

VBE.2025.457 / DB / GM

Art. 73

Urteil vom 24. April 2026

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

Beschwerde- führer	A. _____,
-----------------------	------------------

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

Gegenstand	Beschwerdeverfahren betreffend AVIG (Einspracheentscheid vom 16. September 2025)
------------	---

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1978 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 31. März 2025 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 4. Mai 2025 die Ausrichtung von Arbeitslosentaggeldern ab dem 1. April 2025. Mit Verfügung vom 30. Juni 2025 stellte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer ab dem 1. März 2025 für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein, wobei die Einstellung nur für Tage gelte, für die alle Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt seien. Die dagegen erhobene Einsprache vom 6. Juli 2025 wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 16. September 2025 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 16. September 2025 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 9. Oktober 2025 fristgerecht Beschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren:

- "1. Der Einspracheentscheid vom 16. September 2025 sei aufzuheben.
2. Die Verfügung vom 30. Juni 2025 sei aufzuheben.
3. Es sei festzustellen/verfügen, dass keine Einstelltage verhängt werden; die 31 einbehaltenen Taggelder seien rückwirkend auszurichten.
4. Eventualiter sei die Sache zur neuen Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen und die Einstelltage mindestens auf ein milderes Mass zu reduzieren.
5. Unter Kosten- und angemessener Parteientschädigungsfolge zulasten der Beschwerdegegnerin."

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 6. November 2025 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdeführers.

2.3.

Mit Replik vom 27. November 2025 hielt der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren fest.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 16. September 2025 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 54) zu Recht ab dem 1. März 2025 für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.

2.1.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV) oder wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteil des Bundesgerichts 8C_125/2021 vom 14. September 2021 E. 2.2 mit Hinweisen).

2.2.

Die Frage der Zumutbarkeit beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen [publ. in ARV 2012 Nr. 13 S. 294]). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4). Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234

E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2).

2.3.

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dient dazu, die Schadenminderungspflicht der versicherten Personen durchzusetzen. Sie hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als versicherungsrechtliche Sanktion bezweckt sie die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht hat. Ein Selbstverschulden der versicherten Person liegt vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2511 Rz. 828 mit Hinweisen).

3.

3.1.

Der Beschwerdeführer war seit 2016 als CEO angestellt (VB 207 ff.) und hat gemäss seinen (VB 122) sowie den Angaben der bisherigen Arbeitgeberin (VB 133) anlässlich einer Sitzung am 30. Oktober 2024 seinen sofortigen Rücktritt als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung erklärt. In der Folge wurde ihm mit Schreiben vom 26. November 2024 per 28. Februar 2025 gekündigt (VB 205), wobei der Beschwerdeführer ab dem Tag, an welchem die Kündigung ausgesprochen wurde, bis zum 15. Dezember 2024 krankgeschrieben war (VB 97). Am 4. Dezember 2024 unterzeichnete der Beschwerdeführer einen Aufhebungsvertrag, mit dem die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar 2025 vereinbart wurde (VB 242 ff.). Der Beschwerdeführer meldete sich in der Folge am 31. März 2024 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2024 (VB 229, 258).

3.2.

Der Beschwerdegegner ging davon aus, dass es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, mit dem Rücktritt als CEO zuzuwarten, bis er eine andere Stelle gefunden hätte. Mit seinem Rücktritt als CEO habe der Beschwerdeführer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die bisherige Arbeitgeberin angeregt. Auch wenn der Beschwerdeführer keine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet hätte, sei davon auszugehen, dass die bisherige Arbeitgeberin ihm gekündigt hätte. Der Eintritt der Arbeitslosigkeit liege daher in einem vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers, weshalb er wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsbe-

rectigung einzustellen sei. Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, er sei nicht schriftlich als CEO zurückgetreten, sein Arbeitsvertrag enthalte aber eine Schriftformklausel. Ein mündlicher Rücktritt wäre daher unwirksam gewesen. Zudem habe er – selbst wenn man von einem Rücktritt als CEO ausgehen würde – das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, denn er habe ausdrücklich angeboten, in anderen Funktionen, wie Marketing, Analyse oder ähnliches, weiterzuarbeiten. Das Arbeitsverhältnis sei durch die arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden. Zwar sei danach mittels Aufhebungsvereinbarung vom 4. Dezember 2024 das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2025 aufgehoben worden, allerdings habe er für den Monat März 2025 keine Arbeitslosenentschädigung beantragt. Lediglich für diesen Monat liege aber ein "freiwilliger Verzicht" vor.

