



Fall-Nr.: AVI 2018/15
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 13.09.2019
Entscheiddatum: 27.06.2019

Entscheid Versicherungsgericht, 27.06.2019

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das Verschulden ist vorliegend trotz selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit angesichts eines belastenden Arbeitsverhältnisses und auf Grund einer vorbestehenden gesundheitlichen Einschränkung als mittelschwer zu qualifizieren (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 27. Juni 2019, AVI 2018/15).

Entscheid vom 27. Juni 2019

Besetzung

Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterrinnen

Michaela Machleidt Lehmann und Marie-Theres Rüegg Haltinner; Gerichtsschreiberin
Jeannine Bodmer

Geschäftsnr.

AVI 2018/15

Parteien

A.____,

Beschwerdeführerin,

gegen

Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilen-strasse 16/18, 9001 St. Gallen,



Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung,

einvernehmliche Auflösung)

Sachverhalt

A.

A.a A.____ meldete sich am 25. September 2017 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G 3.1.61, 55) und stellte per 1. Oktober 2017 bei der kantonalen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (act. G 3.1.51). Sie hatte ihr Arbeitsverhältnis mit der Stadt B.____ (nachfolgend: Arbeitgeberin), welches vom 1. März 2017 bis 28. Februar 2019 befristet war (vgl. act. G 3.1.36), am 31. Juli 2017 gekündigt (act. G 3.1.49). Mit Unterschriften vom 26. September 2017 vereinbarte sie mit der Arbeitgeberin die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2017 (act. G 3.1.47).

A.b Mit ärztlichem Zeugnis vom 8. Mai 2017 hatte Dr. med. C.____, Allgemeine Medizin/ Orthopädie FMH, der Versicherten eine Arbeitsunfähigkeit aktuell und wahrscheinlich bleibend von mindestens 50% attestiert. Er hatte festgehalten, dass eine 50%ige Arbeitsfähigkeit aus psychischer Sicht das Maximum sei, was geleistet werden könne (act. G 3.1.57). Mit Zeugnis vom 28. Juni 2017 hatte er für die Zeit vom 22. Juni bis 1. Juli 2017 (act. G 3.1.54), mit Zeugnis vom 6. Juli 2017 für die Zeit vom 3. bis 9. Juli 2017 (act. G 3.1.58) und mit Zeugnis vom 2. August 2017 für die Zeit vom 3. bis 5. August 2017 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit bestätigt (act. G 3.1.56). Mit Arztzeugnis vom 21. August 2017 hatte Dr. med. D.____, Facharzt FMH für Psychiatrie & Psychotherapie, der Versicherten bezogen auf ihr 40-50%-Pensum in angestammter Tätigkeit vom 21. August bis 2. September 2017 eine Arbeitsunfähigkeit von 100% attestiert (act. G 3.1.53).



