



<b>Fall-Nr.:</b>	AVI 2010/70
<b>Stelle:</b>	Versicherungsgericht
<b>Rubrik:</b>	AVI - Arbeitslosenversicherung
<b>Publikationsdatum:</b>	30.08.2019
<b>Entscheiddatum:</b>	04.07.2011

### **Entscheid Versicherungsgericht, 04.07.2011**

**Art. 30 Abs. 1 lit. a und b, Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit. Da unklar ist, ob, warum und wie dringend die Aufgabe der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen notwendig war, haben diesbezügliche Abklärungen allenfalls im Austausch zwischen Hausarzt und Vertrauensarzt zu erfolgen. Weiter bestehen Unklarheiten in Bezug auf den angebotene Aufgabenbereich sowie die Berufs- und Ortsüblichkeit der Entlöhnung. Rückweisung zu weiteren Abklärungen (Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 4. Juli 2011, AVI 2010/70). Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterin Marie Löhner, a.o. Versicherungsrichter Christian Zingg; Gerichtsschreiberin Jeannine Bodmer Entscheid vom 4. Juli 2011 in Sachen A.\_\_\_, Beschwerdeführerin, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung Zwischenverdienst) Sachverhalt:**

A.

A.a A.\_\_\_ meldete sich per 30. November 2009 erneut zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an (act. G 9.1/46). Durch Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 2009 wurde der Arbeitsvertrag zwischen ihr und der B.\_\_\_ vom 1. Juli 2009 ersetzt und das Beschäftigungspensum ab 21. Dezember 2009 von 100% als Verkaufsberaterin im Zwischenverdienst in ein 30%-Pensum vorwiegend als Réceptionistin umgewandelt (act. G 9.1/42). Mit Aufhebungsvereinbarung vom 7. April 2010 wurde das Arbeitsverhältnis per 30. März 2010 beendet (act. G 9.1/29). In der Verschuldensabklärung gab die Versicherte an, im Februar 2010 per Ende März 2010 mündlich während eines Dreiergesprächs wegen Führungsschwäche, Mobbing und einem Lohn unter jedem Existenzminimum gekündigt zu haben (act. G 9.1/23). Mit



## St.Galler Gerichte

Verfügung vom 7. Mai 2010 stellte die Kantonale Arbeitslosenkasse St. Gallen die Versicherte ab 31. März 2010 für 51 Tage auf der Basis von Fr. 59.95 in der Anspruchsberechtigung ein, was 15 vollen Taggeldern entspreche. Ihre Kündigung sei auf Grund der von ihr geltend gemachten Gründe zwar nachvollziehbar, dennoch wäre es ihr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis solange weiterzuführen bis sie eine ihr besser zusagende Stelle gefunden hätte; sie habe zudem auf die Einhaltung der Kündigungsfrist von einem Monat verzichtet (act. G 9.1/19).

A.b Gegen diese Verfügung erhob die Versicherte am 14. Mai 2010 Einsprache. Sie bestritt, auf die Kündigungsfrist verzichtet zu haben. Wegen des schlechten Arbeitsklimas habe sie sich um eine interne Versetzung bemüht. Weil das nicht möglich gewesen sei, habe sie "per" Februar 2010 gekündigt, sich aber bereit erklärt, so lange zu bleiben, bis die neue Empfangsdame ihre Stelle antrete. Am 29. März 2010 sei sie dann mit der Klausel "mit gegenseitigem Einverständnis" freigestellt worden, da ihre Arbeit nicht mehr erwünscht gewesen sei. Das sei am 7. März (richtig 7. April) mit der Aufhebungsvereinbarung förmlich abgeschlossen worden (act. G 9.1/15). Am 8. Juni 2010 reichte sie ein Arztzeugnis von Dr. med. C.\_\_\_\_, Arzt für Allgemeine Medizin FMH ein, in welchem dieser die Arbeitslosenkasse um eine Neubeurteilung der Einstelltage bei seiner Patientin ersuchte, "die offensichtlich unter strapazierten Arbeitsbedingungen einen Zwischenverdienst bei B.\_\_\_\_ erarbeitete" und die "freigestellt wurde unter sehr fragwürdigen Umständen" (act. G 9.1/9).

