

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2025 10

Entscheid vom 23. Juni 2025

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Marco Lacher, Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (selbstverschuldete Arbeitslosigkeit)

Sachverhalt:

A. A._____ (Jg. _____, von B._____, Kurzaufenthaltsbewilligung EU/EFTA) war vom 30. Januar 2023 bis 30. September 2023 als Senior Software Engineer bei der C._____ GmbH angestellt (Vi-act. 76). Am 10. Oktober 2023 schloss er mit der D._____ GmbH ein Assignment Agreement sowie ein 'Framework Agreement for staff-leasing' (Vi-act. 84), wonach A._____ ab dem 4. November 2023 unbefristet und im Vollzeitpensum als 'Unreal C++ Engineer' für die E._____ LTD, F._____, im Home Office tätig sei und er dabei an die Weisungen der E._____ LTD gebunden sei sowie den Weisungen und Anordnungen des von E._____ LTD bezeichneten 'Supervisors' Folge zu leisten habe. Am 14. Februar 2024 wurde die Anstellung durch D._____ GmbH per 14. März 2024 gekündigt (Vi-act. 86).

B. Am 5. April 2024 wurde A._____ durch das RAV Lachen zur Arbeitsvermittlung angemeldet (Vi-act. 93). Am 22. April 2024 stellte A._____ Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 5. April 2024 im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung (Vi-act. 81).

C. Mit Schreiben vom 30. April 2024 informierte das Amt für Arbeit A._____, das RAV Lachen habe informiert, er habe während der Kündigungsfrist vom 14. Februar 2024 bis 14. März 2024 bzw. bis zum Stempelbeginn am 5. April 2024 zu wenig persönliche Arbeitsbemühungen eingereicht. Man ziehe deswegen eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung in Betracht, wozu er bis am 8. Mai 2024 Stellung nehmen könne (Vi-act. 74). Am 1. Mai 2024 informierte das Amt A._____ über ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen im Monat April 2024, weshalb man auch deswegen eine Sanktionierung beabsichtige, wozu er bis am 10. Mai 2024 Stellung nehmen könne (Vi-act. 71).

Mit Verfügung vom 14. Mai 2024 stellte das Amt für Arbeit A._____ ab dem 5. April 2024 für die Dauer von 4 Tagen wegen ungenügenden Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist in der Anspruchsberechtigung ein (Vi-act. 68) und mit einer weiteren Verfügung desselben Tages für die Dauer von 3 Tagen ab dem 1. Mai 2024 wegen qualitativ ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit (Vi-act. 67).

D. Nachdem sich die Arbeitslosenkasse (ALK) bei der D._____ GmbH nach dem Kündigungsgrund erkundigte und die Arbeitgeberin am 21. Mai 2024 die Kündigung mit der Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten durch A._____ begründete (Vi-act. 60), gewährte die ALK A._____ mit Schreiben vom 22. Mai 2024 das rechtliche Gehör betreffend den Vorwurf der selbst-

verschuldeten Arbeitslosigkeit und der Möglichkeit, ihn deswegen in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Vi-act. 59). Hierzu nahm A. _____ am 31. Mai 2024 Stellung und teilte mit, seines Erachtens sei die Arbeitslosigkeit nicht selbstverschuldet (Vi-act. 57). Am 14. Juni 2024 unterbreitete die ALK A. _____ weitere Fragen im Zusammenhang mit der Kündigung (Vi-act. 53), welche er am 17. Juni 2024 beantwortete (Vi-act. 48, 47).

E. Am 7. Juni 2024 informierte das Amt für Arbeit A. _____ über ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen im Monat Mai 2024, weshalb man eine Sanktionierung beabsichtige, wozu er bis am 17. Juni 2024 Stellung nehmen könne (Vi-act. 55). Mit Verfügung vom 17. Juni 2024 hat das Amt für Arbeit A. _____ ab dem 1. Juni 2024 für die Dauer von 7 Tagen wegen zweitmals qualitativ ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen während der Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Vi-act. 49).

