



| | |
|---------------------------|--------------------------------|
| Fall-Nr.: | AVI 2010/46 |
| Stelle: | Versicherungsgericht |
| Rubrik: | AVI - Arbeitslosenversicherung |
| Publikationsdatum: | 30.08.2019 |
| Entscheiddatum: | 18.03.2011 |

Entscheid Versicherungsgericht, 18.03.2011

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Art. 43 Abs. 1 ATSG: Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit durch Aufhebung des Lehrvertrags im gegenseitigen Einvernehmen? Die Verwaltung hat in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes keine Abklärungen zur medizinischen Zumutbarkeit des Verbleibs an der Arbeitsstelle vorgenommen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 18. März 2011, AVI 2010/46). Abteilungspräsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterinnen Karin Huber-Studerus und Marie Löhner; Gerichtsschreiber Tobias Bolt Entscheid vom 18. März 2011 in Sachen A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Marc Weber, Waisenhausstrasse 14, 9000 St. Gallen, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitsbemühungen, einvernehmliche Auflösung) Sachverhalt:

A.

A.a A.____ beantragte ab 1. September 2009 bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse St. Gallen die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (act. G 5.58). Dies, nachdem das Lehrverhältnis als Fachangestellte Betreuung mit dem B.____ per 31. August 2009 aufgelöst worden war (act. G 5.59).

A.b Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung führte die Versicherte aus, das Arbeitsverhältnis sei wegen „zu vielen Krankheitstagen während der Lehre“ durch die Arbeitgeberin gekündigt worden; zum Grund der Kündigung verwies sie ergänzend auf die Aufhebung des Lehrvertrags (act. G 5.58). In diesem Aufhebungsvertrag, der sowohl von der Versicherten als auch von der Arbeitgeberin unterzeichnet wurde, wird als Grund der Auflösung folgendes festgehalten: „Arbeitsmotivation fehlt, stark



St.Galler Gerichte

negative Auswirkung auf Zuverlässigkeit und Arbeitsleistung. Gemeinsam vereinbarte Termine wurden regelmässig nicht eingehalten (Abgaben von Arbeitsdokumentationen), sehr viele Krankheitsabwesenheiten im Betrieb“ (act. G 5.59).

A.c Die Arbeitgeberin reichte am 15. September 2009 das ausgefüllte Formular „Arbeitgeberbescheinigung“ ein, worin festgehalten wird, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen der Versicherten in gegenseitigem Einvernehmen erfolgt sei (act. G 5.54). Auf entsprechende Rückfrage der Kasse hin (act. G 5.49) ergänzte die Arbeitgeberin die Angaben zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wie folgt: Die Versicherte sei wegen erheblicher persönlicher Belastungen nicht mehr in der Lage gewesen, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Die Arbeitgeberin hätte sich nicht mehr darauf verlassen können, dass die Versicherte ihre Aufgaben in der nötigen Qualität ausführte. Häufig hätte sie aus wechselnden Gründen selbständig ihre Dienste mit anderen Mitarbeiterinnen abgetauscht. Dazu seien vermehrt Absenzen wegen diverser Beschwerden gekommen. Die nötigen Abmeldungen seien oft zu spät erfolgt, wodurch der Betriebsablauf erheblich gestört worden sei. Der gewünschte Erfolg aus Gesprächen und Abmachungen sei leider ausgeblieben. Die Versicherte sei nach wie vor überfordert und motivationslos gewesen. Um die Ausgangsposition bei der Suche nach einer neuen Anstellung zu verbessern, sei die Anstellung im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden. Zudem sei das Arbeitszeugnis so wohlwollend wie möglich formuliert worden (act. G 5.48).

