeführer, einvernehmliche Lösungen gesucht. Man habe ihn gebeten, eine Vereinbarung zur Aufhebung des Arbeitsvertrages zu unterzeichnen, um so das Insolvenzverfahren zu verzögern. Der Arbeitgeberin sei leider keine Alternative geblieben.

Und weiter führte die Arbeitgeberin aus, mangels Liquidität habe man den Beschwerdeführer nicht bis 2024 beschäftigen können; die Firma habe sich für die Beendigung mittels Aufhebungsvertrags entschieden. Die Initiative sei von der Arbeitgeberin aus gekommen. Obwohl beide Alternativen angeschaut worden seien, habe die Firma klar kommuniziert, dass eine ordentliche Kündigung zu

diesem Zeitpunkt nicht realistisch sei, da die C. \_\_\_\_\_ AG damit nach einigen Monaten das Konkursverfahren hätte eröffnen müssen und der Beschwerdeführer hätte keinen Lohn erhalten. Und weiter:

4. Hätten Sie Herrn A. \_\_\_\_\_ ordentlich gekündigt, falls er den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet hätte, und wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?

Ja, obwohl die Kündigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgt wäre, hätte die Firma bis zu diesem Zeitpunkt aus finanziellen Gründen nicht weiterbetrieben werden können. Wie bereits erwähnt, hätte aufgrund des Mangels an liquiden Mitteln für weitere Lohnzahlungen Insolvenz angemeldet werden müssen.

5. Wie wäre im Falle einer ordentlichen Kündigung verfahren worden, insbesondere in Bezug auf die Lohnzahlung, da eine Kündigung erst zum 31. August 2024 möglich gewesen wäre?

Die prekäre wirtschaftliche Lage des Unternehmens hätte die Lohnzahlung nicht gewährleisten können. Aufgrund ausstehenden Lohnzahlungen wäre eine Insolvenzschiädigung bei der Arbeitslosenversicherung unvermeidbar.

Dem Schreiben lag die Erfolgsrechnung 2022 der C. \_\_\_\_\_ AG bei (Vi-act. 17).

**1.4** Am 13. August 2024 gewährte die Arbeitslosenkasse dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur Auskunft der Arbeitgeberin (Vi-act. 4). Er hielt am 19. August 2024 dafür, die Auskunft spreche für sich; es könne definitiv nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung gesprochen werden. Er könne mehr als nur legitime Gründe für das Verlassen der Stelle nennen und sei zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung gedrängt worden, er habe keine andere Wahl gehabt. Mithin liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor. Unter Verweis auf das IAO-Abkommen Nr. 168 betont er, staatsvertraglich werde nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. Dies sei vorliegend nicht der Fall.

**1.5** Im angefochtenen Einspracheentscheid verweist die Arbeitslosenkasse auf den unbestrittenen Sachverhalt (vgl. VGE II 2023 75 vom 19.1.2024 E. 3; oben E. 1.2) und bestätigte im Ergebnis die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 60 Tage. Zur Begründung führte sie aus:

Es sei unbestritten, dass die Kündigung durch die Arbeitgeberin im Raum gestanden habe. Die Möglichkeit einer Kündigung allein mache die Aufhebungsvereinbarung aber noch nicht zu einer Arbeitgeberkündigung.

Ob und inwiefern der Beschwerdeführer unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden sei, selbst zu kündigen oder gekündigt zu werden bzw. die Aufhebung zu vereinbaren, sei nicht relevant. Dies sei nur dann von Bedeutung, wenn die versicherte Person im Falle der alternativen Arbeitgeberkündigung zum gleichen Zeitpunkt und ohne Verschulden arbeitslos geworden wäre, was vorliegend nicht

der Fall sei, da ordentlich erst per 31. August 2024 hätte gekündigt werden können. Demgegenüber habe der Beschwerdeführer in die Aufhebung per Ende November 2022 eingewilligt; mithin hätte das Anstellungsverhältnis 21 Monate länger gedauert.

Der angeblich bevorstehende Konkurs ändere nichts, da eine Konkursöffnung das Arbeitsverhältnis nicht automatisch auflöse. Mit Blick auf den Zeitraum bis Ablauf der ord. Kündigungsfrist habe der Beschwerdeführer seine Stelle freiwillig vorzeitig aufgegeben, was als Selbstkündigung gelte. Dabei sei unbestritten, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Vereinbarung keine neue Anstellung in Aussicht hatte.

