

VBE.2022.204 / mg/BR

Art. 136

**Urteil vom 12. Dezember 2022**

Besetzung

Oberrichter Kathriner, Präsident  
Oberrichterin Schircks  
Ersatzrichter Hess  
Gerichtsschreiber Güntert

Beschwerdefüh-  
rer

A. \_\_\_\_\_  
vertreten durch Dextra Rechtsschutz AG, MLaw Manuela Businger,  
Hohlstrasse 556, 8048 Zürich

Beschwerdegeg-  
nerin

**Arbeitslosenkasse syndicom,**  
Looslistrasse 15, Postfach 382, 3027 Bern

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG  
(Einspracheentscheid vom 19. April 2022)

---

## **Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:**

### **1.**

Der 1978 geborene Beschwerdeführer war zuletzt vom 1. November 2021 bis 21. Januar 2022 als Lokführer bei der D., T., angestellt; diese Anstellung wurde ihm noch während der Probezeit am 12. Januar 2022 per 21. Januar 2022 gekündigt. Am 25. Januar 2022 meldete sich der Beschwerdeführer beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Mit Verfügung vom 28. März 2022 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 22. Januar 2022 für die Dauer von 35 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache des Beschwerdeführers vom 30. März 2022 hiess die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 19. April 2022 teilweise gut und reduzierte die Einstelltage des Beschwerdeführers auf 20.

### **2.**

#### **2.1.**

Mit Eingabe vom 24. Mai 2022 erhob der Beschwerdeführer beim Versicherungsgericht Beschwerde und beantragte:

#### **" 1.**

Es sei der Einspracheentscheid vom 19. April 2022 dahingehend abzuändern, als von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen sei und dem Beschwerdeführer ab 22. Januar 2022 die gesetzlichen Leistungen auszurichten seien.

#### **2.**

Eventualiter seien die auferlegten Sanktionen bzw. die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf das absolute Minimum herabzusetzen.

#### **3.**

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin."

#### **2.2.**

Mit Vernehmlassung vom 3. Juni 2022 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

---

## **Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 19. April 2022 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 34-35) zu Recht aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 22. Januar 2022 für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

## **2.**

### **2.1.**

Im Einspracheentscheid vom 19. April 2022 führte die Beschwerdegegnerin aus, die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers habe ab dem 1. Tag ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangt. Der Beschwerdeführer habe aber nicht dafür gesorgt, dass die Arbeitgeberin das Zeugnis raschmöglich erhalten habe; er habe auch das am 5. Januar 2022 von der Arbeitgeberin gewünschte Update über seinen Gesundheitszustand nicht erteilt. Die Arbeitgeberin habe beim Beschwerdeführer nachfragen müssen, wie es mit seiner Arbeitsunfähigkeit weitergehe. Ausserdem habe der Beschwerdeführer die Kündigung nicht beanstandet und damit die Aussagen der Arbeitgeberin akzeptiert. Da sich der Beschwerdeführer in der Probezeit befunden habe, werde die Einstellung auf mittelschweres Verschulden reduziert und würden die Einstelltage auf 20 festgelegt (VB 34-35).

### **2.2.**

Der Beschwerdeführer bringt vor, trotz "etwas angespannt[em]" Verhältnis zu seiner Arbeitgeberin könne ihm kein für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erforderliches (eventual-)vorsätzliches Herbeiführen seiner Entlassung vorgeworfen werden. Er habe zwar nicht "vom ersten Absenztage" ein Arztzeugnis eingereicht. Er habe seiner Arbeitgeberin aber über seine Arbeitsunfähigkeit informiert und das Arztzeugnis eingereicht. Zudem habe er sich von seiner Arbeitgeberin unter Druck gesetzt gefühlt, da dieser "mehr Informationen über seinen Gesundheitszustand" verlangt habe. Dies habe "zur defensiven und überaus menschlichen Reaktion" geführt, dass er das verlangte Arztzeugnis nicht sofort vorgelegt habe und keine weiteren Auskünfte über seinen Gesundheitszustand habe erteilen wollen. Aber er habe mit seinem Verhalten keineswegs die "Entlassung geschweige denn die Inkaufnahme derselben" beabsichtigt. Arbeitgeber würden häufig bei Differenzen, ohne dass dem Arbeitnehmer besondere Verfehlungen vorgeworfen werden könnten, kündigen. Die Kündigung sei während der Probezeit erfolgt. Der Vorwurf, dass er die Erwartungen nicht erfüllt habe, sei unbewiesen. Der Vorwurf, er habe die Kündigung nicht beanstandet und daher die Aussagen der Arbeitgeberin akzeptiert, gehe ins Leere.