F. Mit Verfügung Nr. 326 vom 19. Juni 2024 verfügte die ALK die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 36 Tagen ab 15. März 2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Vi-act. 46). Gegen diese Verfügung reichte A. _____ Einsprache ein (Postaufgabe 2.7.2024; Vi-act. 38). In der Folge gelangte die ALK mit Fragen an die Arbeitgeberin (Vi-act. 21), welche diese am 18. und 24. Dezember 2024 beantwortete (Vi-act. 13). Hierzu äusserte sich A. _____ am 23. Januar 2025 (Vi-act. 12, 11). Mit Einspracheentscheid Nr. 34/2024 vom 21. Februar 2025 wies die ALK die Einsprache ab (Vi-act. 7).

G. Gegen den Einspracheentscheid reicht A. _____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht (Postaufgabe 7.3.2025) Beschwerde ein mit dem sinngemässen Antrag, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit sei aufzuheben.

Am 8. April 2025 beantragt die ALK die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und verweist zur Begründung auf die Ausführungen im angefochtenen Einspracheentscheid.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Die ALK stellte den Beschwerdeführer ab dem 15. März 2024 für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein mit der Begründung, seine Anstellung bei der D. _____ GmbH sei wegen Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten gekündigt worden; mithin sei die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Der Beschwerdeführer bestreitet den Vorwurf, weshalb nachfolgend zu prü-

fen ist, ob die Vorinstanz zu Recht eine Sanktion im Umfang von 36 Einstelltagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit aussprach.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 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 139 V 524 E. 4.2, 141 V 365 E. 4.1, 146 V 112 E. 5.1). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (VGE II 2020 91 vom 16.11.2020 E. 2.1 mit Hinweis auf Art. 30 AVIG).

2.2.1 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung mitunter dann einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos wird (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Als selbstverschuldet gilt die Arbeitslosigkeit etwa dann, 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 [AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983).

2.2.2 Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann 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. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (vgl. Urteile BGer 8C_22/2016 vom 3.3.2016 E. 4.1; 8C_582/2014 vom 12.1.2015 E. 4 je mit weiteren Hinweisen; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., S. 2514 Rz. 835 ff.).

2.3.1 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO; SR 0.822.726.8) kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur

gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (BGE 147 V 342 E. 6.1; Urteil BGer 8C_796/2019 vom 27.3.2020 E. 3.2; BGE 122 V 54 ff.; Urteil EVGer C 53/00 vom 17.10.2000). Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil EVGer C 371/01 vom 4.6.2002 E. 2b; EGV-SZ 2017 B 3.1; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837).

2.3.2 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 (BGE 147 V 342 E. 6.1; Urteile BGer 8C_796/2019 vom 27.3.2020; 8C_99/2017 vom 22.6.2017 E. 3; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (J. Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss., Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil BGer 8C_504/2007 vom 16.6.2008 E. 5.4). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom

Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was der Täter wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; Urteil BGer 8C_872/2011 vom 6.6.2012 E. 4.2.1 f.).

2.4.1 Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweisgemässiger Hinsicht klar feststehen. Dies stellt eine Ausnahme des sonst im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweisgrades der überwiegenden Wahrscheinlichkeit dar (vgl. Urteile BGer 8C_22/2016 vom 3.3.2016 E. 4.2.; 8C_582/2014 vom 12.1.2015 E. 4 je mit weiteren Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., S. 2514 Rz. 835 ff.). Steht das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten nicht klar fest, fällt eine Einstellung der Anspruchsberechtigung ausser Betracht.

2.4.2 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil EVGer C 102/00 vom 8.3.2001 E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich, zumindest eventualvorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil EVGer C 380/00 vom 26.4.2001 E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., S. 2515 Rz. 837).