Der Beschwerdeführer bestreite zu Unrecht sinngemäss die Zumutbarkeit des Stellenverbleibs, da er keine Arbeit mehr gehabt hätte und das Verbleiben ohne Büro und Arbeit für die psychische Gesundheit alles andere als förderlich gewesen wäre; es für ihn als Familienvater unverantwortlich gewesen wäre, sich der Aufhebungsvereinbarung zu widersetzen. Laut Vorinstanz ist die finanzielle Lage der Arbeitgeberin gemäss Unterlagen widersprüchlich. Ohne Aufhebung der Anstellung sei der Konkurs binnen Monatsfrist in Aussicht gestellt worden; später dann nach einigen Monaten. Es sei gesagt worden, die Aktionäre könnten sich die Finanzierung der Firma nicht weiter leisten, weshalb eine Lösung mit den Mitarbeitenden habe gesucht werden müssen. Aus der Jahresrechnung 2022 ergebe sich, dass per 31. Dezember 2022 wohl die Zahlungsunfähigkeit drohte, dies durch VR und Aktionariat aber habe abgewendet werden können, da sie die Gesellschaft mit Liquidität versorgt hätten und dies weiterhin tun würden. Bis heute sei das Unternehmen nicht Konkurs gegangen. Auch stehe fest, dass dem Beschwerdeführer der Lohn immer rechtzeitig überwiesen worden sei.

Das Argument finanzieller Schwierigkeiten der Arbeitgeberin rechtfertige keine Selbstkündigung mit verkürzter Kündigungsfrist, zumal dies auch keine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Dass vielleicht Konkurs angemeldet werden müsse, mache den Stellenverbleib nicht unzumutbar. Vielmehr müsse die Lohnforderung tatsächlich gefährdet sein und auf die Abmahnung dürfe der Angestellte nicht verzichten. Dem Angestellten stünde sodann bei ausstehenden Lohnforderungen die Insolvenzenschädigung zu sowie für die Lohnforderung das Konkursprivileg.

In persönlicher Hinsicht sei durchaus nachvollziehbar, dass ein Arbeitnehmer, welcher sich der Arbeitgeberin verpflichtet fühle und viel für den Fortbestand der Firma getan habe, diese nicht Konkurs gehen lassen wolle. In arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht vermöge dies die vorzeitige Auflösung sowie die Schadenüberwälzung auf die Arbeitslosenversicherung jedoch nicht zu rechtfertigen.

tigen. Eine Pflicht, die ehemalige Arbeitgeberin vor dem möglichen Konkurs zu bewahren, habe nicht bestanden. Vielmehr wäre der Verbleib an der Stelle zumutbar gewesen. Im Falle eines effektiven Konkurses hätten ihm sowohl arbeitsrechtlich, konkursrechtlich als auch arbeitslosenversicherungsrechtlich verschiedene Instrumente zur Verfügung gestanden.

Im Rahmen der Insolvenzenschädigung werde von der versicherten Person erwartet, alles zu unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin zu wahren und sie zwangsvollstreckungsrechtlich zu belangen, selbst wenn dies zum Konkurs führe. "Vor diesem Hintergrund erscheint es, insbesondere auch mit Blick auf die Gleichbehandlung aller Versicherten, angemessen, dass auch im Rahmen der Arbeitslosenentschädigung bei einem im Raum stehenden Konkurs des Arbeitgebers, von der Zumutbarkeit des Stellenverbleibs ausgegangen wird. Ansonsten sich ein Versicherter bei finanziellen Schwierigkeiten des Arbeitgebers jeweils mittels Selbstkündigung oder Aufhebungsvertrag zu Lasten der Arbeitslosenkasse eine bessere Stellung verschaffen könnte (...), als wenn er an der Stelle verbleibt und damit das Risiko eingeht, den Arbeitgeber zwangsvollstreckungsrechtlich zu belangen und Insolvenzenschädigung beantragen zu müssen" (Einspracheentscheid Rz. 32). Entsprechend könne und dürfe auch vorliegend der nur möglicherweise anstehende Konkurs der Arbeitgeberin nicht zur Unzumutbarkeit des Stellenverbleibs führen.

Auch die Vorbringen betreffend die psychische Gesundheit vermöchten keine Unzumutbarkeit zu begründen. Eine solche setze ein ärztliches Zeugnis voraus, das die Unzumutbarkeit bestätige. Dieses würde nicht vorliegen.