### **2.3.**

In seiner Vernehmlassung verweist die Beschwerdegegnerin auf die "vollständigen Kassenakten". Aus diesen gehe hervor, dass der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin veranlasst habe, "seinen Arbeitsvertrag aufgrund seines Verhaltens" zu kündigen. Beweismittel seien der "schriftliche Austausch zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherten".

### **3.**

#### **3.1.**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C\_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 2.2). Der Tatbestand der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal (BGE 122 V 34 E. 3a S. 38) für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2514 f. Rz. 836). Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere 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).

#### **3.2.**

Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen; beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht. Bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts C 6/06 vom 26. April 2006 E. 3.2; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2515 Rz. 837).

#### **3.3.**

Das schuldhafte Verhalten der versicherten Person muss ferner vorsätzlich erfolgt sein. Ausschlaggebend ist, ob sie wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt. Es ist Eventualvorsatz anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt und sie dies in Kauf nimmt (BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung, 5. Aufl. 2019, S. 204). Bei blosser Fahrlässigkeit darf keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). (Bewusste) Fahrlässigkeit liegt vor, wenn eine Person die Möglichkeit der

Tatbestandsverwirklichung erkennt, allerdings darauf vertraut bzw. mit der Einstellung handelt, dass schon nichts passieren werde (Urteil des Bundesgerichts 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.2.1 f.).

### **3.4.**

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 OR voraus. Es bedarf auch keines Fehlverhaltens der versicherten Person, das den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde. Ebenso wenig ist eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch den Arbeitgeber erforderlich (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 203 f.). Es genügt, dass die versicherte Person durch ihr Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 392/00 vom 8. Oktober 2002 E. 3.1). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244 E. 1. S. 244 f. mit Hinweisen). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2).

## **4.**

### **4.1.**

Vorliegend ist den Akten Folgendes bezüglich des massgeblichen Geschehensablaufs zu entnehmen:

#### **4.1.1.**

Gemäss Arbeitsvertrag vom 11./13. Oktober 2021 war der Beschwerdeführer ab dem 1. November 2021 als Lokführer bei der D. angestellt und hatte (Fahr-)Leistungen in den Funktionen a) als Lokführer Kat. B, b) als Wagenprüfer und c) mit Fahrleistungen zusammenhängende Serviceleistungen im Eisenbahnbereich nach Absprache zu erbringen. Weiter geht daraus hervor, dass zwischen den Parteien eine Probezeit von drei Monaten vereinbart worden war (VB 70).

#### **4.1.2.**

Gemäss Arztzeugnis vom 5. Januar 2022 von Dr. med. I., war der Beschwerdeführer "wegen Krankheit vom 04.01.22 – 11.01.22 zu 100 % arbeitsunfähig" (VB 25).

#### **4.1.3.**

Im Schreiben "Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit" vom 12. Januar 2022 vermerkte die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers, dass man leider die Erwartungen, die man aufgrund der mitgebrachten Qualifikationen in den Beschwerdeführer gesetzt habe, nicht erfüllt sehe (VB 68).

#### **4.1.4.**

In der Arbeitgeberbescheinigung vom 7. März 2022 wird als Kündigungsgrund aufgeführt, dass der Beschwerdeführer seine Qualifikationen für die Ausübung der Tätigkeit nicht habe einbringen können (VB 52).

#### **4.1.5.**

In der Stellungnahme vom 23. März 2022 zum Kündigungsgrund führte die Arbeitgeberin aus, der Beschwerdeführer habe die an ihn gestellten Erwartungen nicht erfüllt. So habe er bei einer Schicht am 4. Dezember 2021 die Aufgaben nicht gemäss Dienstplan ausgeführt. Er habe mehrere Lokomotiven stehen lassen und niemanden darüber informiert, dass er den Auftrag nicht "ausführen kann/nicht ausgeführt hat". Dies habe dazu geführt, dass mehrere der Lokomotiven am Folgetag nicht hätten eingesetzt werden können, weil sie auf dem Areal eingesperrt gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe auf Nachfrage angegeben, ihm hätten für die eine Lokomotive die Kenntnisse gefehlt. Von einem (erfahrenen) Lokführer dürfe erwartet werden, dass er – wenn er den Dienstplan lese und er dann feststelle, dass ihm Kenntnisse fehlten – umgehend die 24 Stunden erreichbare Leitstelle informiere, damit ein anderer Lokführer aufgeboten werden könne. Auch sein persönliches Verhalten habe die an ihn gestellten Erwartungen nicht erfüllt. In der Firma müsse ein Mitarbeiter ab dem ersten Absenztage bei Krankheit ein Arztzeugnis unaufgefordert vorweisen. Der Beschwerdeführer habe sich krankgemeldet, aber mehrere Tage lang kein Arztzeugnis zugestellt. Es habe angefordert werden müssen. Ausserdem habe der Beschwerdeführer nicht darüber informiert, wie sich sein Zustand verändere, und ab wann man ihn wieder hätte einplanen können. Er sei mittels E-Mail darauf hingewiesen worden, wie die Erwartungen diesbezüglich seien. Da sich der Beschwerdeführer zudem noch in der Probezeit befunden habe und er sich in dieser Zeit bereits zweimal habe krankschreiben lassen, sei klar gewesen, dass man das Arbeitsverhältnis nicht weiterführen wolle. Der Beschwerdeführer habe ein sehr gleichgültiges Verhalten an den Tag gelegt. Aufgrund seiner Qualifikationen gemäss seinem Bewerbungsdossier, seiner langjährigen Erfahrung als Lokführer und seiner Aus- und Weiterbildungen könne es nicht am Können gelegen haben (VB 46 f.).