3.3.

Das Aufgabengebiet des Beschwerdeführers beinhaltete gemäss Arbeitsvertrag vom 18. Januar 2016 Folgendes: "In this function, A. _____ is responsible for the day-to-day management of all administrative affairs. He is involved in the marketing of the Asset Management offering. A. _____ leads the Executive Committee" (VB 207 ff.). Mit seiner Äusserung anlässlich des Meetings vom 30. Oktober 2024, er trete unverzüglich als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung zurück (vgl. VB 122), teilte er seine Absicht mit, seine vom Arbeitsvertrag umfassten Tätigkeiten per sofort aufgeben zu wollen. Seine Arbeitgeberin hat am gleichen Tag die Annahme dieses Rücktritts durch den Verwaltungsrat mitgeteilt (Beschwerdebeilage [BB] 7). Dass der Beschwerdeführer sich daraufhin an den Chairman oder sonst jemanden vom Verwaltungsrat gewendet hätte, um auf seine Rücktrittserklärung zurückzukommen, ergibt sich weder aus den Akten noch wird dies von ihm geltend gemacht. Mit E-Mail vom 15. November 2024 an den Chairman B. _____ (vgl. dazu VB 209) hat der Beschwerdeführer im Gegenteil mitgeteilt, dass er sich für die Zukunft eine Tätigkeit als "Chief Innovation Officer" vorstellen könne (VB 96). Daraus ergibt sich, dass der Beschwerdeführer nicht seine vertraglich vereinbarte Tätigkeit als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung fortführen, sondern eine andere Tätigkeit ausüben wollte. Die in der Folge am 26. November 2024 per 28. Februar 2025 ausgesprochene Kündigung durch die Arbeitgeberin mit gleichzeitiger sofortiger Freistellung erfolgte gemäss Angaben der Arbeitgeberin denn auch aufgrund des am 30. Oktober 2024 erklärten Rücktritts des Beschwerdeführers als CEO und seines Austritts aus der Geschäftsleitung (VB 133, 205). Diese Kündigung war angesichts der ab diesem Tag attestierten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zwar grundsätzlich nichtig (Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 OR), allerdings hat der Beschwerdeführer in der Folge am 4. Dezember 2024 einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet, mit dem das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einverständnis per 28. Februar 2025 aufgehoben wurde (VB 242 ff.).

3.4.

Vor diesem Hintergrund ging der Beschwerdegegner zu Recht davon aus, dass der Eintritt der Arbeitslosigkeit in einem vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers lag. Daran ändert nichts, dass der Beschwerdeführer geltend macht, ein Rücktritt als CEO hätte schriftlich erfolgen müssen, weshalb kein wirksamer Rücktritt von der CEO-Funktion vorliege. Ihm hätte zumindest bewusst sein müssen, dass die Erklärung seines unverzüglichen Rücktritts als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung beinhaltet, dass er seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag und damit die Tätigkeit als CEO (vgl. VB 207) nicht mehr zu erfüllen bereit war. Die Arbeitgeberin reagierte denn auch mit der gleichentags erfolgten Bestätigung des Rücktritts und sofortigen Freistellung umgehend auf die Rücktrittserklärung des Beschwerdeführers, ohne dass dieser danach darauf zurückgekommen wäre und seine Bereitschaft zur Erfüllung seiner vertraglichen Pflicht erklärt hätte, womit überwiegend wahrscheinlich feststeht, dass dieses Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Der Beschwerdeführer hätte spätestens nach Erhalt der Bestätigung seines Rücktritts durch die Arbeitgeberin wissen können und müssen, dass er durch sein Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkte, und er hat eine solche durch seine unterbliebene Reaktion dennoch in Kauf genommen. Zwar war die am 26. November 2024 per 28. Februar 2025 ausgesprochene Kündigung durch die Arbeitgeberin aufgrund der Krankheit des Beschwerdeführers grundsätzlich nichtig, doch hat dieser mit der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages vom 4. Dezember 2024 einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar 2025 zugestimmt. Dass er in der Folge für den Monat März 2025 keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend gemacht hat, ändert nichts daran, dass ohne sein Verhalten gar keine Arbeitslosigkeit eingetreten wäre.