A.c Mit Entscheid vom 15. Juni 2010 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache in dem Sinn teilweise gut, als sie die Dauer der Einstelltage auf 41 senkte, was 12 vollen Taggeldern entspreche. Zur Begründung hielt sie fest, dass ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder anderen mitarbeitenden Personen allein für die Annahme der Unzumutbarkeit nicht genüge. Auch führe das ärztliche Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ nicht aus, dass die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen sofort notwendig gewesen sei und somit der Verbleib am Arbeitsplatz aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht unzumutbar gewesen wäre. Da die Selbstaufgabe einer Stelle ohne gewichtige Gründe und ohne Einhaltung der vollen Kündigungsfrist üblicherweise mit 41 bis 46 Tagen sanktioniert werde, es sich vorliegend lediglich um eine Teilzeitstelle gehandelt und die Kündigungsdauer einen Monat betragen habe, werde sie für 41 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (act. G 9.1/7).



B.

B.a Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 2. Juli 2010 (Datum Postaufgabe) mit dem sinngemässen Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihr Gesundheitszustand sei ab Februar 2010 von der Arbeitssituation beeinflusst worden und die Beschwerden hätten im März 2010 akut zugenommen. Daher reiche sie erneut ein Arztzeugnis ein, dessen Formulierung nun hoffentlich ausreichend sei (act. G 1).

B.b Mit Beschwerdeantwort vom 17. August 2010 beantragt die Beschwerdegegnerin Abweisung der Beschwerde, zumal auch im neuen Arztzeugnis eine eigene objektive ärztliche Feststellung fehle und unklar sei, ob das Arbeitsverhältnis wegen eines belastenden Arbeitsklimas aus ärztlicher Sicht habe aufgelöst werden müssen (act. G 5).

B.c Mit Replik vom 6. Oktober 2010 hält die Beschwerdeführerin an ihrem Antrag fest. Was das ärztliche Zeugnis anbelange, sei sie nicht verpflichtet, ihre Krankengeschichte offen zu legen. Jedoch sei es von ihrer Seite aus notfalls auch kein Problem, noch weitere Angaben zu machen (act. G 11).

B.d Die Beschwerdegegnerin hat auf die Einreichung einer Duplik verzichtet (act. G 13).

Erwägungen:

1.

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das



sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person nicht zugemutet werden, eine Stelle, die im Sinn von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

1.2 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend: Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgegeben hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen über den Erlass einer Einstellungsverfügung vor (BGE 124 V 236 f. E. 3c). Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa).

1.3 Unter den Einstellungstatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV sind auch die Fälle der vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen zu subsumieren (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 2. Aufl. Basel 2007, Rz 832 mit Hinweisen). Wer eine Kündigung, welche die gesetzliche oder vertragliche Frist missachtet, akzeptiert, verzichtet nämlich nicht auf Lohnansprüche, sondern auf die



Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, weshalb ein solches Verhalten den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllen kann (BGE 112 V 323 E. 2b).

1.4 Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 115 V 142 E. 8a). In beweisrechtlicher Hinsicht gilt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (ARV 1993/1994 Nr. 31 S. 225 E. 3a; vgl. auch Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 10. Dezember 2002 i/S G., C 138/02, E. 2).

2.