#### **4.1.6.**

In seiner Einsprache gegen die Verfügung vom 28. März 2022 bestritt der Beschwerdeführer die "Anschuldigungen"; sie würden "an Verleumdung grenzen". Er habe weder irgendwelche Lokomotiven stehen lassen noch

ein Arztzeugnis zu spät eingereicht. Die Behauptungen der Arbeitgeberin seien unwahr (VB 41).

#### **4.1.7.**

Mit E-Mail vom 31. März 2022 bat die Beschwerdegegnerin die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers, ihre mitzuteilen, ob Belege wie Ermahnungen, Gesprächsnotizen, Kopien von Schreiben an den Beschwerdeführer vorlägen (VB 40).

#### **4.1.8.**

Mit E-Mail vom 11. April 2022 räumte die Arbeitgeberin ein, dass der Vorfall mit den Lokomotiven nicht weiter dokumentiert sei. Zum Vorfall betreffend Arztzeugnis wurde die E-Mail-Korrespondenz mit dem Beschwerdeführer eingereicht, aus welcher "auch auf sein Verhalten Rückschlüsse gezogen werden" könnten (VB 36). Der E-Mail-Verkehr findet sich nicht in den Vernehmlassungsbeilagen.

#### **4.1.9.**

Mit Schreiben vom 17. Mai 2022 machte der Beschwerdeführer geltend, es sei eine Falschbehauptung, dass er das Arztzeugnis "nicht für den ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit" eingereicht habe. Er habe sich ab dem 4. Januar 2022 krankgemeldet und mitgeteilt, dass die Krankmeldung wohl länger als drei Tage dauere; am 5. Januar 2022 habe er einen Arzttermin gehabt, und ein Arztzeugnis sei "ab dem ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit ausgestellt" worden. Am selben Tag noch habe er das Arztzeugnis per Post an die Arbeitgeberin geschickt. Am 10. Januar 2022 habe er der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass er noch nicht wisse, wie lange die Krankschreibung tatsächlich dauere, da dies der Arzt entscheide resp. empfehle, denn die Länge einer Krankschreibung sei auch von Laborergebnissen abhängig. Ihm sei nicht bekannt, woher die aus der Luft gegriffenen Spekulationen über eine Covid-Erkrankung kämen. Er habe die Kündigung nicht beanstandet, da er sich in der Probezeit befunden habe; der Krankheitsfall und dessen Verlauf seien nicht als Kündigungsgrund genannten worden (VB 27).

### **4.2.**

#### **4.2.1.**

Sofern nicht durch schriftliche Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gemäss Art. 335b Abs. 1 OR jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR). Da während der Probezeit der Schutz vor Kündigungen zur Unzeit gemäss Art. 336c und d OR nicht spielt, kann auch beim Vorliegen einer Krankheit gemäss den kurzen Fristen in der Probezeit gekündigt werden

(ULLIN STREIFF / ADRIAN VON KAENEL / ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl., Zürich / Basel / Genf 2012, N. 6 zu Art. 335b OR). Wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Kündigungsfrist missachtet, verzichtet nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Bietet die versicherte Person ihre Dienste in einem solchen Fall nachträglich nicht (mehr) an, liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor (ARV 1989 N. 5 S. 86 E. 7b). Ein solches Verhalten fällt unter den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (BGE 112 V 323 E. 2b S. 424 f.; CHOPARD, a.a.O., S. 131 f.). Vorliegend steht ausser Frage, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers am 12. Januar 2022 fristgemäss per 21. Januar 2022 und damit innerhalb der dreimonatigen (ab dem 1. November 2021 laufenden) Probezeit gekündigt hat (VB 68). Dem Beschwerdeführer kann damit keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im vorstehenden Sinne vorgeworfen werden.