3.5.

Anhaltspunkte dafür, dass dem Beschwerdeführer eine neue Arbeitsstelle bei derselben (oder einer anderen) Arbeitgeberin zugesichert worden war, liegen im Übrigen nicht vor. Der mit E-Mail vom 15. November 2024 geäußerte Wunsch des Beschwerdeführers nach einer Weiterbeschäftigung bei der bisherigen Arbeitgeberin in einem anderen Tätigkeitsbereich könnte allenfalls als Antrag auf eine neue Anstellung verstanden werden, denn der bisherige Arbeitsvertrag vom 18. Januar 2016 hat offensichtlich einzig die Tätigkeit als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung umfasst. Dass es für die Anstellung eines Chief Innovation Officer bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin überhaupt Bedarf gegeben hat, oder dass die ehemalige Arbeitgeberin in diesem Fall gewünscht hätte, den Beschwerdeführer in einer solchen Position anzustellen, lässt sich weder den Akten entnehmen noch wird dies vom Beschwerdeführer geltend gemacht.

4.

4.1.

Damit bleibt zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer der Verbleib in seiner bisherigen Funktion bis zum Finden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.1. hiervor). Die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens in der bisherigen Anstellung beurteilt sich anhand der Kriterien von Art. 16 Abs. 2 AVIG. Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2 mit Hinweis auf ARV 2012 Nr. 13 S. 294, 8C_872/2011 E. 3.2). Bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

4.2.

Der Beschwerdeführer machte bereits in seiner Einsprache vom 6. Juli 2025 geltend, ein Verbleib in seiner Anstellung sei ihm nicht zumutbar gewesen, da er im Falle seines Verbleibs als CEO einen Sanierungsplan hätte umsetzen müssen, mit welchem für ihn erhebliche rechtliche Risiken entstanden wären (vgl. VB 83 ff.). Wie der Beschwerdegegner in seinem Einspracheentscheid ausführte, war der neue Sanierungsplan jedoch noch nicht verabschiedet worden und daher für den Beschwerdeführer nicht bindend. Zudem hätte er seine rechtlichen Bedenken zu dem überarbeiteten Sanierungsplan zuerst äussern und die Unterzeichnung einer falschen Bilanz oder anderer rechtswidriger Dokumente verweigern können (VB 58). Zu diesen Ausführungen äussert sich der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nicht. Diesbezüglich ist dem Arbeitsvertrag zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer "shall represent the interests of C._____ to the best of his knowledge and believe" (VB 207 S. 2). Somit war der Beschwerdeführer bereits durch den Arbeitsvertrag dazu verpflichtet, im Interesse seiner bisherigen Arbeitgeberin zu handeln. Er hätte eine Unterschrift unter eine offensichtlich falsche Bilanz verweigern können, falls dies aus seiner Sicht nicht dem Interesse seiner bisherigen Arbeitgeberin entsprochen hätte. Diese Sorgfalts- und Treuepflicht ist im Übrigen ebenso auf Gesetzesstufe verankert und fordert, dass die Interessen der Gesellschaft durch Personen, welche mit der Geschäftsführung vertraut sind, gewahrt und über die Einzelinteressen zum Beispiel des Verwaltungsrates gestellt werden müssen. Zudem müssen alle Aufgaben mit Sorgfalt und unter anderem auch gesetzeskonform ausgeübt werden (WATTER/ROTH PELLANDA, in: Honsell/Vogt/Watter [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht II, 6. Aufl. 2023, N. 1a f. zu Art. 717 OR). Es gibt somit keine Hinweise dafür, dass dem Beschwerdeführer der Verbleib an der bisherigen Stelle zumindest bis zum Finden einer neuen Stelle nicht zumutbar gewesen wäre.

4.3.

Zusammenfassend ist der Beschwerdegegner somit in seinem Einspracheentscheid vom 16. September 2025 (VB 54) zu Recht davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat, indem er mit seinem ausgesprochenen unverzüglichen Rücktritt als CEO der ehemaligen Arbeitgeberin einen Grund zur Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, obwohl es ihm unter Berücksichtigung des strengen anzuwendenden Massstabes (vgl. E. 4.1. hiavor) zumutbar gewesen wäre, seine Funktion als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung zumindest bis zum Finden einer neuen Anstellung beizubehalten. Folglich ist eine Einstellung des Beschwerdeführers gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gerechtfertigt.

