



Fall-Nr.:	AVI 2025/38
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	04.05.2026
Entscheiddatum:	26.03.2026

Entscheid Versicherungsgericht, 26.03.2026

Art. 30 Abs. 1 lit. a und Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG Eine in Form einer Änderungskündigung angebotene neue Anstellung ist unzumutbar, wenn im Rahmen des vor der Änderungskündigung bestehenden Arbeitsverhältnisses Verstösse gegen den anwendbaren GAV nachgewiesen werden. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei Nichtannahme ist daher unzulässig (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 26. März 2026, AVI 2025/38).

«Entscheid als PDF»



Versicherungsgericht
Abteilung I

Entscheid vom 26. März 2026

Besetzung Versicherungsrichterin Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz),
Versicherungsrichterinnen Mirjam Angehrn und Corinne Schambeck
Gerichtsschreiberin Karin Kobelt

Geschäftsnr. AVI 2025/38

Parteien **A.____,**

Beschwerdeführer,

gegen

Kantonale Arbeitslosenkasse,
Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen,

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand **Einstellung in der Anspruchsberechtigung**



Sachverhalt

A.

A.a A.____ (nachfolgend: Versicherter) war seit 1. Juli 2022 als Allrounder für die B.____ in C.____ (nachfolgend: Arbeitgeberin), tätig (ALK-act. 1572), als ihm die Arbeitgeberin am 19. April 2024 eine Änderungskündigung per 31. Mai 2024 unterbreitete (ALK-act. 1561). Da der Versicherte den neuen Arbeitsvertrag ab 1. Juni 2024 nicht unterzeichnete, galt der alte Vertrag als per 31. Mai 2024 aufgelöst, wobei sich die Kündigungsfrist aufgrund einer Krankheit des Versicherten um einen Monat verlängerte (ALK-act. 1554 und 1572).

A.b Am 1. Juli 2024 meldete sich der Versicherte im Job-Room des Portals der Arbeitslosenversicherung per sofort zur Arbeitsvermittlung an (ALK-act. 1595) und stellte bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse (nachfolgend: ALK) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab demselben Tag (ALK-act. 1563 ff.).

A.c Mit Schreiben vom 20. September 2024 ersuchte die ALK den Versicherten um eine Stellungnahme zur Änderungskündigung (ALK-act. 1549). Nachdem die in diesem Schreiben angesetzte Frist unbenutzt verstrichen war, verfügte die ALK am 7. Oktober 2024 die Einstellung des Versicherten in der Anspruchsberechtigung für 45 Tage (ALK-act. 1542 ff.). Ebenfalls am 7. Oktober 2024 ging bei der ALK eine Stellungnahme des Versicherten mit diversen Beilagen ein (ALK-act. 1402 bis 1541).

A.d Laut Abrechnungen vom 8. Oktober 2024 tilgte die ALK im Juli 2024 18 Einstelltage, im August 2024 deren 22 und im September 2024 die restlichen 5 Einstelltage (ALK-act. 1399 ff.).

B.

B.a Gegen die Verfügung vom 7. Oktober 2024 erhob der Versicherte am 25. Oktober 2024 Einsprache (ALK-act. 1356 ff.).

B.b Am 27. November 2024 unterzeichnete der Versicherte einen Saisonarbeitsvertrag vom ca. 3. Dezember 2024 bis ca. 21. April 2025 mit der D.____ AG (ALK-act. 1025 ff.).

B.c Die ALK ersuchte den Versicherten am 29. November 2024 um Angaben und Unterlagen zu den von ihm geltend gemachten Verstössen gegen Art. 15 und 16 des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV) sowie zum bemängelten fehlenden Zurverfügungstellen von Schutzausrüstung (ALK-act. 1049). Der Versicherte erstattete in der Folge eine Stellungnahme und reichte Unterlagen ein (ALK-act. 879 bis 1018). Daraufhin wandte sich die ALK mit Schreiben vom 24. Januar 2025 an die Arbeitgeberin (ALK-act. 867 f.). Diese antwortete am 10. Februar 2025 unter Beilage diverser