3.1 Am 22. April 2024 stellte der Beschwerdeführer Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 5. April 2024. Hierbei gab er an, die Kündigung sei durch

die Arbeitgeberin am 14. Februar 2024 per 14. März 2024 ohne Angabe eines Grundes ausgesprochen worden (Vi-act. 81). In der Arbeitgeberbescheinigung vom 26. April 2024 erwähnte die Arbeitgeberin keinen Kündigungsgrund (Vi-act. 69), legte aber das Kündigungsschreiben vom 14. Februar 2024 bei. In diesem wird ausgeführt, die Kündigung erfolge aufgrund der dem Beschwerdeführer erläuterten Gründen ("We herewith terminate your employment with the Company for the reasons explained to you [...]"; Vi-act. 86).

3.2.1 Nachdem sich die Vorinstanz bei der Arbeitgeberin nach dem Kündigungsgrund erkundigte, legte diese am 21. Mai 2024 die Vorkommnisse dar, welche sie zur Kündigung veranlasst hätten (Vi-act. 60). Der Beschwerdeführer habe seine Stelle als Unreal C++ Engineer im November 2023 angetreten in einem 100%-Pensum und vollständig im Homeoffice für einen Kunden der Arbeitgeberin. Im März [sic] 2024 habe sich ohne vorherige Ankündigung herausgestellt, dass er auf keine Kontaktaufnahmeversuche des Kunden reagiert habe. Nach mehreren Tagen habe er sich gemeldet und informiert, dass er nach Argentinien gezogen sei und von dort aus weiterarbeite. Dies sei mit der Arbeitgeberin weder vorab besprochen noch angekündigt worden. Damit habe er nachweislich arbeitsvertragliche Pflichten verletzt, da der Arbeitsvertrag klare Bestimmungen zur Wohnadresse in der Schweiz und seinem Arbeitsplatz im Homeoffice enthalte. Zudem sei er ohne Vorabmeldung nicht erreichbar gewesen, obwohl im Vertrag eindeutig festgelegt sei, dass die Mitarbeiter an Arbeitstagen während der Arbeitszeit erreichbar sein müssten. Diese Vertragsverletzungen hätten das Vertrauen in die Zuverlässigkeit und die Kommunikation des Beschwerdeführers erheblich beeinträchtigt, weshalb man sich gezwungen gesehen habe, die Zusammenarbeit zu beenden.

3.2.2 Am 31. Mai 2024 nahm der Beschwerdeführer hierzu Stellung (Vi-act. 57). Er verneinte, vor der Kündigung verwahrt worden zu sein. Er habe seine Arbeit gewissenhaft erledigt und das geplante und versprochene Produkt geliefert. Er habe den Fortschritt täglich kommuniziert. Seinen Manager habe er mehrfach gewarnt, dass er Überstunden mache und so nicht weiterarbeiten könne. Sie hätten vereinbart, dass er im Februar weniger arbeite, um die Überstunden auszugleichen. Entsprechend sei der Fortschritt langsamer gewesen, als dies der Manager gedacht habe, weshalb dieser ihm gesagt habe, er engagiere sich nicht genug für das Unternehmen (startup). Also hätten sie beschlossen, den Vertrag zu kündigen.

3.2.3 Am 14. Juni 2024 unterbreitete die Vorinstanz dem Beschwerdeführer weitere Fragen betreffend Kündigungsgrund (Vi-act. 53), die er am 17. Juni 2024

beantwortete (Vi-act. 47, 48). Der Vorwurf der Unerreichbarkeit sei nicht wahr; einzig an 3 bis 4 Tagen sei er morgens nicht erreichbar gewesen, was er seinem Manager im Voraus angekündigt habe. Danach sei er stets erreichbar gewesen. Zudem stehe im Vertrag nicht, dass er nur im Homeoffice arbeiten könne, weshalb er sich nicht verpflichtet gefühlt habe, die Arbeitgeberin vorab zu informieren, nachdem er seine Arbeit stets wie gewohnt abgeliefert habe. Dies habe für ihn erst recht gestimmt so, nachdem dieselbe Praxis (Arbeit in andern Ländern) vor ihm schon andere Mitarbeiter ohne Information an die Arbeitgeberin gelebt hätten. Dass er für den Kunden nicht erreichbar gewesen wäre, bestritt der Beschwerdeführer. Er sei nicht ohne vorgängige Mitteilung an die Arbeitgeberin während der Arbeitszeit unerreichbar gewesen. Als er die Kündigung erhalten habe, habe er sich in Argentinien aufgehalten. Diesen Aufenthalt habe er der Arbeitgeberin vorab nicht angekündigt, weil es seine Arbeit nicht tangiert habe und aus den vorgenannten Gründen. Er habe seiner Arbeitgeberin mitgeteilt, nach Argentinien umgezogen zu sein. Aber sein Vorgesetzter habe ihm gegenüber nie erwähnt, sein Aufenthalt in Argentinien sei der Kündigungsgrund gewesen.