A.d Mit Schreiben vom 12. Oktober 2009 teilte die Kasse der Versicherten mit, dass aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit auszugehen sei; die Versicherte könne dazu bis spätestens 26. Oktober 2009 Stellung nehmen (act. G 5.42). Am 22. Oktober 2009 zeigte Rechtsanwalt Marc Weber die Vertretung der Versicherten an, bat um Zustellung der Akten und bestätigte die ihm zuvor telefonisch gewährte Fristerstreckung bis 9. November 2009 (nicht nummeriertes Aktenstück zwischen act. G 5.41 und act. G 5.42). Mit Schreiben vom 9. November 2009 ersuchte der Vertreter um nochmalige Fristerstreckung bis 19. November 2009 (act. G 5.39). Am 1. Dezember 2009 verfügte die Kasse mit Wirkung ab 1. September 2009 eine Einstellung von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung. Eine Stellungnahme zur Mitteilung vom 12. Oktober 2009 sei nicht innert der bis 19. November 2009



erstreckten Frist eingegangen, weshalb aufgrund der vorliegenden Unterlagen entschieden werde. Die Arbeitgeberin habe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewünscht, weil die Versicherte durch erhebliche persönliche Belastungen nicht mehr in der Lage gewesen sei, ihre Aufgaben wahrzunehmen, häufig aus wechselnden Gründen selbständig die Dienste mit anderen Mitarbeiterinnen abgetauscht habe und vermehrt wegen diverser Beschwerden der Arbeit ferngeblieben sei und dies jeweils zu spät gemeldet habe. Es müsse der Versicherten deshalb ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit angerechnet werden. Die Verfügung wurde der Versicherten direkt zugestellt (act. G 5.36).

A.e Am 18. Januar 2010 erhob der Vertreter der Versicherten Einsprache gegen die Verfügung vom 1. Dezember 2009. Die Verfügung sei ihm erst auf Nachfrage hin zugestellt worden und ihm erst am 14. Dezember 2009 zugegangen. Entgegen der Darlegungen in der Verfügung vom 1. Dezember 2009 habe er rechtzeitig Stellung zur Mitteilung vom 12. Oktober 2009 genommen; der Einsprache legte der Vertreter eine Kopie der Stellungnahme sowie einen Auszug des Dienstes „Track & Trace“ der Schweizerischen Post bei, wonach die Stellungnahme am 19. November 2009 aufgegeben und am 20. November 2009 zugestellt worden sei. Die Nichtberücksichtigung der Stellungnahme stelle eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör dar. Der Sachverhalt sei von der Kasse falsch, unvollständig und willkürlich festgestellt worden. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nur vordergründig einvernehmlich erfolgt. Als die Versicherte nach den Sommerferien zur Arbeit erschienen sei, sei sie zu einem Gespräch zitiert worden. Das Formular „Auflösung des Lehrvertrages“ habe bereits ausgefüllt auf dem Tisch gelegen. Es sei der Versicherten auf unmissverständliche Weise nahegelegt worden, sie solle dieses unterzeichnen, was sie dann unter dem gegebenen Druck getan habe. Die Darstellung der Arbeitgeberin treffe nicht zu. Es stelle sich die Frage, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gegen arbeitsrechtliche Vorschriften verstosse; bis anhin habe die Versicherte aber noch keinen Protest gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingelegt oder rechtliche Schritte eingeleitet. Zusammenfassend sei die Arbeitslosigkeit nicht als selbstverschuldet zu qualifizieren (act. G 5.24).

A.f Mit Einspracheentscheid vom 8. März 2010 wurde die Einsprache abgewiesen. Der Lehrvertrag sei im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst worden; die Versicherte



habe ihre Zustimmung zur Auflösung ausdrücklich mit ihrer Unterschrift erteilt. Der Aufhebungsvertrag sei nicht wegen Willensmangels angefochten worden, und die Versicherte habe nicht gegen die Auflösung protestiert und insbesondere auch keine rechtlichen Schritte eingeleitet, womit sie zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet habe. Die Versicherte habe sich zwar auf gesundheitliche Probleme berufen, aber kein ärztliches Attest eingereicht, welches die sofortige Auflösung aus gesundheitlichen Gründen attestiere (act. G 5.13).

B.

