
Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1979 geborene Beschwerdeführer kündigte am 6. Januar 2023 per 16. Januar 2023 seine Stelle bei der B._____ AG, Q._____. Am 15. Januar 2023 meldete er sich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und am 4. März 2023 stellte er bei der Beschwerdegegnerin Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 17. Januar 2023. Mit Verfügung vom 3. April 2023 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 17. Januar 2023 während 22 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung ein. Die vom Beschwerdeführer dagegen erhobene Einsprache wies die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 11. Mai 2023 ab.

2.

2.1.

Gegen den Einspracheentscheid vom 11. Mai 2023 erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 11. Juni 2023 fristgerecht Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. Mai 2023.

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 24. Juli 2023 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden könne.

2.3.

Mit Eingabe vom 22. August 2023 nahm der Beschwerdeführer zur Vernehmlassung Stellung und reichte weitere Beilagen ein.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 11. Mai 2023 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 10 [Bundesordner 2]) zu Recht ab dem 17. Januar 2023 für 22 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat, weil dieser sein Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war.

2.

2.1.

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden ar-

beitslos ist. 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. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b ATSV). Bei der Beurteilung der Frage der Zumutbarkeit hat Art. 16 AVIG gemäss Rechtsprechung die Funktion einer Auslegungshilfe (Urteil des Bundesgerichts 8C_237/2021 vom 6. September 2021 E. 2.2. mit Hinweisen).

2.2.

Im sozialversicherungsrechtlichen Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von sich aus und ohne Bindung an die Parteibegehren für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG; BGE 133 V 196 E. 1.4 S. 200). Die behördliche und richterliche Abklärungspflicht umfasst sodann nicht unbesehen alles, was von einer Partei behauptet oder verlangt wird. Vielmehr bezieht sie sich nur auf den im Rahmen des streitigen Rechtsverhältnisses (Streitgegenstand) rechtserheblichen Sachverhalt. Rechtserheblich sind alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist. In diesem Rahmen haben Verwaltungsbehörden und Sozialversicherungsgericht zusätzliche Abklärungen stets vorzunehmen oder zu veranlassen, wenn hierzu auf Grund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (BGE 117 V 282 E. 4a S. 283).

3.

3.1.

Ausweislich der Akten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer seine Stelle gekündigt hatte, ohne dass ihm eine andere zugesichert worden war (Kündigung vom 6. Januar 2023 in VB 67 [Bundesordner 1]). Zwar führte er aus, dass er auf der Suche nach einer anderen Stelle gewesen sei (Schreiben vom 16. Februar 2023 in VB 59 [Bundesordner 1]). Eine andere Stelle gilt jedoch erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_1021/2012 vom 10. Mai 2013 E. 5.3.3.). Nach dem soeben Dargelegten bleibt somit die Frage zu prüfen, ob ihm das Verbleiben an der Stelle bei der B._____ AG bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags unzumutbar gewesen wäre, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht.

3.2.

3.2.1.

Nach Art. 16 AVIG ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar (Abs. 1), ausser es sei einer der in Abs. 2 abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände erfüllt. Unzumutbar ist eine Arbeit gemäss Art. 16 Abs. 2 ATSG namentlich, wenn sie den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (lit. a) oder dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c). Das Verbleiben am Arbeitsplatz ist des Weiteren unzumutbar, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 ff. OR vorliegen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen (Weisung AVIG ALE, [AVIG-Praxis ALE], Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung [TC], vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Stand: 01.01.2023, Rz. D27). Ferner wird die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Stelle grundsätzlich nach einem strengeren Massstab beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle und schliesst generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus (vgl. BGE 124 V 234 E. 4 S. 238; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/ Tanquerel/ Tschannen/ Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, S. 2428 Rz. 832; JAUQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. 1998, S. 116; Urteile des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4; 8C_1021/2012 vom 10. Mai 2013, E. 2.2). 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 (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 116 und 119). Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird vermutet. Diese Vermutung kann durch den Beweis des Gegenteils umgestossen werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 135/02 vom 10. Februar 2003 E. 2.1.2).

3.2.2.

Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2 mit Hinweisen).

4.

Der Beschwerdeführer macht zur von ihm geltend gemachten Unzumutbarkeit des Verbleibs bei der letzten Stelle geltend, er habe während seiner

letzten Arbeitsstelle über Wochen hinweg keine Mittagspause und in den zwei Wochen vor Weihnachten des Jahres 2022 lediglich an einem Tag eine 20-minütige Mittagspause machen können. Dies und auch die mehrfach eingeplanten Zeiten habe er auch mit dem Serviceleiter besprochen. Im Januar 2023 habe er sodann zweimal einen Schwächeanfall erlitten und sei nach der Arbeit „zusammengeklappt“. Eine zumutbare Arbeitsstelle beinhalte, dass die gesetzlichen Vorschriften, in diesem Fall die Ruhe- und Pausenzeiten, eingehalten würden (Beschwerde vom 11. Juni 2023 und Eingabe des Beschwerdeführers vom 22. August 2023).