Dokumente (ALK-act. 841 bis 863). Das diesbezügliche rechtliche Gehör wurde dem Versicherten am 12. Februar 2025 gewährt (ALK-act. 838). Er nahm am 24. Februar 2025 Stellung (ALK-act. 687 bis 832). Am 4. März 2025 liess er der ALK per E-Mail diverse Fotos zukommen (ALK-act. 436 bis 459). Aufgrund einer telefonischen Ankündigung von weiteren Dokumenten setzte die ALK dem Versicherten mit Schreiben vom 27. Juni 2025 Frist bis 28. Juli 2025, um diese einzureichen (ALK-act. 392). Mit E-Mails vom 25. und 28. Juli 2025 reichte der Versicherte diverse Dokumente ein (ALK-act. 74 bis 376). Am 20./22. August 2025 telefonierte die ALK mit der Arbeitgeberin (ALK-act. 71). Die entsprechende Telefonnotiz wurde dem Versicherten am 25. August 2022 zur Stellungnahme unterbreitet (ALK-act. 70), welche er am 29. August 2025 erstattete (ALK-act. 66 ff.).

B.d Mit Entscheid vom 3. Oktober 2025 wurde die Einsprache teilweise gutgeheissen und die Einstelltage wurden auf deren 23 reduziert (ALK-act. 35 ff.).

B.e Per 31. Oktober 2025 meldete der Versicherte sich wegen Stellenantritts von der Arbeitslosenversicherung ab (ALK-act. 23), nachdem er am 3. Oktober 2025 mit der D. ___ AG ab 1. November 2025 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte (ALK-act. 19 ff.).

C.

C.a Gegen den Einspracheentscheid vom 3. Oktober 2025 erhob der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 30. Oktober 2025 Beschwerde und beantragte dessen Aufhebung (act. G1).

C.b Die ALK (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) beantragte mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2025 unter Verweis auf die Begründung im angefochtenen Entscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G3).

C.c Auf die Begründungen in den einzelnen Rechtsschriften sowie den Inhalt der übrigen Akten wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen

1.

1.1 Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 23 Tage.

1.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV; SR 837.02) insbesondere dann als



selbstverschuldet, 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. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach einer Änderungskündigung kann mitunter den Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV erfüllen. In einem solchen Fall ist zu untersuchen, ob der versicherten Person die Annahme des Änderungsangebots und damit das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle nicht mehr zumutbar war (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119). Grundsätzlich muss eine versicherte Person im Rahmen der Schadenminderungspflicht jede zumutbare Arbeit annehmen bzw. beibehalten (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip findet demnach seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person nicht zugemutet werden, eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

2.

2.1 Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer die ihm von der ehemaligen Arbeitgeberin im Rahmen der mit Schreiben vom 19. April 2024 ausgesprochenen Änderungskündigung angebotene befristete Arbeitsstelle abgelehnt hat und ihm keine Anschlussstelle zugesichert war. Ob darin ein einstellungswürdiges Fehlverhalten zu sehen ist, ist abhängig davon, ob es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, die abgelehnte Vertragsofferte zu akzeptieren. Zu prüfen ist somit, ob die abgelehnte Arbeit unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen war, weil sie einen der Tatbestände gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG erfüllt.

2.2 Der Beschwerdeführer nennt als Grund für die Nichtunterzeichnung unter anderem Arbeitszeitverstösse von Seiten der Arbeitgeberin. Unzumutbar gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. Es wird davon ausgegangen, dass es üblich ist, dass ein Arbeitsverhältnis das Arbeitsrecht einhält. Das Ziel von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, das zum Nachteil der Arbeitslosen praktiziert werden und sich somit auf alle Arbeitnehmenden auswirken könnte (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Art. 16 Rz. 16).

2.3 In der E-Mail vom 10. Februar 2025 gab die Arbeitgeberin bereits zu, die Arbeitspläne verspätet bekannt gegeben zu haben und dass im Bereich Arbeitssicherheit Verbesserungspotential bestehe (ALK-act. 841 f.). Im angefochtenen Einspracheentscheid (ALK-act. 35 ff.) räumt die Beschwerdegegnerin ein, dass einzelne Verstösse gegen die Ruhezeitregelung aus den den Beschwerdeführer betreffenden Arbeitszeitrapporten hervorgingen (E. 4d/bb), dass laut den Arbeitszeitrapporten in wenigen Fällen die Minimaldauer der Pausen geringfügig unterschritten worden



sei (E. 4d/cc) und dass die persönliche Schutzausrüstung des Beschwerdeführers teilweise mangelhaft gewesen sei (E. 4d/dd und ff). Sie ging dennoch von einer zumutbaren Arbeitsstelle aus und erklärte dem Beschwerdeführer, dass in Bezug auf die Verletzungen des GAV die Möglichkeit bestanden hätte, eine Klärung der Situation herbeizuführen (E. 4d/ff letzter Absatz S. 5).