Insgesamt vermöchten all die beschwerdeführerischen Vorbringen den Vorgaben der Rechtsprechung, einen Verbleib an der Arbeitsstelle bis zum Finden einer Anschlussstelle als unzumutbar erscheinen zu lassen, nicht standhalten. Damit seien die Voraussetzungen erfüllt, den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

**2.** Bezüglich Rechtsgrundlagen der Sanktionierung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit wird auf den Vorentscheid II 2023 75 vom 19. Januar 2024 E. 1 verwiesen.

Anzufügen ist, dass selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegt, 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).

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. Gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet, wobei diese Vermutung durch den Beweis des Gegenteils umgestossen werden kann. 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. 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).

Bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne 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 von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne 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. OR 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).

Vom Grundsatz, dass eine Aufhebungsvereinbarung als Selbstkündigung zu beurteilen ist, ist daher 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.

**3.1** Vor Verwaltungsgericht verweist der Beschwerdeführer auf die Auskunft der Arbeitgeberin vom 27. März 2024 (vgl. oben E. 1.3). Diese spreche für sich; es könne definitiv nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung gesprochen werden. Er sei durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung gedrängt worden und habe keine Wahl gehabt. Entsprechend liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor. Es sei von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen, wenn klar sei, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer zur Auflösungsvereinbarung gedrängt habe bzw. das Verhältnis angesichts eines möglichen Konkurses ohnehin aufgelöst worden wäre, wenn man sich nicht geeinigt hätte. Es bestünden keinerlei Hinweise dafür, dass der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung gegeben habe.

Bezüglich finanzielle Lage der Arbeitgeberin bestreitet er das Vorliegen eines widersprüchlichen Bildes; auf jeden Fall sei es für ihn nicht möglich gewesen vor auszusehen, ob es nun bald zum Konkurs komme oder nicht; ihm sei klar kommuniziert worden, dass die Arbeitgeberin nicht über die nötige Liquidität verfüge.

Zudem wäre es dem Beschwerdeführer nicht zumutbar gewesen, an der Stelle zu verbleiben und im Konkursfall arbeitsrechtliche, konkursrechtliche und arbeitslosenversicherungsrechtliche Instrumente in Anspruch zu nehmen.

Letztlich sei gemäss Beschwerdeführer entscheidend, dass das Arbeitsverhältnis angesichts eines möglichen Konkurses ohnehin aufgelöst worden wäre ohne Gewährleistung der Lohnzahlung, wenn es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung gekommen wäre.

**3.2** Mit diesen Ausführungen vermag der Beschwerdeführer die vorinstanzliche Begründung der Sanktion indes nicht als rechtsfehlerhaft darzutun. Vielmehr beschränkt er sich darauf, sowohl seine eigene Überzeugung sowie die Auskunft der Arbeitgeberin zu wiederholen. Dass resp. inwiefern der Einspracheentscheid rechtsfehlerhaft sein soll, begründet er nicht.

**3.3.1** Sachverhaltsmässig ist erstellt, dass der Beschwerdeführer in einem bis 31. August 2024 befristeten Anstellungsverhältnis stand. Dieses konnte nur per Ablauf der Frist mit sechsmonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden. D.h. eine Kündigung seitens Arbeitgeberin war nur per 31. August 2024 möglich.

Fest steht weiter, dass der Beschwerdeführer im Oktober 2022 einer Aufhebungsvereinbarung zustimmte, dergemäss die Anstellung per 30. November 2022 aufgelöst wurde. Per 1. Dezember 2022 war der Beschwerdeführer arbeitslos und er beanspruchte Arbeitslosentaggelder für die maximale Dauer (400 Taggelder) bis 26. Juni 2024.

**3.3.2** Aufgrund der Akten, insbesondere der Auskunft der Arbeitgeberin, ist des Weiteren davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin sich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrags entschied, da sie nicht über genügend Liquidität verfügte, um ihn bis ins Jahr 2024 anzustellen. Um einen unmittelbaren Konkurs abzuwenden, habe sie zu jener Zeit keine Alternative zur einvernehmlichen Lösung mit allen Beteiligten inkl. Beschwerdeführer gehabt. Die Liquiditätsproblematik und der Druck einer Lösungsfindung seien klar kommuniziert worden. Es sei kommuniziert worden, dass eine ordentliche Kündigung zu jenem Zeitpunkt nicht realistisch sei, da dies nach einigen Monaten zu einem Konkursverfahren geführt hätte und der Beschwerdeführer keinen Lohn mehr gehabt hätte. Man habe den Beschwerdeführer zur Unterzeichnung gebeten, um das Insolvenzverfahren zu verzögern. Gleichzeitig bestätigte die Arbeitgeberin, ohne Abschluss der Aufhebungsvereinbarung wäre ihm ordentlich gekündigt worden, obwohl die Firma aus finanziellen Gründen nicht hätte weiterbetrieben werden können. Die Lohnzahlung wäre nicht gewährleistet gewesen (vgl. Vi-act. 16).