A.c Im Rahmen der Verschuldensabklärung teilte die Versicherte der Arbeitslosenkasse mit Schreiben vom 17. Oktober 2017 mit, sie sei vom 1. März bis 31. Mai 2017 zu 20% angestellt gewesen und ab 1. Juni 2017 zu 40%. Erst im Rahmen ihres 40%-Pensums habe sie vertiefter in die Situation der Stelle hineingesehen und bemerkt, dass gewisse Dinge sehr chaotisch verliefen. So habe sie immer wieder von Kunden Reklamationen erhalten, weil eine Leistung versprochen, aber nicht eingehalten worden sei. Es sei dann anfangs Juni 2017 eine Sitzung einberufen worden mit ihrem Chef und ihrem Teamkollegen, um eine sofortige Verbesserung der Situation zu erreichen. Dabei habe sie dringend zu verbessernde Punkte vorgeschlagen, wie beispielsweise eine bessere Information bei der Übergabe. Leider habe ihr Teamkollege die in der Sitzung vereinbarten Punkte nicht umgesetzt. Da sie eine sehr pflichtbewusste Person sei, habe sie das sehr beschäftigt. Sie sei dann am 22. Juni 2017 auf Grund von Blasenbeschwerden krank geworden. Sie sei beim Hausarzt, beim urologischen Spezialisten und bei der Gynäkologin gewesen und habe den Psychiater Dr. D. ___ aufgesucht. Schliesslich sei es ihr gesundheitlich so schlecht gegangen, dass sie sich entschieden habe zu kündigen. Sie habe bei der Kündigung mündlich aber klar gesagt, dass sie gerne bereit wäre, weiterhin bei der Arbeitgeberin zu bleiben, wenn die Vereinbarungen gemäss der Sitzung umgesetzt würden. Nachdem sie eine Weile krank gewesen sei, habe sie bei ihrer Rückkehr im September begonnen, alles zu rapportieren. So habe sie alle Telefonate von Kundenreklamationen notiert und diese Infos ihrem Chef mitgeteilt, damit er sehe, was alles nicht mit rechten Dingen zu und her gehe. Sie habe sich auch getraut, dies ihrem Teamkollegen mitzuteilen. Daher sei es eine sehr angespannte Situation gewesen, die viel Kraft und Mut erfordert habe. Aber es habe sich immer mehr abgezeichnet, dass ihr Teamkollege die Punkte, welche vereinbart worden seien, nicht umgesetzt, sondern viele Dinge zu seinem Wohl gedreht habe. Auch habe er vielerorts, wie auch auf politischer Ebene, die Fäden in der Hand gehabt. Da sich jedoch abgezeichnet habe, dass sich nichts bessern würde, sei es für die Arbeitgeberin und für sie klar gewesen, dass es für alle Beteiligten die beste Lösung sei, wenn sie das Arbeitsverhältnis auf Ende September auflöse. Ihr Arzt Dr. D. ___ habe sie während dieses schwierigen Prozesses begleitet und unterstützt (act. G 3.1.32).

A.d Mit Schreiben vom 14. November 2017 nahm die Arbeitgeberin zu den Ausführungen der Versicherten Stellung. Sie führte aus, es liege beim wie vorliegend erfolgten Aufbau einer neuen Dienststelle auf der Hand, dass in einem thematisch eher



St.Galler Gerichte

unspezifischen, offenen Gebiet mit anfänglichen Unwegsamkeiten zu rechnen sei und nicht alle Abläufe von Beginn weg aufeinander eingespielt seien. Soweit möglich und sinnvoll seien Anpassungen erfolgt, allerdings offensichtlich nicht in dem Ausmass, wie die Versicherte es gerne gehabt hätte. Es seien verschiedentlich Sitzungen über verschiedene Punkte, die die Versicherte angesprochen habe, abgehalten worden. Eine Möglichkeit zur Umsetzung sei der Arbeitgeberin allerdings nicht mehr eingeräumt worden, da die Versicherte ihre Kündigung am 31. Juli 2017 eingereicht habe (act. G 3.1.28).

A.e Mit Verfügung vom 22. November 2017 stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte ab 1. Oktober 2017 für 42 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Sie führte aus, dass die von der Versicherten geltend gemachten Gründe die Aufgabe der Stelle nicht rechtfertigten. Vielmehr wäre es ihr auf Grund der vorliegenden Unterlagen zumutbar gewesen, zuerst eine andere Stelle zu suchen, um für einen lückenlosen Übergang von einem Arbeitgeber zum anderen zu sorgen. Ausserdem sei festzuhalten, dass sie auch auf die ihr zustehenden Lohnansprüche in der Kündigungsfrist zu Lasten der Arbeitslosenversicherung verzichtet habe. Da Versicherte verpflichtet seien, ihr Möglichstes zu unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sei sie ihrer Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen. Daher müsse das ihr anzulastende Verschulden als schwer beurteilt werden (act. G 3.1.22).

B.