3.3.1 Am 19. Juni 2024 verfügte die Vorinstanz die Sanktion wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit unter Verweis auf die Auskunft der Arbeitgeberin (vgl. oben E. 3.2.1). Angesichts dieser glaubwürdigen Aussagen stehe fest, dass das Verhalten des Versicherten, vor allem der Umzug nach Argentinien Anlass zur Kündigung gegeben habe. Auch wenn sich der Beschwerdeführer zur Vorabinformation an die Arbeitgeberin nicht verpflichtet gefühlt habe, weil dies ein Arbeitskollege vorgelebt habe, müsse er sich der Problematik seines Verhaltens zweifellos bewusst gewesen sein, weshalb Vorsatz gegeben sei. Er habe davon ausgehen müssen, dass sein Wohnortwechsel einen Einfluss auf sein Arbeitsverhältnis haben werde, weil er bei Abschluss des Vertrages Wohnsitz in der Schweiz gehabt und der Vertrag Homeoffice verlangt habe; er hätte sich bewusst sein müssen, dass ein Umzug in einen Drittstaat erhebliche Auswirkungen auf das Anstellungsverhältnis habe (Vi-act. 46).

3.3.2 Seine Einsprache gegen die Einstellungsverfügung begründete der Beschwerdeführer, die Arbeitgeberin habe gegenüber der Vorinstanz nicht erwähnt, dass die Kündigung wegen Wohnsitzwechsel nach Argentinien ohne vorgängige Information an die Firma ausgesprochen worden sei. Er habe seinen Wohnsitz gar nie nach Argentinien verlegt, er sei einfach drei Wochen in Argentinien gewesen und habe von dort aus im Homeoffice für die Firma gearbeitet. Ihm gegenüber habe die Firma nie die Wohnsitzverlegung als Grund genannt. Sie hätten einfach gewollt, dass er mehr als bisher arbeite. Man habe plötzlich kürzere Termine gesetzt; er hätte Arbeiten von bisher 4 Tagen plötzlich in 2.5 Tagen er-

ledigen müssen. Dies sei schlicht unmöglich gewesen und hätte erfordert, dass er viel mehr arbeite, mehr leiste und dies für den gleichen Lohn. Dies sei zwar eine moderne Einstellung der Arbeitgeber, mache aber Menschen kaputt. Die Arbeit in Argentinien hätte keinerlei negativen Einfluss auf seine Arbeit gehabt. Dass der Umzug nach Argentinien der wahre Kündigungsgrund sei, sei eine Behauptung der ALK und seitens Arbeitgeberin nie bestätigt worden. Diese habe einzig gesagt, er sei nur mit halbem Herzen bei der Sache (Vi-act. 38).

3.4.1 Im Rahmen des Einspracheverfahrens konfrontierte die Vorinstanz die Arbeitgeberin, gemäss Stellungnahme vom Mai 2024 habe sich im März 2024 herausgestellt, dass der Beschwerdeführer auf Kontakte des Kunden nicht reagiert habe und dass er nach Argentinien gezogen sei. Dies sei mit der Firma nicht abgesprochen gewesen und der Arbeitsvertrag sehe Homeoffice mit Wohnsitz in der Schweiz vor, wovon die Firma ausgegangen sei. Diese im März 2024 festgestellten Tatsachen könnten aber nicht ursächlich für die im Februar 2024 ausgesprochene Kündigung sein (Vi-act. 21).