**3.3.3** Und schliesslich steht auch fest, dass die Jahresrechnung 2022 sich zur Unternehmensfortführung äusserte (Anhang Ziff. 3; Vi-act. 17 S. 6). Der VR bestätigte die Überwachung der Zahlungsunfähigkeit; diese drohte der Gesellschaft per 31. Dezember 2022. Indes beschlossen VR und Aktionäre, die Gesellschaft zeitnah mit Liquidität zu versorgen, was am 5. Januar 2023 erfolgte. Auch beschlossen sie, die Gesellschaft auch weiterhin mit Liquidität zu versorgen, bis die Neuausrichtung des operativen Geschäftes beschlossen werde. Es wurde die Fortführungsfähigkeit der Gesellschaft für die nächsten 12 Monate ausdrücklich bestätigt. Die Gesellschaft existiert auch aktuell noch und ist im Handelsregister eingetragen ([www.zefix.ch](http://www.zefix.ch); eingesehen am 3.12.2024).

**3.4.1** Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass der vorliegende Fall nicht vergleichbar ist mit jenen, da ein Anstellungsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung per frühest möglichem Kündigungstermin aufgelöst wird. Bei jenen Fällen, da die Anstellung so oder so per demselben Kündigungsdatum endet (entweder per Kündigung oder per Vereinbarung) stellt sich die Frage, ob der Angestellte einen Kündigungsgrund setzte oder nicht. Vorliegend aber willigte der Beschwerdefüh-

rer in eine Auflösung ein, welche gemäss Arbeitsvertrag überhaupt nicht möglich gewesen wäre, nämlich 21 Monate vor dem frühest möglichen Kündigungstermin. D.h., auch wenn die Initiative zur Aufhebungsvereinbarung unbestrittenermassen von der Arbeitgeberin ausging, so war die Beendigung der Anstellung per 30. November 2022 dennoch ausschliesslich nur mit der Zustimmung des Beschwerdeführers möglich. Die Kündigung seitens Arbeitgeberin wäre frühestens per Ende August 2024 möglich gewesen.

**3.4.2** Weder ergibt sich aus dem Sachverhalt, noch macht der Beschwerdeführer geltend, er sei durch die Arbeitgeberin zur Unterzeichnung der Vereinbarung auf irgend eine Weise unter Druck gesetzt worden. Die Arbeitgeberin selbst hält fest, sie hätte andernfalls einfach ordentlich gekündigt. Sie macht nicht geltend, bei Verweigerung der Auflösungsvereinbarung hätten dem Beschwerdeführer irgend welche Folgen gedroht.

**3.4.3** Hieran ändert der kommunizierte drohende Konkurs resp. die Unmöglichkeit weiterer Lohnzahlungen nichts. Die drohende Zahlungsunfähigkeit ist durch die Jahresrechnung 2022 wohl bestätigt, trat aber seither nicht ein. Der Lohn wurde stets bezahlt, per wann keine Lohnzahlung mehr erfolgt wäre, ist rein hypothetisch (vgl. auch Rechtsprechung, wonach es eine offenkundige Tatsache ist, dass Schuldner ihren Zahlungspflichten oftmals erst unter dem Druck einer schriftlichen Aufforderung oder auch erst einer unmittelbar bevorstehenden Konkursöffnung nachkommen; BGE 134 V 88 E. 6.2). Kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer durch Unterzeichnung der Vereinbarung seinerseits und freiwillig schon ab Dezember 2022 auf weitere Lohnzahlungen verzichtete. Mit der Nichtunterzeichnung hätten auf jeden Fall keine schwerwiegenderen Nachteile hinsichtlich Lohnzahlung gedroht, sondern höchstens eben dieser Lohnausfall. Aus Sicht des Beschwerdeführers gab es daher keinen Grund, die Vereinbarung zu unterzeichnen.