B.a Die vorliegende Beschwerde vom 22. April 2010 richtet sich gegen den Einspracheentscheid vom 8. März 2010. Beantragt wird die Aufhebung des Einspracheentscheides. Einerseits habe die Beschwerdeführerin die faktische Kündigung nicht durch ein vorwerfbares Verhalten veranlasst und andererseits habe ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus medizinischen Gründen nicht mehr zugemutet werden können (act. G 1). Der Beschwerde liegt ein Arztzeugnis von Dr. med. C.____, Facharzt FMH für Innere Medizin, vom 15. April 2010 bei, in welchem festgehalten wird, dass es aus medizinischer Sicht notwendig gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle per 31. August 2009 aufgegeben habe (act. G 1.3).

B.b Die Beschwerdegegnerin beantragt in der Beschwerdeantwort vom 26. Mai 2010 die Abweisung der Beschwerde unter Hinweis auf Einspracheentscheid und Verfügung (act. G 5).

B.c Am 11. Juni 2010 wird das Gesuch um unentgeltliche Rechtsverteidigung bewilligt (act. G 7).

B.d Mit Replik vom 16. August 2010 hält die Beschwerdeführerin an den in der Beschwerde vom 22. April 2010 gestellten Anträgen fest und weist darauf hin, dass das von der Arbeitgeberin der Beschwerdegegnerin am 1. Oktober 2009 (act. G 5.48) zugestellte Arbeitszeugnis in den Akten der Beschwerdegegnerin fehle. Das Arbeitszeugnis liegt der Replik bei (act. G 11.1). Sodann führt die Beschwerdeführerin ergänzend aus, die Beschwerdegegnerin habe es unterlassen, genauere Abklärungen zu den gesundheitlichen Problemen der Beschwerdeführerin vorzunehmen, und damit



den Sachverhalt in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes nicht genügend und zudem unvollständig abgeklärt (act. G 11).

B.e In ihrer Duplik vom 30. August 2010 hält die Beschwerdegegnerin fest, aus dem Arztzeugnis vom 15. April 2010 gehe nicht hervor, seit wann die Beschwerdeführerin in ärztlicher Behandlung bei Dr. C.____ sei; es ergebe sich auch nicht, dass der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin durch diesen Arzt geprüft worden sei. Allenfalls sei das Schreiben aufgrund einer Schilderung der Beschwerdeführerin ausgestellt worden. Das Schreiben sei sehr allgemein gehalten und vermöge die Anforderungen an ein ärztliches Zeugnis für den Nachweis von gesundheitlichen Beschwerden nicht zu erfüllen. Dem Schreiben fehle eine eigene objektive ärztliche Feststellung über den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (act. G 13).

B.f Mit Eingabe vom 4. Oktober 2010 lässt die Beschwerdeführerin dem Gericht einen Arztbericht von Dr. C.____ vom 30. September 2010 zugehen. Darin wird festgehalten, dass Dr. C.____ die Beschwerdeführerin seit mehreren Jahren hausärztlich betreue. Seit anfangs 2009 leide die Beschwerdeführerin an Nackenschmerzen mit Ausstrahlung in den linken Arm, vereinzelt auch unter Schmerzen der oberen Brustwirbelsäule. Unter Schmerzmittelabgabe und Akupunktur habe anfänglich eine Besserung der Beschwerden erreicht werden können. Wegen einer Depression sei eine Psychotherapie anfänglich bei Frau Dr. med. D.____ und aktuell im Psychiatrischen Zentrum durchgeführt worden. Sowohl die Depression als auch die Beschwerden von Seiten der in den Arm ausstrahlenden Nackenschmerzen und des Schmerzsyndroms im Bereich der oberen Brustwirbelsäule hätten dazu geführt, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle nicht mehr ausüben können (act. G 16.1). Die Beschwerdeführerin führt dazu in der Eingabe vom 4. Oktober 2010 aus, sie habe die damalige Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen (act. G 16).