In der Eingabe vom 22. August 2023 führt der Beschwerdeführer zudem aus, dass er zurzeit wegen eines Burnouts in Abklärung sei.

5.

5.1.

Beim Unzumutbarkeitsgrund der Missachtung berufs- und ortsüblicher Bedingungen (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG) ist als Anwendungsbereich unter anderem die Missachtung der Vorschriften zu den Ruhezeiten, wozu unter anderem die Pausen zählen, von Bedeutung (DEJAN SIMIC, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich und Genf 2023, S. 67). Gemäss Art. 15 ArG ist die Arbeit durch Pausen zu unterbrechen. Die Verantwortung für die Einhaltung der Pausen liegt dabei bei der Arbeitgeberin (GROSS/ FRUNZ/ MARRO, Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Zürich 2018, N. 16 zu Art. 15 ArG).

5.2.

Der Beschwerdeführer hat mit seiner Beschwerde vom 11. Juni 2023 die Auflistung der Serviceaufträge vom 11. bis 18. November 2022 und 12. bis 23. Dezember 2022 und die Zeitmeldungen vom 13., 14., 19. und 21. Dezember 2022 und 6. Januar 2023 eingereicht (Beilage 4 zur Beschwerde vom 11. Juni 2023). Der Liste der Serviceaufträge ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer am 14. und 15. Dezember 2022 mehrere Aufträge hatte, die allenfalls die Mittagspause hätten tangieren können (Aufträge um 10:00 Uhr, 11:30 Uhr und 13:15 Uhr bzw. um 11:00 Uhr und 13:20 Uhr). An den meisten übrigen Tagen hatte der Beschwerdeführer sodann zwischen Aufträgen um 10:00 Uhr und 13:20 Uhr oder zwischen Aufträgen um 10:30 Uhr und 13:30 Uhr keine Aufträge (16. bis 17. November 2022, 12. bis 13. Dezember 2022 und 19. bis 21. Dezember 2022). An manchen Tagen hatte er auch für längere Zeit keine Aufträge (11. November 2022: letzter Auftrag um 12:00 Uhr; 18. November 2022: nach Erledigung des Auftrags um 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr; 22. Dezember 2022: nach Erledigung des Auftrags um 10:30 Uhr bis 15:30 Uhr; 23. Dezember 2022: nach Erledigung des Auftrags um 10:45 Uhr bis 14:00 Uhr). Den eingereichten Unterlagen kann jedoch nicht entnommen werden, wie lange die Aufträge jeweils dauerten. Zudem sind diese nicht vollständig. Ob der Beschwerde-

fürer jeweils Mittagspause machen konnte oder nicht, geht aus den Unterlagen somit nicht hervor.

Da dies und damit auch die Frage, wann der Beschwerdeführer welche Aufträge hatte und wie lange diese jeweils dauerten, für die Beantwortung der Frage der Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Stelle bis zur Zusicherung einer anderen Stelle jedoch massgebend ist, wäre die Beschwerdegegnerin im Rahmen ihrer Untersuchungspflicht (vgl. E. 2.2 hier vor) zu weiteren Abklärungen gehalten gewesen. Die Beschwerdegegnerin hat jedoch weder die Stundenrapporte des Beschwerdeführers noch die vollständigen Serviceaufträge bei der Arbeitgeberin eingeholt. Auch hat sie die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers lediglich betreffend die Frage, ob diese dem Beschwerdeführer auch von sich aus gekündigt hätte, zur Stellungnahme aufgefordert (vgl. E-Mail der Beschwerdegegnerin vom 16. März 2023 in VB 23), nicht jedoch bezüglich der Einhaltung der Ruhezeiten.

5.3.

Gestützt auf die derzeitige Aktenlage lässt sich somit nicht abschliessend beurteilen, ob dem Beschwerdeführer das Verbleiben an der Stelle bei der B. _____ AG bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags zumutbar gewesen wäre. Der massgebende Sachverhalt erweist sich im Lichte der Untersuchungsmaxime als unzureichend abgeklärt. Es rechtfertigt sich folglich, die Sache zur weiteren Abklärung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

6.

6.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde in dem Sinne gutzuheissen, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. Mai 2023 aufzuheben und die Sache zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und zur allfälligen Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist.

6.2.

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

6.3.

Rechtsprechungsgemäss ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG; BGE 129 V 113 E. 4.1 S. 116).

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 11. Mai 2023 aufgehoben und die Sache zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und zur allfälligen Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.

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, 29. Januar 2024

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

3. Kammer

Die Präsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

Gössi

Reisinger