**3.4.4** Diesbezüglich kann auf die berechtigten Ausführungen der Vorinstanz hinsichtlich Recht und Praxis zur Insolvenzenschädigung verwiesen werden. Will ein Angestellter einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung geltend machen, so hat er bei Liquiditätsproblemen seiner Arbeitgeberin seinen Lohn konsequent einzufordern bis hin zur zwangsvollstreckungsrechtlichen Belangung der Arbeitgeberin. Es kann diesbezüglich nicht Sache der versicherten Person sein zu entscheiden, ob Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgversprechend sind oder nicht (Urteile BGE 8C\_85/2019 vom 19.6.2019; 8C\_79/2019 vom 21.5.2019 E. 3.2). Erst recht geht es nicht an, im Wissen um die miserable finanzielle Lage der Arbeitgeberin Inkassomassnahmen aufzuschieben und Folgen

der Insolvenz auf die Arbeitslosenkasse abzuschieben und die Interessen der Arbeitgeberin damit höher zu gewichten (vgl. Urteil EVGer C 91/01 vom 4.9.2001 E. 2b). Genau dies war vorliegend im Ergebnis aber der Fall: Die Arbeitgeberin kommunizierte Liquiditätsprobleme und einen drohenden Konkurs (der bis dato jedoch nicht eintrat) und ersuchte um Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung zur Verzögerung des Insolvenzverfahrens. Hierauf unterzeichnete der Beschwerdeführer freiwillig eine Aufhebungsvereinbarung, entband die Arbeitgeberin von der Lohnzahlungspflicht und machte Taggeldansprüche gegenüber der Arbeitslosenkasse geltend.

**3.4.5** Mit diesem Vorgehen entlastete der Beschwerdeführer ohne Not die in finanziellen Schwierigkeiten stehende Arbeitgeberin, verzichtete auf Lohnansprüche und schädigte damit die Arbeitslosenkasse. Ohne freiwillige Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung hätte der Beschwerdeführer nur ordentlich gekündigt werden können und dies erst per Ende August 2024. Gerade weil er keinen Grund für eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin setzte, hätte ihm diese erst per dann ordentlich kündigen können.

**3.4.6** Zu Recht stellte die Vorinstanz auch fest, dass seitens des Beschwerdeführers keine Unzumutbarkeit bestand, mindestens bis zum Auffinden einer neuen Stelle, resp. bis er z.B. gestützt auf Art. 337 oder Art. 337a OR rechtmässig a.o. künden konnte, angestellt zu bleiben.

Rechtsprechungsgemäss ist ein Verbleib aus gesundheitlichen Gründen nur dann unzumutbar, wenn ein dies eindeutig bestätigendes Arztzeugnis vorliegt (VGE II 2023 91 vom 22.11.2023 E. 2.3). Das vom Beschwerdeführer ins Recht gelegte Arztzeugnis vom 27. September 2022 vermag derlei nicht nachzuweisen; es fehlen jegliche Bezugnahmen zur Arbeit, überhaupt jegliche Begründung.

Eine schlechte finanzielle Situation eines Arbeitgebers kann für einen Angestellten u.U. eine unzumutbare Situation darstellen. Zahlungsunfähigkeit als solche ist allerdings kein Grund für eine ausserordentliche Kündigung. Der Gesetzgeber räumt dem Arbeitnehmer aber das Recht ein, sowohl bei Verletzung der Lohnzahlungspflicht (fällige Lohnforderungen werden nicht beglichen, gemäss Art. 337 OR) als auch bei Lohngefährdung (noch nicht fällig gewordene Lohnansprüche bleiben ungesichert, gemäss Art. 337a OR) ggf. fristlos zu künden. Vorliegend bestanden im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung unbestrittenermassen keine Lohnausstände (vgl. Vi-act. 137, 140, 148). Eine fristlose Kündigung wegen Lohngefährdung wiederum ist nur möglich, sofern dem Arbeitnehmer für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird (vgl. Art. 337a OR). Fristlos kündigen kann er erst in ei-

nem zweiten Schritt, nachdem er vergeblich Sicherheit für seine Forderungen verlangt hat (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337a N 1), bis dahin ist die Anstellung zumutbar. Vorliegend ist unbestritten, dass die Arbeitgeberin mangels Lizenz der FINMA ab 2021 ihre angestrebte Tätigkeit nicht aufnehmen konnte und dadurch in finanzielle Schwierigkeiten geriet. Gleichwohl wurde die bis Ende August 2022 befristete Anstellung des Beschwerdeführers befristet bis Ende August 2024 verlängert. Die Löhne wurden stets bezahlt. Offenkundig waren die Aktionäre weiterhin bereit, die Firma mit Liquidität zu versorgen, bis dato firmiert die Arbeitgeberin weiter. Dass seitens Arbeitnehmer, namentlich des Beschwerdeführers, je eine Sicherheit wegen gefährdeter Löhne gefordert worden wäre, ist nicht bekannt. Damit aber kann im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung nicht von einer unzumutbaren Anstellung wegen finanziellen Schwierigkeiten der Arbeitgeberin gesprochen werden.