B.g Auf entsprechende Rückfrage des Gerichts vom 6. Oktober 2010 (act. G 17) hin bestätigt die Beschwerdeführerin, dass der Arztbericht vom 30. September 2010 (act. G 16.1) zu den Akten genommen und der Beschwerdegegnerin zur Einsicht und Stellungnahme unterbreitet werden darf (act. G 18).



B.h Die Beschwerdegegnerin verzichtet auf eine Stellungnahme zur Eingabe der Beschwerdeführerin vom 4. Oktober 2010.

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 durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]) 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).

1.2 Am 17. Oktober 1991 ist für die Schweiz 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) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht damit allfällig widersprechendem Landesrecht vor (BGE 124 V 236 f. E. 3c). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1, je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und



Willen begehrt, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig.

1.3 Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Rz 829 mit Hinweisen). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; Nussbaumer, a.a.O., Rz 831 mit Hinweisen).

1.4 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet 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. 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, zu beachten, dass nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens Leistungen der Arbeitslosenversicherung nur verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden können, 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, a.a.O., 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).

1.5 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, a.a.O., 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).

2.

2.1 Vorab ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

2.2 In der Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 1. Dezember 2009 wird diesbezüglich ausgeführt, die Arbeitgeberin habe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewünscht, weil die Beschwerdeführerin nicht mehr in der Lage gewesen sei, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Sie habe insofern Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben, weshalb ihr ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit angerechnet werden müsse (act. G 5.36).



2.3 Zwar wird in der Auflösung des Lehrvertrags (act. G 5.59) und in der Stellungnahme der Arbeitgeberin (act. G 5.48) darauf hingewiesen, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr in der Lage gewesen sei, ihre Aufgaben wahrzunehmen, weshalb man sich entschieden habe, den Lehrvertrag aufzulösen. Allerdings werden persönliche Gründe, Absenzen wegen diverser Beschwerden bzw. „sehr viele Krankheitsabsenzen“ und Überforderung als Gründe für die mangelhafte Aufgabenerfüllung angeführt, was den Schluss nahe legt, dass die Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz effektiv überfordert bzw. gesundheitsbedingt nicht genügend leistungsfähig war. Allein aufgrund dieser Angaben der Arbeitgeberin steht keineswegs fest, dass die Beschwerdeführerin (eventual-) vorsätzlich; d.h. durch ein vorwerfbares Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsvertrags gegeben hat.

2.4 Kommt hinzu, dass ein Lehrverhältnis (als befristetes Arbeitsvertragsverhältnis mit besonderer Zielsetzung) nach Ablauf der Probezeit nurmehr aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 des Obligationenrechts (OR; SR 220) vorzeitig aufgelöst werden kann (Art. 346 Abs. 2 OR). Angesichts dessen ist bereits fraglich, ob die Arbeitgeberin das Lehrverhältnis ohne Zustimmung der Beschwerdeführerin überhaupt hätte vorzeitig auflösen und damit das entsprechende Tatbestandsmerkmal von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV – Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – erfüllen können.

2.5 Offensichtlich ist auch die Beschwerdegegnerin mittlerweile der Ansicht, der Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV sei nicht erfüllt, wird doch im Einspracheentscheid vom 8. März 2010 als Grund der Einstellung in der Anspruchsberechtigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV und nicht mehr die Veranlassung zur Auflösung durch die Arbeitgeberin im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV angeführt.

2.6 Gesamthaft ist nicht nachgewiesen, dass die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin durch (eventual-) vorsätzliches Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV fällt daher nicht in Betracht.

3.



3.1 Sodann ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV von sich aus aufgelöst hat.

3.2 Die Beschwerdeführerin hat im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung angegeben, die Kündigung sei durch die Arbeitgeberin (alleine) erfolgt (act. G 5.58), und später geltend gemacht, die Auflösung sei nur „vordergründig einvernehmlich“ erfolgt, auf Initiative und Druck der Arbeitgeberin hin (act. G 5.24). Diese Angaben erscheinen zumindest insofern glaubhaft, als davon auszugehen ist, dass die Arbeitgeberin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses initiiert hat.