2.1 Vorliegend steht fest, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der B.\_\_\_\_ am 30. März 2010 schriftlich auf den 30. April 2010 kündigte (act. G 9.1/16c, 16d). Demgegenüber machte sie in der Einsprache vom 14. Mai 2010 geltend, ihr Arbeitsverhältnis bereits mit Schreiben vom "Feb. 2010" gekündigt zu haben. Mündlich habe man vereinbart, dass sie noch so lange da bleibe bis die neue Empfangsdame ihren Job antrete (act. G 9.1/15). Im als Beweis eingereichten Schreiben vom "Feb. 2010" bestätigte sie ihrem Vorgesetzten im Nachgang zu einer mündlichen Besprechung aber nur, dass sie sich beruflich vermehrt anderen Interessen zuwende und deshalb mit einer Neubesetzung der Aufgabe am Empfang/Réception einverstanden sei (act. G 9.1/16b). Als ordentliche Kündigung gilt gemäss Lehre die Erklärung des Willens, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine einseitig aufzuheben. Eine wirksam erklärte Kündigung beseitigt das Arbeitsverhältnis auf einen gegenwärtigen oder zukünftigen Zeitpunkt hin (Wolfgang Portmann, Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, Rz 1017, 949). Obgleich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses formfrei gültig ist, sofern - wie vorliegend der Fall (vgl. act. G 9.1/42) - vertraglich nicht etwas anderes vereinbart wurde, ist diesfalls das Risiko der schwierigen Beweisbarkeit, vor allem bezüglich des Zeitpunkts, zu berücksichtigen (vgl. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl. Zürich 2006, N 8 zu Art. 335). Das Schreiben vom "Feb. 2010" nennt weder den konkreten Zeitpunkt, auf welchen das Arbeitsverhältnis beendet werden sollte, noch enthält es eine Empfangsbestätigung der Arbeitgeberin. Offensichtlich verstand auch diese das



besagte Schreiben nicht als Kündigung, nahm sie doch erst mit Antwortbrief vom 6. April 2010 zur "Kündigung vom 30. März 2010" Stellung (vgl. act. G 3.1/16d). Somit hat die Beschwerdeführerin den Beweis, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist per Ende März 2010 beendet zu haben, nicht erbracht.

2.2 Es fragt sich in der Folge, ob die Beschwerdeführerin die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses selbst wünschte oder ob sie, wie geltend gemacht, von der Arbeitgeberin freigestellt worden ist. Im Schreiben vom Februar 2010 hielt die Beschwerdeführerin fest, mit einer Neubesetzung der Aufgabe am Empfang/Réception einverstanden zu sein und bis zur Übergabe selbstverständlich zur Verfügung zu stehen (act. G 9.1/16b). Die Arbeitgeberin forderte die Beschwerdeführerin mit Brief vom 6. April 2010 zur Wiederaufnahme der Arbeit bis zum Ende der Kündigungsfrist auf (act. G 9.1/16d) und liess auch in der Aufhebungsvereinbarung vom 7. April 2010 keine Zweifel daran aufkommen, dass der Wunsch zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht bei ihr allein bestanden hatte (act. G 9.1/16c). Dem entspricht auch die Angabe der Arbeitgeberin vom 27. April 2010, wonach die Beschwerdeführerin im Verkauf solange hätte arbeiten können, wie sie wollte (act. G 9.1/22). Folglich ist auf Grund der Akten eine Freistellung durch die Arbeitgeberin nicht erwiesen.

2.3 Somit ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Arbeitgeberin letztlich in gegenseitigem Einvernehmen ohne Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist und damit vorzeitig per 30. März 2010 aufgelöst wurde (act. G 9.1/29). Im Zeitpunkt der Kündigung vom 30. März 2010 war der Beschwerdeführerin keine andere Stelle zugesichert, so dass der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinn von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt ist. Wie die Beschwerdeführerin jedoch geltend macht, soll ihr der weitere Verbleib an der innegehabten Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen sein, da die Arbeitssituation ihre Gesundheit beeinträchtigt habe und sie im Verkauf kein ausreichendes Einkommen erzielt hätte. Es ist damit zu prüfen, ob die Sanktion für selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle entfällt.

3.