3.4.2 Hierauf berichtete die Arbeitgeberin am 18. Dezember 2024, es handle sich um einen 'Tippfehler'. Man habe bereits im Februar 2024 die Nichterreichbarkeit und den Umzug nach Argentinien festgestellt, was einer der wesentlichen Gründe für die Kündigung am 14. Februar 2024 gewesen sei. Mit der Wohnsitzverlegung ins Ausland ohne vorherige Absprache habe er gegen seine vertraglichen Pflichten verstossen. Dies habe zu einer erheblichen Beeinträchtigung seiner Arbeitsleistung geführt, da er nicht mehr in der Lage gewesen sei, seine Aufgaben ordnungsgemäss wahrzunehmen (Vi-act. 13).

Am 24. Dezember 2024 reichte die Arbeitgeberin die schriftliche Reklamation der Kundin (E. _____ LTD) betreffend Nichterreichbarkeit des Beschwerdeführers nach sowie Auszüge aus den internen Kommunikationsprotokollen, welche die Kontaktaufnahmeversuche im Februar 2024 dokumentieren würden. Aus dem Feedbackformular der Kundin betreffend Beschwerdeführer vom 13. Februar 2024 geht hervor, dass dieser seinen Manager am 10. Februar 2024 informiert habe, während der nächsten zwei Wochen nicht erreichbar zu sein ("he will not attend dailies for the next two weeks"), weil er nach Argentinien reise, und dass der Manager ihm diese Ferien nicht bewilligt habe und die Firma keine "work from anywhere policy" habe. Dennoch sei er abgeflogen und habe nicht an den "dailies" teilgenommen. Zudem werden weitere Beanstandungen im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung, Erreichbarkeit und Sitzungsteilnahme (z.B. entgegen der Regel online-Meeting ohne Kamera) seit Dezember 2023 aufgelistet. Insgesamt befolge der Beschwerdeführer die Policies und Prozeduren der Firma nicht und seine Arbeit sei in grosser Verzögerung, was für die ganze Firma ein

Problem darstelle. Sein Projekt sei überfällig und man wisse, dass er - vor allem jetzt, wo er nach Argentinien gereist sei - überhaupt nicht arbeite; man sehe das aus "GitHub". Es gebe kein Projektfortschritt. Zudem habe er am vereinbarten 1:1-Meeting vom 13. Februar 2024 mit seinem Manager nicht teilgenommen. Da man besorgt sei, weil er Zugriff auf den Code habe, solle er so rasch als möglich von den Systemen getrennt werden. Aus der Kundenrückmeldung ergibt sich sodann, dass der Beschwerdeführer an diesem Meeting über die Konsequenzen seiner Pflichtverletzungen hätte informiert werden sollen, er dem Meeting auch nach 15 Minuten Wartezeit nicht beigetreten sei und auf eine danach an ihn versandte Message nicht reagiert habe.

3.4.3 Mit Schreiben vom 23. Januar 2025 bestritt der Beschwerdeführer die Ausführungen der Arbeitgeberin; die Wahrheit ergebe sich aus seiner Einsprache (vgl. oben E. 3.3.2). Nach Argentinien gefahren sei er nach Abmeldung bei der Arbeitgeberin und zwar nur in die Ferien; er habe seine Aufgaben für die Arbeitgeberin von dort aus bestens und ohne Verzögerung erledigt. Zum Bruch sei es gekommen, weil die Arbeitgeberin sein Arbeitspensum aus Gier und Spargründen habe verdoppeln wollen bei gleichem Lohn. Er habe nicht Tag und Nacht bei gleichem Lohn arbeiten wollen, habe aber vergebens protestiert (Vi-act. 11).