3.3 Entscheidend ist indessen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Beschwerdeführerin und Arbeitgeberin letztlich im gegenseitigen Einvernehmen per 31. August 2009 aufgelöst wurde, indem beide Vertragsparteien ihre Zustimmung unterschriftlich erklärt haben (act. G 5.59), und dass die Beschwerdeführerin die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags akzeptiert hat (vgl. act. G 5.24). Zudem stellt sich die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 4. Oktober 2010 auf den Standpunkt, sie hätte das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr weiterführen können (act. G 16), was sie mit einem entsprechenden Arztbericht belegt (act. G 16.1). Gesamthaft ist deshalb nicht von einer Auflösung durch die Arbeitgeberin auszugehen, sondern von einer Auflösung des Lehrvertrags im gegenseitigen Einverständnis.

4.

4.1 Zu prüfen ist damit, ob die Beschwerdeführerin ihre Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, obwohl ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

4.2 Eine neue Stelle war der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zugesichert, weshalb weiter zu prüfen ist, ob es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, an der Arbeitsstelle zu verbleiben. Diesbezüglich ist massgebend, ob das Arbeitsverhältnis freiwillig aufgelöst wurde, und – falls dies der Fall ist –, ob die Beschwerdeführerin triftige Gründe dafür vorweisen kann.



4.2.1 Wie oben bereits dargelegt, ist zwar davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergriffen hat. Nicht wahrscheinlich ist hingegen, dass die Arbeitgeberin so erheblichen Druck auf die Beschwerdeführerin ausgeübt hat, dass sie die Beschwerdeführerin damit gleichsam zur Unterzeichnung der Vereinbarung gezwungen hat, wie die Beschwerdeführerin zunächst geltend gemacht hatte (act. G 5.24). Dagegen spricht nämlich, dass die Beschwerdeführerin anschliessend, obwohl bereits am 22. Oktober 2009 anwaltlich vertreten (act. G 5.41), weder Protest gegen die Auflösung erhoben noch entsprechende rechtliche Schritte eingeleitet hat. Zudem hat die Beschwerdeführerin nun explizit ausführen lassen, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nach dem 31. August 2009 nicht mehr hätte an dieser Arbeitsstelle weiterarbeiten können. Es ist deshalb zusammenfassend von einer freiwilligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen.

4.2.2 Als Grund für die Auflösung wird die Unzumutbarkeit der Weiterführung aus medizinischer Sicht angeführt (act. G 16). Als Beleg hat die Beschwerdeführerin das Arztzeugnis von Dr. C.____ vom 15. April 2010 und den entsprechenden Arztbericht vom 30. September 2010 eingereicht (act. G 1.3 und G 16.1), gemäss welchem insbesondere eine zeitlich nicht näher spezifizierte depressive Störung und ein seit Anfang des Jahres 2009 vorliegendes Schmerzsyndrom der Wirbelsäule den Verbleib an der Arbeitsstelle nicht weiter erlaubt hätten. Im Recht liegen zudem drei Arztzeugnisse von Dr. med. E.____, Fachärztin FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, betreffend den Zeitraum vom 18. März bis zum 31. Mai 2010, in denen eine Arbeitsunfähigkeit zwischen 70 und 100 % attestiert wird (act. G 5.5, G 5.8 und G 5.10). Per 18. März 2010 hat sich die Beschwerdeführerin auch erstmals (beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum) arbeitsunfähig gemeldet (vgl. act. G 5.7 und G 5.14, G 5.26, G 5.32, G 5.43 sowie G 5.47; die Angaben für den Monat Januar 2010 fehlen in den Akten). Diese Unterlagen erlauben es nicht, mit dem notwendigen Beweisgrad überwiegender Wahrscheinlichkeit festzustellen, ob es der Beschwerdeführerin aus medizinischen Gründen im August 2009 zumutbar gewesen wäre, an der Arbeitsstelle zu verbleiben, oder ob sie insofern einen triftigen Grund für die Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte.