3.1 Die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist nach Art. 16 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist (Abs. 1), ausser es sei einer der in Abs. 2 abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände erfüllt (BGE 124 V 63 E. 3b). Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (Art. 16 Abs. 1 lit. c AVIG) muss mit einem eindeutigen ärztlichen Zeugnis (oder andernfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (BGE 124 V 238 E. 4b/bb). Die Beschwerdeführerin gab an, dass ihre gesundheitlichen Beschwerden im März 2010 akut zugenommen hätten. Zur Art dieser Beschwerden äusserte sie sich nicht weiter. Ihr Hausarzt Dr. C.\_\_\_\_ hielt im Schreiben vom 8. Juni 2010 (act. G 9.1/9) zunächst lediglich die Angaben der Beschwerdeführerin fest, wonach sie unter "offensichtlich" strapazierten Arbeitsbedingungen einen Zwischenverdienst erarbeitet habe und unter sehr fragwürdigen Umständen freigestellt worden sei. Im Zeugnis vom 18. Juni 2010 führte er ohne nähere Begründung ergänzend aus, dass ihr die weitere Anstellung bereits ab 1. Februar 2010 aus medizinischen Gründen (mit noch anhaltenden diesbezüglichen Beschwerden) bei belastendem, sehr belastendem Arbeitsklima nicht mehr zumutbar gewesen sei (act. G 1.1). Die Beschwerdeführerin selber hatte dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) bereits am 22. September 2009 per E-Mail etwas frustriert mitgeteilt, an ihrer neuen Arbeitsstelle werde heftig gestritten und es gehe zu und her wie in einem Haifischbecken. Ausserdem beschrieb sie im E-Mail vom 14. Februar 2010, dass sie einen einseitig angeordneten Aufgabenwechsel in den Verkauf als Mobbing betrachte (act. G 1.1/25). Zwar erscheinen diese Ausführungen der Beschwerdeführerin über ein schwieriges Arbeitsumfeld als durchaus glaubwürdig. Dennoch erscheint eine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht ausreichend nachgewiesen, in Anbetracht des nicht näher begründeten Arzzeugnisses des Hausarztes und in Anbetracht ihrer eigenen Aussage in der Einsprache vom 14. Mai 2010, dass sie "trotzdem" hätte Teilzeit für die B.\_\_\_\_ arbeiten können, handelte es sich ja schliesslich nur um zwei Tage Einsatz (act. G 9.1/15 S. 2 unten). Immerhin ist eine Unzumutbarkeit vor diesem Hintergrund und vor allem gestützt auf das Arzzeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ vom 18. Juni 2010 (act. G 1.1) nicht auszuschliessen, weshalb eine ergänzende Abklärung notwendig ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur eine durch eine Arbeitssituation verursachte Arbeitsunfähigkeit eine Arbeit aus medizinischer Sicht unzumutbar werden lässt, sondern bereits eine konkrete Gefährdung der Gesundheit durch Weiterführung eines



Arbeitsverhältnisses. Die Beschwerdegegnerin wird also durch Nachfragen beim Hausarzt abzuklären haben, ob bzw. inwiefern die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses eine konkrete Gesundheitsgefährdung bedeutet hätte.

3.2 Sodann macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sie gezwungen worden sei von ihrer Tätigkeit am Empfang in den Verkauf zu wechseln, wodurch es ihr nicht möglich gewesen wäre, ein zumutbares Einkommen zu erzielen.