Ob die Arbeitgeberin bei Weigerung, die Vereinbarung zu unterzeichnen, Konkurs hätte anmelden müssen resp. wann, kann nicht beantwortet werden. Wohl macht die Arbeitgeberin in ihrer Auskunft derlei geltend. Tatsache ist aber auch, dass die Firma noch immer existiert und die Aktionäre ihren Willen bekundet haben, sie wenn notwendig weiter mit Liquidität zu versorgen. Ihrerseits hätte die Arbeitgeberin selbst im Konkursfall nicht ausserordentlich kündigen können (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337a N 2), ordentlich wiederum erst per Ende August 2024. Dank der Unterzeichnung der Aufhebungsverfügung durch den Beschwerdeführer stellte sich ihr dieses Problem gar nicht und sie konnte sich soweit sanieren, bis eine Neuausrichtung des operativen Geschäftes beschlossen wird (vgl. Anhang Ziff. 3 Jahresrechnung 2022, Vi-act. 17 S. 6). Wäre es tatsächlich zum Konkurs gekommen (was reine Hypothese ist), kann auf das zuvor betreffend Insolvenzenschädigung Ausgeführte verwiesen werden. Bis zum effektiven Konkurs resp. Lohnzahlungsausständen resp. gefährdeter Lohnzahlung nach erfolgloser Sicherheitsforderung hätte keine unzumutbare Situation vorgelegen.

Schliesslich gilt es anzumerken, dass arbeitslosenversicherungsrechtlich grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist (Art. 16 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]) und unzumutbare Arbeiten in Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d). Ein entsprechender Grund ist vorliegend nicht ersichtlich.

**3.5** Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass in der Tat die Arbeitgeberin die Aufhebungsvereinbarung per Ende November 2022 initiierte, um ein Insolvenzverfahren zu verzögern (vgl. oben E. 1.3). Der Beschwerdefüh-

rer gab der Arbeitgeberin keinen Anlass zur Kündigung, entsprechend hätte die Arbeitgeberin erst per Ende August 2024 ordentlich kündigen können. Dennoch willigte der Beschwerdeführer freiwillig in die Aufhebungsvereinbarung ein. Damit ermöglichte er der Arbeitgeberin, die Lohnzahlung per Ende November 2022 zu stoppen und die Firma zu sanieren. Dies zulasten der Arbeitslosenkasse, gegenüber welcher der Beschwerdeführer ab Dezember 2022 Taggeldansprüche geltend machte und in der Folge Taggelder bis zur Ausschöpfung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug bezog. Eine unzumutbare Arbeitssituation lag für den Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung nicht vor. Namentlich wäre es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen, bis zum Auffinden einer neuen Stelle oder bis er gestützt auf Art. 337 OR oder Art. 337a OR ausserordentlich hätte kündigen können, angestellt zu bleiben. Damit aber ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz infolge der freiwilligen Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit sanktionierte.

**4.1** Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit stellt ein zu sanktionierendes Verhalten dar (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG), womit nicht zu beanstanden ist, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

**4.2.1** Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad, der Schwere des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

**4.2.2** Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 AVIV). In diesem Fall beträgt die Dauer der Einstellung somit mindestens 31 Tage, falls keine entschuldbaren Gründe vorliegen.

**4.2.3** Bei Vorliegen eines gesetzlichen Tatbestandes nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt nicht zwingend schweres Verschulden vor (BGE 130 V 125 E. 3.2). Die Mindesteinstellungsdauer von 31 Tagen für schweres Verschulden kann unterschritten werden, wenn entschuldbare Gründe für das Handeln des Versicherten vorliegen. Unter einem entschuldbaren Grund ist dabei ein Grund zu verstehen, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann (BGE 130 V 125 E. 3.5). Bei der Prüfung, ob ein entschuldbarer Grund vorliegt, sind wie bei der Bemessung der Einstellungsdauer die konkreten Umstände und persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 169).