5.

5.1.

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldigbarer Grund, der das Verschulden nicht als schwer, sondern lediglich als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2020 vom 4. August 2020 E. 3.2). Bei jeder Einstellung muss das allgemeine Verhalten der versicherten Person einbezogen werden und es gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Prinzipien der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens. Der Verwaltung kommt bei der Sanktionszumessung ein Ermessensspielraum zu, den die richterliche Beschwerdeinstanz grundsätzlich zu respektieren hat, falls ein Eingreifen nicht aus triftigen Gründen angezeigt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_651/2022 vom 18. Juli 2023 E. 5.2.2 mit Hinweis).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (lit. a).

5.2.

Der Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführer für 31 Tage und damit im untersten Bereich des schweren Verschuldens in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Der Beschwerdegegner hat diesbezüglich ausgeführt, dass der Rücktritt des Beschwerdeführers als CEO einer Selbstkündigung sehr nahe komme, selbst wenn der Beschwerdeführer gerne weiterhin, allerdings in einer anderen Funktion, für die bisherige Arbeitgeberin tätig gewesen wäre. Analog zu dieser Regelung sei von einem schweren Verschulden auszugehen. Er habe der Arbeitgeberin durch seinen Rücktritt als CEO Anlass zur Kündigung gegeben. Ihm hätte klar sein müssen, dass sein

Verhalten eine Entlassung zur Folge haben könnte. Ebenso sei der Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ab 28. Februar 2025 durch Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung als schweres Verschulden anzusehen. Als Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens sei der Mittelwert zu wählen (BGE 123 V 150 E. 3c. S. 153), was 45 Einstelltagen entsprechen würde. Die Beweggründe für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags seien nachvollziehbar, habe er doch durch die Unterzeichnung dieses Vertrages das ihm von der Firma gewährte Darlehen nicht per 31. Dezember 2025 zurückzahlen müssen, was für ihn den Privatkonkurs bedeutet hätte, sondern habe dieses mit dem Verkaufspreis für Aktien sowie einer Abgangsentschädigung verrechnen können, so dass er nur noch eine geringe Zahlung habe leisten müssen. Allerdings sei zu beachten, dass der Beschwerdeführer zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet habe. Daher sei er im untersten Bereich des schweren Verschuldens sanktioniert worden (VB 59 f.).

Gründe, welche es rechtfertigen würden, in das Ermessen des Beschwerdegegners zur Sanktionierung des Verhaltens des Beschwerdeführers als schweres Verschulden oder den innerhalb des für ein schweres Verschulden vorgesehenen Einstellrahmens einzugreifen, sind keine ersichtlich, zumal eine weitere Reduktion innerhalb des Rahmens des schweren Verschuldens auch nicht möglich ist. Zugunsten des Beschwerdeführers hat der Beschwerdegegner diesen angesichts der von ihm vorgebrachten Umstände, wonach er die Aufhebungsvereinbarung nur unterschrieben habe, weil die bisherige Arbeitgeberin mit der Rückforderung eines Darlehens in Höhe von Fr. 200'000.00 gedroht habe und dies für ihn einen Privatkonkurs bedeutet hätte, mit der im Bereich des schweren Verschuldens geringstmöglichen Anzahl an Einstelltagen belegt, was zumindest als vertretbar erscheinen. Somit hat es bei den von der Beschwerdegegnerin festgesetzten 31 Einstelltagen sein Bewenden, weshalb der angefochtene Einspracheentscheid vom 16. September 2025 (VB 54) zu bestätigen ist.

5.3.

Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde im Weiteren ausführt, er habe sich im Wissen um seinen fehlenden Anspruch im März 2025 erst per April 2025 zum Bezug von Arbeitslosentaggelder angemeldet, ist dies vorliegend nicht relevant, da der Beschwerdeführer durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden (vgl. E. 4.3. hiavor sowie Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG) und dies auch ab dem 1. April 2025 weiterhin gewesen ist. Der mittels Aufhebungsvereinbarung erfolgte Verzicht auf einen Monat der Kündigungsfrist (vgl. VB 207) blieb bei der Festlegung der Einstelltage unberücksichtigt.

6.

6.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

6.2.

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

6.3.

Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und der Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer Stellung als Sozialversicherungsträgerin (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) keine Parteientschädigung zu.

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 24. April 2026

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Kathriner

Bächli