3.2.1 Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist nach Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. Vorliegend wird auf Grund der Akten nicht ganz klar, ob der Beschwerdeführerin ein weiterer Verbleib als Empfangsdame möglich gewesen wäre, da die Arbeitgeberin im Schreiben vom 27. April 2010 an die Beschwerdegegnerin lediglich festhielt, die Beschwerdeführerin hätte im Verkauf solange arbeiten können, wie sie wollte (act. G 9.1/22). Auf Grund der beträchtlichen Stundenlohndifferenz zwischen den Tätigkeiten am Empfang (Fr. 29.-- pro Stunde) und im Verkauf (Fr. 10.-- pro Stunde plus Provisionen und Zulagen gemäss EDV-Abrechnung und Provisionsreglement) ist diese Frage für die Beantwortung der Zumutbarkeit jedoch relevant. Gemäss dem Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 2009 arbeitete die Beschwerdeführerin zu ca. 30% als Réceptionistin und sollte bei Bedarf gemäss Vereinbarung im Verkauf eingesetzt werden (act. G 9.1/42). Mit E-Mail vom 14. Februar 2010 an den Firmenchef wehrte sie sich dagegen, dass ihr Arbeitsvertrag per sofort durch eine Drittperson geändert worden sei, ohne Absprache und ohne ihr Einverständnis. Sie sei per sofort vom Empfang freigestellt und für nur einen Tag in den Verkauf abdelegiert worden, obwohl es dort genügend Mitarbeiter habe und sie dadurch überbelegt wären (act. G 9.1/25). Eine schriftliche Vertragsänderung, welche diese Anordnung zum internen Stellenwechsel belegen würde, liegt den Akten nicht bei. Den Bescheinigungen über den Zwischenverdienst der Arbeitgeberin kann lediglich entnommen werden, dass die Beschwerdeführerin im Februar 2010 52.71h am Empfang und 9.5h, d.h. etwas mehr als einen Tag, im Verkauf tätig war (act. G 9.1/32). Im März 2010 arbeitete sie ebenfalls gut einen Tag (8.96h) im Verkauf und 39.66h am Empfang (act. G 9.1/28). Von einer sofortigen vollständigen Versetzung in den Verkauf ab Mitte Februar 2010 kann demnach nicht ausgegangen werden. Dennoch bleibt auf Grund der Bescheinigungen



über den Zwischenverdienst offen, ob sie an den Tagen, während denen sie im Verkauf arbeitete, einen zumutbaren Verdienst hätte erwirtschaften können bzw. ob die Vereinbarung über den Stundenlohn im Verkauf berufs- und ortsüblich war. Während die Beschwerdeführerin im Februar 2010 für 9.5h Verkaufsarbeit nämlich gerade mal Fr. 17.60 (brutto) als Provision ausgerichtet erhielt und somit einen Bruttostundenlohn von insgesamt Fr. 11.85 erzielte, verdiente sie im März 2010 für die Verkaufsarbeit an 8.96h immerhin Fr. 218.90 (brutto), was einen Bruttostundenlohn von Fr. 34.40 (Fr. 10.-- Bruttostundenlohn und Fr. 24.40 Provision pro Stunde) ergab. Ob und welche Lohnvereinbarung berufs- und ortsüblich war, wäre deshalb noch abzuklären.

3.2.2 Sollten die Abklärungen der Beschwerdegegnerin folglich zeigen, dass aus gesundheitlichen Gründen keine Dringlichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hätte, hätte sie weiter abzuklären, ob die Beschwerdeführerin bei der Arbeitgeberin auch am Empfang hätte weiterarbeiten können. Sofern eine Weiterarbeit am Empfang nicht möglich gewesen wäre, wäre zu prüfen, ob die Weiterarbeit im Verkauf unter dem Gesichtspunkt von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG zumutbar gewesen wäre und somit den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entsprochen hätte.

4.

Zusammenfassend ist die Beweiserhebung der Beschwerdegegnerin lückenhaft und verstösst damit gegen den Untersuchungsgrundsatz. Damit ist die Sache an sie zurückzuweisen, damit sie den Sachverhalt vervollständigt und gegebenenfalls neu verfügt (vgl. EVG-Urteil vom 22. Dezember 2004, C 116/04, E. 2.2).

5.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Juni 2010 aufzuheben. Die Streitsache ist sodann zur weiteren Abklärung im Sinn der Erwägungen sowie zur allfälligen neuen Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht



im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

entschieden:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Juni 2010 aufgehoben und die Streitsache zur ergänzenden Abklärung im Sinn der Erwägungen sowie zur allfälligen neuen Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.