Ein entschuldbarer Grund kann also die subjektive Situation (wie gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (wie befristete Stelle) betreffen (BGE 130 V 125 E. 3.5; Urteil BGer 8C\_24/2021 vom 10.6.2021 E. 3.2.1; Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 4. Auflage, S. 187). Liegt ein entsprechender entschuldbarer Grund vor, ist Art. 45 Abs. 4 AVIV nicht anwendbar; vielmehr ist die Einstellungsdauer diesfalls nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 AVIG zu bemessen (SBVR Soziale Sicherheit-Nussbaumer, N. Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Rz 864).

**4.2.4** Bei der Bemessung der Einstellungsdauer sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls wie Beweggründe, persönliche Verhältnisse (z.B. Alter, Zivilstand, Gesundheit, soziales Umfeld, Bildungsgrad) und Begleitumstände zu berücksichtigen (vgl. VGE II 2021 76 vom 21.10.2021 E. 4.2.2, Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 167 ff.; Melissa Traber, Die Schuldhaftige Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2016, D 64). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 130 V 125 E. 3.5). Es ist dabei vom Mittelwert des jeweils definierten Rahmens für leichtes, mittelschweres und schweres Verschulden auszugehen, welcher bei qualifiziertem Verhalten entsprechend verschärft und bei privilegiertem Verhalten gemindert werden kann (BGE 123 V 153 E. 3b; Urteil BGer 8C\_24/2021 vom 10.6.2021 E. 6).

**4.2.5** Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE, Rz. D72 ff. ein Einstellraster für verschiedene Einstellungs-Tatbestände bereit. Dieses Einstellraster soll eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen.

Die Verwaltungsweisungen sind für das Gericht grundsätzlich nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (Urteil BGer 8C\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 141 V 362 E. 2.3; BGE 138 V 346 E. 6.2; BGE 137 V 1 E. 5.2.3). Ein solches Raster entbindet die verfügende Stelle aber nicht von der Pflicht, das Verhalten der versicherten Person unter Berücksichti-

gung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten, zu würdigen und eine dem Verschulden angemessene Sanktion festzusetzen (Urteil BGer 8C\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 5.3 m.w.H.). Entscheidend ist letztlich das Gesamtverhalten der versicherten Person.

**4.2.6** Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt schliesslich eine typische Ermessensfrage dar; mithin steht der Vorinstanz ein Ermessen zu, das sie pflichtgemäss auszuüben hat.

Die Kognition des Verwaltungsgerichtes ist in diesem Zusammenhang zwar nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Bei der Angemessenheit geht es dabei um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Vorinstanz nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Verwaltungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteile BGer 8C\_297/2022 vom 15.2.2023 E. 5.3; 8C\_555/2022 vom 8.2.2023 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 137 V 71 E. 5.2; Urteil BGer 8C\_331/2019 vom 18.9.2019 E. 3.3; VGE II 2016 6 vom 22.3.2016 E. 4.1; VGE II 2015 20 vom 22.7.2015 E. 4.1).

**4.3** Das Seco-Einstellraster unterscheidet hinsichtlich der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit verschiedene Tatbestände (vgl. AVIG-Praxis ALE D75 Ziff. 1). So wird die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle als schweres Verschulden qualifiziert (Ziff. 1.D). Die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags vor dessen Ablauf durch den Arbeitgeber oder die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen kann leichtes, mittelschweres oder schweres Verschulden darstellen, wobei das Seco anfügt, die Einstellung solle rund 2/3 des Schadens entsprechen, der aufgrund des geplanten Endes des befristeten Arbeitsvertrages berechnet werde (Ziff. 1.J).

**4.4.1** Die Vorinstanz betont, der Beschwerdeführer habe eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben, weshalb von einem schweren Verschulden mit Ausgangswert 45 Einstelltagen auszugehen sei. Im Grundsatz seien die von ihm geltend gemachten Begleitumstände (namentlich die angespannte finanzielle Situation und die damit einhergehende Ungewissheit) verschuldensmindernd zu berücksichtigen. Dies könne aber kein entschuldigbarer Grund sein und zu nur leichtem Verschulden führen, sondern wäre im