5.



5.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (vgl. Art. 43 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Danach haben Verwaltung und Sozialversicherungsgericht von sich aus für die richtige und vollständige Abklärung des Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt. Die behördliche und richterliche Abklärungspflicht bezieht sich auf den im Rahmen des streitigen Rechtsverhältnisses 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 hiezu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (BGE 117 V 282 f. E. 4a). Die Beweise sind frei zu würdigen (BGE 125 V 352 E. 3a); es gilt der Regelbeweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 2. Auflage, Zürich 2009, N 30 zu Art. 43 mit Hinweisen).

5.2 Die Beschwerdegegnerin hat nach Erlass ihrer Verfügung vom 1. Dezember 2009 einen Wechsel der Begründung für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung vorgenommen: Während die Einstellung zunächst damit begründet worden war, die Beschwerdeführerin hätte der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben (im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV), wurde sie im Einspracheentscheid vom 8. März 2010 neu damit begründet, die Beschwerdeführerin habe der vorzeitigen Auflösung zugestimmt (im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Die Beschwerdegegnerin hat es indessen unterlassen, diesbezüglich weitere Abklärungen vorzunehmen. Die Beschwerdeführerin ihrerseits konnte sich zudem erst im Beschwerdeverfahren zu allfälligen triftigen Gründen, aufgrund derer sie der Auflösung zugestimmt hatte, äussern, da erst der Einspracheentscheid Anlass zu entsprechenden Äusserungen gab.

5.3 Indem die Beschwerdegegnerin, ohne weitere Abklärungen diesbezüglich vorzunehmen oder die Beschwerdeführerin dazu anzuhören, davon ausgegangen ist, die Beschwerdeführerin hätte keine triftigen Gründe für die Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehabt, obwohl sich den Akten entnehmen lässt,



dass die Beschwerdeführerin der Arbeit wiederholt krankheitsbedingt ferngeblieben war, hat sie den sie verpflichtenden Untersuchungsgrundsatz verletzt. Es geht nicht an, der Beschwerdeführerin erst bei Abschluss des bereits streitigen Verwaltungsverfahrens vorzuwerfen, sie hätte keine triftigen Gründe für die Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehabt, wenn der Sachverhalt diesbezüglich mangelhaft erstellt ist.

5.4 Die Sache ist deshalb an die Beschwerdegegnerin zur Vornahme der unterbliebenen Abklärungen und anschliessender Neuverfügung zurückzuweisen. Die Beschwerdegegnerin hat insbesondere den Hausarzt Dr. C. ___ sowie Dr. D. ___ zur Frage, wann und in welchen Abständen sie die Beschwerdeführerin in der Zeit ab anfangs 2009 bis Ende August 2009 behandelt haben, und zum Ausmass der damals echtzeitlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeiten zu befragen. Sollten sich weitere Abklärungen zur Frage, ob die Beschwerdeführerin einen triftigen Grund für die Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte, aufdrängen, hat die Beschwerdegegnerin diese ebenfalls vorzunehmen.

6.

6.1 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, der Einspracheentscheid vom 8. März 2010 aufzuheben und die Sache zur Vornahme weiterer Abklärungen und allfälligen neuer Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

6.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

6.3 Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten, die vom Gericht ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen werden (Art. 61 lit. g ATSG; vgl. auch Art. 98 ff. VRP). Der Vertreter der Beschwerdeführerin verzichtete auf das Einreichen einer Kostennote. In der vorliegend zu beurteilenden Angelegenheit erscheint mit Blick auf den Aufwand und auf vergleichbare Fälle eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen. Die Bewilligung der unentgeltlichen Prozessführung wird damit obsolet.



Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

entschieden:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 8. März 2010 aufgehoben und die Sache zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und allfällig neuer Verfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Die Beschwerdegegnerin hat den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin mit Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu entschädigen.