B.a Dagegen erhob die Versicherte am 2. Dezember 2017 (Poststempel) Einsprache. Zur Begründung machte sie geltend, sie habe mit der Kündigung auch Gewicht geben wollen, dass die Situation wirklich sehr ernst sei und man nicht mehr Zeit habe, um zuzuwarten. Auch wegen der vielen Kundenreklamationen sei sofortiger Handlungsbedarf nötig gewesen. Weiter sei es in dieser Situation absolut berechtigt gewesen, dass sie eine Verkürzung der Kündigungsfrist auf Ende September 2017 vorgeschlagen habe. Auch hier habe sie das Gespräch gesucht und erwähnt, dass sie auch gerne diesen Monat bis Oktober noch bleibe, aber nicht unter diesen Umständen. Dies hätte für die Arbeitgeberin bedeutet, dass sie ebenfalls ein wenig hätte handeln müssen. Jedoch sei es wohl dann die beste Lösung gewesen, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Denn sie hätte sich auch krank schreiben



St.Galler Gerichte

lassen können vom Arzt, was sie aber nicht gewollt habe. Vielmehr habe sie einen guten friedlichen Abschluss bei der Arbeitgeberin angestrebt. Zum Beweis, dass ihr die bisherige Arbeit nicht mehr zumutbar gewesen sei, legte sie der Einsprache ein Arzteugnis ihres behandelnden Psychiaters Dr. D.____ vom 29. November 2017 bei. Darin führte der Arzt aus, dass der Versicherten eine Fortsetzung der Arbeit am angestammten Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar sei, ohne dass strukturelle/organisatorische Anpassungen durch die vorgesetzte Stelle in die Wege geleitet würden (act. G 3.1.19).

B.b Mit Einspracheentscheid vom 26. Januar 2018 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache teilweise gut, hob die angefochtene Verfügung auf und stellte die Versicherte ab 1. Oktober 2017 für 33 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die Kürzung der Einstelldauer begründete sie mit den ausgewiesenen gesundheitlichen Beschwerden, welche dazu führten, dass das Verschulden als weniger schwer zu qualifizieren sei (act. G 3.1.10).

C.

C.a Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 22. Februar 2018 (Postaufgabe) mit den Anträgen auf dessen Aufhebung und auf Verzicht auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Die Beschwerdeführerin führt hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Probleme aus, dass ihre Blasenbeschwerden im Juni 2017 begonnen hätten. Sie habe am 22. Juni 2017 daher das erste Mal ihren Hausarzt aufgesucht und am 7. und 18. Juli 2017 spezialärztliche Untersuchungen beim Urologen gehabt. Da dieser jedoch auch nichts Konkretes herausgefunden habe und es ihr nebst den körperlichen Beschwerden auch psychisch schlecht gegangen sei, habe sie Ende Juli 2017 entschieden, so schnell wie möglich zu kündigen, um aus dieser belastenden Situation herauszukommen. Sie sei zu dieser Zeit auf der Suche nach einem geeigneten Arzt gewesen, aber auf Grund der Sommerferien sei es sehr schwierig gewesen, einen Termin bei einem neuen Arzt zu erhalten. Dr. D.____ sei erst am 14. August 2017 wieder aus den Ferien zurückgekehrt, weshalb sie erst für den 17. August 2017 bei ihm einen Termin habe vereinbaren können. Im Gespräch habe er ihr gesagt, er finde es richtig, dass sie gekündigt habe (act. G 1).



St.Galler Gerichte

C.b Mit Beschwerdeantwort vom 3. April 2018 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde. Sie begründet dies damit, dass die Beschwerdeführerin in ihren Eingaben vom 17. Oktober 2017 und vom 2. Dezember 2017 vor allem zwischenmenschliche Probleme mit ihren Mitarbeitern und dem Vorgesetzten, die schlechte Organisation und Arbeitsqualität in ihrem ehemaligen Arbeitsbereich sowie die ungenügende Umsetzung ihrer Verbesserungsvorschläge als Kündigungsgründe erwähnt habe. Aus der Einsprache werde auch ersichtlich, dass sie mit der Kündigung die Umsetzung ihrer Verbesserungswünsche habe durchsetzen wollen. Solche Spannungen am Arbeitsplatz vermöchten aber nach der Rechtsprechung keine Unzumutbarkeit zu begründen. Die Erstkonsultation beim Psychiater sei erst mehr als zwei Wochen nach der Kündigung erfolgt. Auch habe er ihr lediglich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von 100% vom 21. August 2017 bis zum 2. September 2017 attestiert, danach habe sie wieder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitgeberin gearbeitet. Die Anstellung der Beschwerdeführerin sei bis Ende Februar 2018 befristet gewesen. Selbst wenn ihr die Arbeitsleistung aus medizinischer Sicht vorübergehend nicht zumutbar gewesen wäre, könne daraus nicht gefolgert werden, dass die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch rechtlich indiziert gewesen sei. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hätten auch bei der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitspflicht und eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin bestanden. Insgesamt erscheine es nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses - zumindest bis zum Auffinden einer Anschlussstelle oder bis zum Ende der Befristung - der Beschwerdeführerin nicht habe zugemutet werden können (act. G 3).