4.1 Mit Entscheid Nr. 34/2024 wies die Vorinstanz die Einsprache ab (Vi-act. 7). Sie bekräftigte, der Beschwerdeführer habe klar gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstossen. Gemäss Vertrag habe er sich an die Weisungen von E. _____ LTD zu halten. Dieser habe er seine Reise nach Argentinien angekündigt und sie habe sich damit offenbar nicht einverstanden erklärt. Obwohl er deren Weisungen unterstanden habe und die Abwesenheit nicht bewilligt worden sei, sei er dennoch nach Argentinien abgereist. Dass sich sein Aufenthalt da nicht auf seine Arbeit ausgewirkt haben solle, sei nicht nachvollziehbar, habe doch allein schon die Zeitverschiebung unweigerlich Auswirkungen, ändere aber ohnehin nichts an der Pflichtverletzung. Damit sei der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern sei kausal in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers, wofür die ALV die Haftung nicht zu übernehmen habe. Es liege ein Selbstverschulden vor.

4.2 Vor Verwaltungsgericht bekräftigt der Beschwerdeführer, die Verfügung Nr. 326 sei falsch. Die Arbeitgeberin sage die Unwahrheit. Sie schäme sich zuzugeben, dass sie ihm für den gleichen Lohn eine doppelte Arbeitslast habe aufbürden wollen, was er selbstverständlich nicht gewollt habe, worauf die Arbeitgeberin mit der Kündigung geantwortet habe. Dies sei nicht selbstverschuldet, das

Gegenteil sei der Fall. Die Arbeitslosenkasse wolle nur der Arbeitgeberin Recht geben, um Geld unrechtmässig einzusparen und ihn nicht auszahlen zu müssen.

4.3 Mit diesen Vorbringen setzt sich der Beschwerdeführer mit der Begründung der Vorinstanz nicht auseinander. Allein mit der Behauptung, die Arbeitgeberin sage die Unwahrheit, vermag er nicht zu belegen, dass er entgegen der Sachverhaltsdarstellung der Arbeitgeberin seinen arbeitsvertraglichen Pflichten stets nachgekommen ist. So bestreitet er insbesondere nicht, dass er seinem Manager / Supervisor (vgl. Ingress Bst. A; Vi-act. 84) seine Abreise nach Argentinien angekündigt habe, dieser die Abwesenheit nicht bewilligt habe und er trotzdem abgereist sei. Auch die weiteren im Feedback-Formular gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe, dass er namentlich schon seit Dezember 2023 mangelhafte Leistung zeige, sich nicht an die Policy halte, entgegen der Regel bei Meetings die Kamera nicht einschalte oder diesen ganz fernblieb (vgl. Vi-act. 13), bestreitet er höchstens pauschal mit dem Vorwurf der Unwahrheit und seiner eigenen Darstellung, die Arbeitgeberin habe ihn mit Mehrleistungen ausnutzen wollen. Aber auch hierfür legt der Beschwerdeführer keinerlei Belege vor.

4.4 Dass die Arbeitgeberin ein Interesse haben sollte, den Beschwerdeführer vor der ALK schlecht zu reden, kann nicht angenommen werden. In der Arbeitgeberbestätigung äusserte sie sich schon gar nicht zum Kündigungsgrund und auch das Kündigungsschreiben verweist einzig auf die mündlichen Erläuterungen, ohne dass sich deren Inhalt aus dem Schreiben ergeben würde (vgl. Vi-act. 69, 86). Erst auf Nachfrage der ALK hin informierte die Arbeitgeberin über die Hintergründe der Kündigung (Vi-act. 60). Zudem stammt das Feedback-Formular, welches Basis der Kündigung bildete, gar nicht von der Arbeitgeberin, sondern von deren Klientin (E. _____ LTD). Deren Ziel war ganz offensichtlich die Beendigung des Verhältnisses mit dem Beschwerdeführer und dies aufgrund seines Verhaltens. Aufgrund der mehrfachen Beispiele, welche dazu vom Beschwerdeführer nicht substantiiert bestritten und schon gar nicht widerlegt werden, erscheinen die Ausführungen der Arbeitgeberin bzw. der Klientin (E. _____ LTD) insgesamt glaubhaft.