#### **4.2.2.**

Für den dem Beschwerdeführer von der Beschwerdegegnerin zur Last gelegten Vorfall mit den Lokomotiven vermochte seine Arbeitgeberin auch auf Nachfrage hin keinerlei Belege resp. Beweismittel vorzulegen. Diesbezüglich ist damit eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Beschwerdeführer nicht beweismässig klar erstellt und kann somit auch nicht zu dessen Einstellung in der Anspruchsberechtigung führen.

### **5.**

#### **5.1.**

Nach Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Ganz allgemein werden Verletzungen der Treupflicht angenommen bei falschen oder stark verspäteten Meldungen von wichtigen Ereignissen, wozu die Erkrankung des Arbeitnehmers gehört (STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, a.a.O., N. 7 zu Art. 321a OR, S. 187). Die Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses ist eine zulässige arbeitsvertragliche Abrede (Urteil des Bundesgerichts C 205/01 vom 4. Oktober 2001 E. 2a; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR; CHOPARD, a.a.O., S. 109).

#### **5.2.**

Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Einspracheentscheid sinngemäss damit, dass der Beschwerdeführer seine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt habe, da die Arbeitgeberin bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Zeugnis verlangt habe und aus der Korrespondenz zwischen Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer hervorgehe, dass der Beschwerdeführer nicht dafür gesorgt habe, dass die Arbeitgeberin das Zeugnis raschmöglich erhielt (vgl. E. 2.1. oben). In ihrer Vernehmlassung führte die Beschwerdegegnerin zudem aus, Beweismittel sei der



schriftliche Austausch zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer (vgl. E. 2.3. oben). Der erwähnte E-Mailverkehr zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer betreffend Einreichung des Arztzeugnisses und Verweigerung weiterer Angaben zum Gesundheitszustand (vgl. E. 4.1.8. oben) findet sich nicht in den Akten der Beschwerdegegnerin. Zudem ging die Beschwerdegegnerin vorliegend davon aus, der Beschwerdeführer sei verpflichtet, bereits am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis vorzuweisen (VB 16-19). Eine solche Abrede lässt sich weder aus dem Arbeitsvertrag vom 11./13. Oktober 2021 (VB 70-72) noch aus dem weiteren eingereichten Akten entnehmen. In der Verfügung vom 28. März 2022, welche dem angefochtenen Einspracheentscheid zu Grunde liegt, verweist die Beschwerdegegnerin diesbezüglich auf das "Arbeitsreglement" der Arbeitgeberin (VB 18). Das erwähnte Arbeitsreglement befindet sich ebenfalls nicht bei den Akten. Es fehlt folglich an ausreichenden Abklärungen, bezüglich der Frage, ob der Beschwerdeführer verpflichtet war, bereits am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzuweisen und falls eine solche Pflicht bestanden haben sollte, ob der Beschwerdeführer diese Verletzt habe. Mit Blick darauf, dass der dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Sachverhalt klar feststehen muss (vgl. E. 3.2.), erweist sich der Sachverhalt in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes von Art. 43 Abs. 1 ATSG als ungenügend abgeklärt. Die Streitsache ist folglich zu weiteren Abklärungen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

## **6.**

### **6.1.**

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde in dem Sinne gutzuheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. April 2022 aufzuheben und die Sache zur weiteren Abklärung im Sinne der Erwägungen und zur Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist.

### **6.2.**

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG).

### **6.3.**

Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer Anspruch auf Ersatz der richterlich festzusetzenden Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG), denn die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zwecks Vornahme ergänzender Abklärungen gilt als anspruchsbegründendes Obsiegen (BGE 132 V 215 E. 6.1 S. 235 mit Hinweisen).

---

### **Das Versicherungsgericht erkennt:**

#### **1.**

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 19. April 2022 aufgehoben und die Sache im Sinne der Erwägungen zu weiteren Abklärungen und zur Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.

#### **2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

#### **3.**

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers die Parteikosten in richterlich festgesetzter Höhe von Fr. 2'000.00 zu bezahlen.

---

Zustellung an:

den Beschwerdeführer (Vertreterin; 2-fach)

den Beschwerdegegner

das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)

---

### **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, 12. Dezember 2022

**Versicherungsgericht des Kantons Aargau**

1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Kathriner

Güntert