C.c Mit Replik vom 3. Mai 2018 hält die Beschwerdeführerin an ihren Anträgen fest. Zur Verdeutlichung der Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle reicht sie einen weiteren Bericht von Dr. D.____ mit Erläuterungen zum bisher Ausgeführten ein (act. G 5 und 5.1).

C.d Mit Eingabe vom 15. Mai 2018 verzichtet die Beschwerdegegnerin auf die Einreichung einer Duplik (act. G 7).

Erwägungen



1.

Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Selbstkündigung in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde und falls ja, ob die Anzahl Einstelltage angemessen ist.

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist eine 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 das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, kann der versicherten Person auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden.

1.2 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne 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 (SR 0.822.726.8, nachfolgend Übereinkommen) 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. Diese staatsvertragliche Norm ist im Einzelfall direkt anwendbar (BGE 124 V 236 E. 3c) und geht den nationalen Bestimmungen für den Erlass einer Einstellungsverfügung vor. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz keine überhöhten Anforderungen 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). Wie auch das Bundesgericht festgehalten hat, kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne 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, Band XIV Soziale Sicherheit, 3. Aufl. Basel 2016, Rz 838 mit Hinweisen; AVIG-Praxis ALE Rz D24).

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 ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle am 31. Juli 2017 per 31. Oktober 2017 selbst kündigte und dass sie das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvereinbarung vom 26. September 2017 im gegenseitigen Einvernehmen mit der Arbeitgeberin per 30. September 2017 vorzeitig beendete und ihr zu jener Zeit keine andere Stelle zugesichert war (act. G 3.1.49, 3.1.47). Streitig und zu prüfen ist, ob ihr die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Oktober 2017 bis zum Finden einer geeigneten Anschlussstelle zugemutet werden konnte. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerdeantwort war die Stelle der Versicherten nicht bis Ende Februar 2018, sondern bis Ende Februar 2019 befristet. Zudem konnte die Stelle



gemäss Anstellungsverfügung vom 24. Februar 2017 trotz der Befristung beidseitig jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende des Kalendermonats gekündigt werden (vgl. act. G 3.1.36). Zu prüfen bleibt, ob es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, bis zum Finden einer neuen Stelle am Arbeitsplatz zu verbleiben.

2.2 Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten jedenfalls begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a und Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1 mit Hinweisen). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E 4.1 mit Hinweisen).

2.3 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gekündigt und später auch vorzeitig durch die Aufhebungsvereinbarung aufgelöst habe. Der sie behandelnde Psychiater Dr. D.____ hielt im Arzzeugnis vom 29. November 2017 fest, der Beschwerdeführerin sei eine Fortsetzung der Arbeit am angestammten Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar, ohne dass strukturelle/organisatorische Anpassungen durch die vorgesetzte Stelle in die Wege geleitet würden. Zudem verwies er auf die medizinische Beurteilung einer Anpassungsstörung mit psychosomatischer Belastungsreaktion. Eine ausführliche medizinische Diagnostik und Beurteilung teile er auf Verlangen dem Vertrauensarzt der



Arbeitslosenkasse mit (act. G 3.1.19 S. 47). Im Schreiben vom 11. April 2018 erläuterte Dr. D.____, dass die Beschwerdeführerin folgerichtig auf eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt habe, weil andernfalls ihre psychische Gesundheit erneut beeinträchtigt worden wäre. Seines Erachtens sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne die notwendigen strukturellen und organisatorischen Anpassungen deshalb aus medizinischen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen (act. G 5.1). Gestützt darauf geht die Beschwerdeführerin davon aus, dass ihr kein Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG angelastet werden könne, weil sie auf die Einhaltung der Kündigungsfrist im Zusammenhang mit einer nicht mehr länger zumutbaren Arbeitsstelle verzichtet habe (act. G 1).