2.4 Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist aber – wie soeben in E. 2.2 angeführt – eine Stelle unzumutbar, welche den Bestimmungen eines GAV nicht entspricht (vgl. dazu auch BGE 124 V 63 f.). Es ist zwischen den Parteien unbestritten, dass der L-GAV (Stand 1. Januar 2017) auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin anwendbar war. Art. 16 Abs. 2 und 3 L-GAV sehen vor, dass pro Woche mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren ist. In Abweichung davon kann der Mitarbeiter an 7 Tagen in Folge beschäftigt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt und wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass im Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Arbeitgeberin diese Vorgaben nicht immer eingehalten worden seien. In dem knapp zwei Jahre dauernden Arbeitsverhältnis zeigen die Tageslisten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und mit wohl saisonbedingten Unterbrüchen diverse Verstösse gegen diese GAV-Bestimmungen (10 Arbeitstage am Stück vom 20. bis 29. Juli 2022 [ALK-act. 1432]; 10 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 12. August 2022 [ALK-act 1431]; 6 Arbeitstage am Stück vom 8. bis 13. September 2022, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 5 Tagen über 9 Stunden betrug, und 9 Arbeitstage am Stück vom 22. bis 30. September [ALK-act. 1429]; 10 Arbeitstage am Stück vom 19. bis 28. Oktober 2022 [ALK-act. 1427]; 10.5 Arbeitstage vom 2. bis 12. November 2022 und 9 Arbeitstage am Stück vom 16. bis 24. November 2022 [ALK-act. 1426]; 7 Arbeitstage am Stück nach nur einem Ruhetag vom 26. Dezember 2022 bis 1. Januar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens einem Tag über 9 Stunden lag, dann nach wieder nur einem Ruhetag 6 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 8. Januar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 3 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1424 f.]; 6 Arbeitstage am Stück vom 1. bis 6. Februar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 4 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1423]; 10 Arbeitstage am Stück vom 9. bis 18. Februar 2023 [ALK-act. 1423]; 6 Arbeitstage am Stück vom 22. bis 27. Februar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 5 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1423]; 7 Arbeitstage am Stück vom 15. bis 21. März 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 3 Tagen über 9 Stunden betrug [ALK-act. 1422]; 7 Arbeitstage am Stück vom 5. bis 11. April 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens einem Tag über 9 Stunden betrug [ALK-act. 1421]; 6 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 8. September 2023, obwohl die Arbeitszeit an 2 Tagen mehr als 9 Stunden betrug [ALK-act. 1409]; 8 Arbeitstage am Stück vom 22. bis 29. September 2023 [ALK-act. 1409]; 7 Arbeitstage am Stück vom 27. Dezember 2023 bis 2. Januar 2024, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 2 Tagen mehr als 9 Stunden betrug [ALK-act. 1412]).



2.5 Auch wenn im Vergleich zur Beurteilung der Zumutbarkeit einer neuen Stelle die Zumutbarkeit der Weiterführung einer bestehenden Stelle strenger beurteilt wird (vgl. DEJAN SIMIC, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, 2023, S. 67 mit Hinweis auf BGE 124 V 238, E. 4b/bb), führt ein nachgewiesener Verstoss bzw. wie vorstehend dargetan eine ganze Reihe von Verstössen gegen Bestimmungen eines GAV zur Unzumutbarkeit der fraglichen Arbeitsstelle, weshalb dem Beschwerdeführer die Annahme des ihm im Rahmen der Änderungskündigung von der Arbeitgeberin unterbreiteten Stellenangebots nicht zumutbar war. Er konnte nicht davon ausgehen, dass sich die Abläufe bei der Arbeitgeberin geändert hätten, nur weil ein neues Vertragsverhältnis eingegangen worden wäre. Die Beschwerdegegnerin hat ihn folglich zu Unrecht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Vor diesem Hintergrund kann offen bleiben, ob die Arbeitsstelle auch aus anderen vom Beschwerdeführer vorgebrachten Gründen unzumutbar war. Ebenso nicht weiter geprüft zu werden braucht, ob er sich mit genügend Nachdruck um Klärung der Vorfälle bemühte oder allfällige unzumutbare Arbeiten ablehnte.

3.

Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 3. Oktober 2025 aufzuheben. Gerichtskosten sind mangels gesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. ^{fbis} des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]).

Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 3. Oktober 2025 aufgehoben.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.