Rahmen der Festlegung im schweren Verschulden zu berücksichtigen. Allerdings würden die verschuldenserhöhenden Umstände viel schwerer wiegen: Er sei willentlich 21 Monate zu früh in die Arbeitslosigkeit geraten und mit der Saldoerklärung in der Vereinbarung habe er der Arbeitslosenkasse jegliche Möglichkeit verwehrt, subrogationsweise gegen den Arbeitgeber vorzugehen. Daher sei eine Einstellung im obersten Bereich des schweren Verschuldens verschuldensadäquat. Beachtlich sei, dass die Einstellung gemäss Seco-Raster bei einer Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrages vor dessen Ablauf rund 2/3 des Schadens entsprechen solle, der aufgrund des geplanten Endes des befristeten Arbeitsvertrages berechnet werde. Vorliegend habe der Beschwerdeführer auf eine Weiterbeschäftigung im Umfange von 21 Monaten bzw. rund 456 Tagen verzichtet. Er habe der Arbeitslosenversicherung damit einen äusserst grossen Schaden zugefügt und habe sich im Umfang der maximal zulässigen 60 Taggelder (was noch rund 13% des Schadens entspreche) am Schaden zu beteiligen. Eine Reduktion würde zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung von versicherten Personen führen, die einen deutlich kleineren Schaden verursacht haben.

**4.4.2** Der Beschwerdeführer bestreitet das Vorliegen eines schweren Verschuldens, weil entschuld bare Gründe vorlägen. Es könne höchstens auf leichtes Verschulden erkannt werden, selbst mittelschweres wäre unter den gegebenen Umständen nicht angemessen. Jede Person in derselben Situation hätte gleich wie er gehandelt. Mit dem Aufhebungsvertrag seien wenigstens der Lohn bis Ende November 2022 sowie seine Boni (Fr. 40'000.--) gesichert gewesen. Für ihn als Familienvater wäre es unverantwortlich gewesen, sich dem Aufhebungsvertrag zu widersetzen, er habe doch eigentlich gar keine Wahl gehabt. Und selbst wenn vollkommen zu Unrecht von einem schweren Verschulden ausgegangen würde, wäre die maximale Einstelldauer von 60 Tagen unangemessen. Gemäss Rechtsprechung sei bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit für die Beurteilung des Verschuldens unerheblich, weil die versicherte Person die Arbeitslosigkeit in einem Zeitpunkt verursache, in dem sie nicht wissen könne, wie lange die Arbeitslosigkeit dauere bzw. wie hoch der Schaden sein werde. Zudem sehe auch das Seco-Raster nicht einfach nur schweres Verschulden vor, sondern auch leichtes und mittelschweres.

**4.5** Die Vorbringen des Beschwerdeführers sind unbehilflich. Wie bereits vorab ausgeführt, bestehen für die Einwilligung in die Aufhebungsvereinbarung, welche zu einer 21 Monate vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte, keine entschuld baren Gründe. Es war dem Beschwerdeführer zumutbar, mindestens bis zum Auffinden einer neuen Stelle oder bis er die Stelle gestützt auf Art. 337 resp. Art. 337a OR fristlos hätte künden können, an der bisherigen Stelle zu ver-

bleiben. Damit aber bleibt es beim schweren Verschulden, das mit 31 bis 60 Tagen zu sanktionieren ist. Nicht zu beanstanden ist die vorinstanzliche Erwägung, wonach die Umstände der Anstellung bei der sich in finanziellen Schwierigkeiten befindenden Arbeitgeberin schuld mindernd berücksichtigt werden können, gleichzeitig aber erschwerend der grosse verursachte Schaden dies mehr als aufwiegt. In der Tat beendete der Beschwerdeführer die Anstellung 21 Monate vor der Befristung und er willigte in eine Saldoklausel ein (vgl. Vi-act. 151 S. 5), welche eine Schadloshaltung durch die Arbeitslosenkasse verhinderte. Wenn der Beschwerdeführer ausführt, im Zeitpunkt der Ursache der Arbeitslosigkeit könne die versicherte Person gar nicht wissen, wie hoch der Schaden sein werde, weshalb dieser nicht ex post als Massstab für das Verschulden herangezogen werden könne, so ist dem zu entgegnen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung sehr wohl wusste, dass seine befristete Anstellung noch 21 Monate gedauert hätte und frühestens per Ende August 2024 kündbar war. Allein schon dieses Schadenspotential ist enorm und die 60tägige Einstellungsdauer vor diesem Hintergrund angemessen. Die Vorinstanz hat das ihr zustehende Ermessen bei der Festsetzung der Einstellungsdauer nicht rechtsfehlerhaft angewendet, weshalb kein Anlass besteht, den Entscheid zu korrigieren.

**5.** Damit erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Kosten sind keine zu erheben; Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht keiner (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> und g ATSG).

## **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. 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).
4. Zustellung an:
  - den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (2/R)
  - die Vorinstanz (EB)
  - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 12. Dezember 2024

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die a.o. Gerichtsschreiberin:

### **\*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: 27. Januar 2025