4.5 Das Fass zum Überlaufen gebracht hat letztlich die Abreise des Beschwerdeführers nach Argentinien entgegen der Anweisung seines Managers / Supervisors, der ihm dies untersagte, sowie die anschliessende Nichterreichbarkeit. Zum einen stellt dies zweifelsohne eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar, indem einerseits entgegen dem Vertrag beabsichtigt war, nicht Homeoffice am Wohnort zu leisten, und andererseits klar gegen die Weisung des Supervisors gehandelt wurde. Zum andern kann der Widerhandlung gegen die ausdrückliche

Anweisung des zuständigen Managers / Supervisors die Eventualvorsätzlichkeit nicht abgesprochen werden. Wer gegen eine ausdrücklich ausgesprochene Weisung handelt, kann nicht anders, als die daraus folgenden Konsequenzen in Kauf zu nehmen (vgl. auch Beispiele in VGE II 2022 13 vom 26.4.2022 E. 5.2).

4.6 Damit aber hat die Vorinstanz zu Recht festgestellt, dass die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers selbstverschuldet war. Die Kündigung durch die Arbeitgeberin und damit der Eintritt der Arbeitslosigkeit waren nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern lagen in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers (vgl. oben E. 2.2.2).

5. Die Selbstverschuldung der 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.

5.1.1 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).

5.1.2 Ein schweres Verschulden liegt von Gesetzes wegen vor, wenn der Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusage 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.

5.1.3 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, a.a.O., 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, 5. Aufl., S. 240). 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, a.a.O., S. 2524 Rz 864).

5.1.4 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, a.a.O., S. 167 ff.; Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, SZS 2022 S. 154 ff.; AVIG-Praxis ALE, Januar 2025, D64). 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).

5.1.5 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 Berücksichtigung 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.

5.1.6 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).

5.2 Mit Verfügung vom 19. Juni 2024 wurde die Dauer der Einstellung auf 36 Tage festgesetzt, ohne dies weiter zu begründen (Vi-act. 46). Im angefochtenen Einspracheentscheid wird ausgeführt, diese Sanktion liege im unteren Bereich der bis zu 60 Einstelltagen reichenden Skala des schweren Verschuldens und sei als verschuldensadäquat zu beurteilen (Vi-act. 7).

5.3 Auch wenn die Verfügung und der Einspracheentscheid damit eine nachvollziehbare Herleitung und Begründung der Einstellungsdauer von 36 Tagen vermissen lassen (vgl. hierzu auch VGE II 2023 25 vom 20.6.2023 E. 4.2 mit weiteren Hinweisen), besteht vorliegend keine Veranlassung für eine Korrektur. Wie aufgezeigt wurde, hat der Beschwerdeführer arbeitsvertragliche Pflichten verletzt, namentlich gegen die klare Weisung, nicht nach Argentinien zu reisen, gehandelt und damit die Kündigung eventualvorsätzlich verschuldet. Es stellt dies eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit dar, die als schweres Verschulden zu qualifizieren ist. Schweres Verschulden ist mit 31 bis 60 Einstelltagen zu sanktionieren, soweit keine entschuldbaren Gründe vorliegen. Solche macht der Beschwerdeführer geltend und es sind auch keine ersichtlich. Namentlich die unbelegten Vorwürfe des Beschwerdeführers gegenüber seiner Arbeitgeberin vermögen sein Verhalten nicht zu entschuldigen; selbst wenn sie zutreffen würden, könnten sie sein bereits vorab eingetretenes pflichtwidriges Verhalten nicht rechtfertigen. Mit den 36 Einstelltagen bleibt die Vorinstanz im untersten Viertel der für ein schweres Verschulden möglichen Sanktion, was insgesamt als angemessen erscheint.

6. Die Beschwerde erweist sich zusammenfassend als unbegründet und ist abzuweisen. Kosten sind keine zu erheben; Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht keiner (Art. 61 lit. f^{bis} 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 Beschwerdeführer (R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 23. Juni 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch 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: 16. Juli 2025