2.4 Dieser Auffassung steht jedoch entgegen, dass im Zeitpunkt der Kündigung, am 31. Juli 2017, keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit bestand. Auch attestierte der nach seiner Ferienrückkehr am 17. August 2017 aufgesuchte Psychiater eine Arbeitsunfähigkeit nur für den restlichen August bzw. ab 21. August 2017 für zwei Wochen (vgl. act. G 1, 3.1.19 S. 46, 3.1.53). Danach kehrte die Beschwerdeführerin im September 2017 nochmals an den Arbeitsplatz zurück, gemäss ihren Ausführungen lediglich um Beweise für ihre Sachdarstellung im Hinblick auf das Arbeitszeugnis zu sammeln (act. G 1). Dr. D.____ erläuterte dazu im Arztbericht vom 11. April 2018, die Beschwerdeführerin habe nach Wiederaufnahme der Arbeit feststellen müssen, dass die Arbeitgeberin ihrerseits nicht bereit gewesen sei, strukturelle organisatorische Massnahmen zu treffen, weshalb sie auf eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt habe, weil sonst die psychische Gesundheit erneut beeinträchtigt worden wäre (act. G 5.1). Die Beschwerdegegnerin argumentierte im Einspracheentscheid, es sei der eindeutige Beweis nicht erbracht, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - zumindest bis zum Auffinden einer Anschlussstelle - gesundheitsbedingt definitiv nicht möglich gewesen sei (act. G 3.1.10). In Anbetracht des Verhaltens der Beschwerdeführerin, welche im Zeitpunkt der Kündigung nicht arbeitsunfähig war, dann gemäss psychiatrischem Attest eine Arbeitsunfähigkeit von zwei Wochen aufwies und im September 2017 die Arbeit wieder aufnahm, um einen "besseren Abschluss" bzw. organisatorische Änderungen in ihrem Sinne zu bewirken, ist diese Argumentation der Beschwerdegegnerin nicht zu beanstanden. Dies gilt auch auf Grund der Tatsache, dass die Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 2017 hinaus vom Psychiater nicht vorbehaltlos bestätigt worden war,



sondern vom Fehlen strukturell organisatorischer Massnahmen abhängig gemacht wurde. Somit ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit grundsätzlich zu Recht erfolgt.

3.

3.1 Zu prüfen bleibt nachfolgend das im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellmass von 33 Tagen (act. G 3.1.10).

3.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV).

3.3 Vorliegend ist hinsichtlich der Schwere des Verschuldens zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin schon früher und unabhängig vom vorliegenden Arbeitsverhältnis gesundheitlich eingeschränkt war (vgl. Arztzeugnis von Dr. C.____ mit Bescheinigung einer max. 50%igen Arbeitsfähigkeit "wahrscheinlich" bleibend: act. G 3.1.57 sowie Eintrag im Beratungsprotokoll, wonach ein IV-Antrag "seinerzeit" abgelehnt worden sei: act. G 3.1.52). Die Beschwerdeführerin war somit weniger belastbar als eine gesunde Arbeitnehmerin. Zudem sind Probleme am Arbeitsplatz auf Grund vieler Kundenreklamationen, einer schwierigen Koordination mit dem Teamkollegen und unklarer Abläufe glaubhaft dargetan, weshalb von einem sehr belastenden Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Auch dass die Beschwerdeführerin vor der Kündigung Anstrengungen unternommen hat, durch eine Aussprache mit dem Vorgesetzten diesbezüglich Verbesserungen zu bewirken, steht fest. Unter diesen Voraussetzungen rechtfertigt es sich trotz der verkürzten Kündigungsfrist, nicht mehr von einem schweren, sondern einem mittelschweren Verschulden auszugehen und die Einstellung von 33 Tagen auf 20 Tage zu reduzieren.

4.



St.Galler Gerichte

4.1 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 26. Januar 2018 teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid ist aufzuheben, und die Beschwerdeführerin ist für 20 Tage ab 1. Oktober 2017 in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

4.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]).

Entscheid

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid aufgehoben und die Beschwerdeführerin wird ab 1. Oktober 2017 für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.