



Fall-Nr.: AVI 2018/55
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 13.02.2020
Entscheiddatum: 07.11.2019

Entscheid Versicherungsgericht, 07.11.2019

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, IAO-Übereinkommen (SR 0.822.726.8). Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Selbstkündigung. Zumutbarkeit eines weiteren Verbleibens bejaht. Schuldmindernd zu berücksichtigen sind die glaubhaft geschilderten Konflikte am Arbeitsplatz. Indessen ist das Zuwarten mit der Anmeldung zum Taggeldbezug nach Eintritt der Arbeitslosigkeit vorliegend nicht im Sinne einer Verminderung des Verschuldens zu berücksichtigen, da sich die Beschwerdeführerin während dieser Zeit nicht genügend um eine Stelle beworben hat (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 7. November 2019, AVI 2018/55).

Entscheid vom 7. November 2019

Besetzung

Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Marie-Theres Rüegg Haltinner; a.o. Gerichtsschreiber Fabian Boller

Geschäftsnr.

AVI 2018/55

Parteien

A.____

Beschwerdeführerin,



St.Galler Gerichte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Marco Bivetti, rechtsanwälte.og 42,
Oberer Graben 42, 9000 St. Gallen,

gegen

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

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung)

Sachverhalt

A.

A.a. A.____ meldete sich am 21. März 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G5.1.71) und beantragte bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse Arbeitslosenentschädigung ab 10. April 2018 (act. G5.1.43). Ihre letzte Anstellung als Service Angestellte bei der B.____ hatte sie am 23. Dezember 2017 auf den 31. Dezember 2017 gekündigt (act. G5.1.70; act. G5.1.39 [Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 2016]).

A.b. Im Rahmen der Verschuldensabklärung gab die Versicherte an, sie habe das Arbeitsverhältnis aufgelöst, um sich auf die Bewerbung für ihren Traumberuf vorzubereiten. Zudem habe sich zu viel verändert und sie habe sich nicht ernst genommen gefühlt. Auf die Frage, ob sie vor der Kündigung die Probleme mit der Arbeitgeberin besprochen habe, antwortete die Versicherte mit einem Nein und führte diesbezüglich aus, es sei "zu viel los gewesen" und es seien "Sachen" vorgefallen, die nicht so einfach zu lösen gewesen seien (act. G5.1.53).

A.c. Mit Verfügung vom 20. April 2018 stellte das RAV die Versicherte für neun Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da sie sich im massgeblichen Zeitraum vom 10. Januar bis 9. April 2018 in ungenügender Weise um eine neue Stelle beworben



St.Galler Gerichte

habe. Im Februar 2018 könne sie eine und im März 2018 zwei Suchbemühungen nachweisen (act. G5.1.49). Die dagegen erhobene Einsprache wies das RAV mit Einspracheentscheid vom 11. Juli 2018 ab (act. G5.1.11). Dieser Einspracheentscheid erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

A.d. Mit Verfügung vom 3. Mai 2018 stellte die Kantonale Arbeitslosenkasse die Versicherte für 39 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da sie eine zumutbare Stelle ohne Zusicherung einer anderen Arbeitsstelle aufgegeben habe. Es müsse ihr ein als schwer einzustufendes Verschulden an der Arbeitslosigkeit angelastet werden (act. G5.1.35).

B.

B.a. Gegen diese Verfügung liess die Versicherte durch ihren Vater am 15. Mai 2018 Einsprache erheben und die Aufhebung der angefochtenen Verfügung beantragen. Sie machte im Wesentlichen geltend, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und ihrem Chef nicht gut gewesen sei. So sei sie aufgrund eines einmaligen Zuspätkommens abgemahnt worden. Danach habe sich das Arbeitsverhältnis zunehmend verschlechtert. Sie habe häufiger die Frühschicht bekommen, als wollte der Chef eine Kündigung provozieren. Zudem sei von ihr im Vergleich zu den anderen Mitarbeitenden ein höheres Mass an Flexibilität verlangt worden. Auch sei sie in verschiedene Schichten eingeteilt worden. Die anderen Mitarbeitenden hingegen hätten einen ganzen Monat lang nur die Morgen- oder die Abendschicht bekommen. Sodann habe sie auch immer wieder einspringen müssen. Es sei gar so weit gegangen, dass sie in die Abendschicht bis 24.00 Uhr (zuzüglich Aufräumen) und am darauffolgenden Tag in die Frühschicht ab 06.00 Uhr mit vorgängigem Einrichten eingeteilt worden sei. Zudem habe ihre Chefin auf Ende Dezember gekündigt, weshalb sie befürchtet habe, weiterhin vom verbleibenden Chef schikaniert zu werden. Daraufhin habe sie sich entschieden, auf Ende des Jahres zu kündigen und sich nach ihren Ferien und Auslandsaufenthalten auf ihren Traumberuf zu bewerben. Sie habe bewusst die Zeit nutzen wollen, um Abstand von der letzten Stelle zu gewinnen und sich mental auf das Assessment bei der C.____ vorzubereiten. Im Februar habe sie jedoch eine Absage erhalten. Nach Verarbeitung dieses Frusterlebnisses und nach weiteren Ortsabwesenheiten habe sie wieder begonnen, sich auf neue Stellen zu bewerben. Da sie während dreier Monate



zugewartet habe, bevor sie sich bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet habe, habe sie deren Schaden gemindert. Eine weitere Auferlegung von Einstelltagen ab Anmeldung sei nicht verhältnismässig und sicherlich auch nicht im Sinne des Gesetzgebers (act. G5.1.33). Mit Einspracheergänzung vom 18. Juni 2018 machte die Versicherte zudem geltend, die Anmeldung bei der Arbeitslosenkasse hätte auf den 21. März 2018 festgelegt werden müssen. Hätte sie gewusst, dass sie für zehn Wochen aufgrund von Einstelltagen keine Entschädigung erhalten würde, hätte sie das Eintrittsdatum in die Arbeitslosenkasse so früh wie möglich angesetzt. Sie sei vom 21. März bis 2. April 2018 bei Freunden auf einem Reithof gewesen. Tatsächlich ausser Landes sei sie lediglich vom 3. bis 9. April 2018 gewesen. Aufgrund der dreimonatigen Arbeitslosigkeit wäre es der RAV-Beraterin möglich gewesen, ihr Anfang April fünf Ferientage zu gewähren und das Datum des Kasseneintritts auf den 21. März 2018 festzulegen. Die Verschiebung des Eintritts sei das Resultat einer schlechten Beratung durch die RAV-Mitarbeiterin. Ferner warf die Versicherte den RAV-Mitarbeiterinnen "Vorbefassung" vor. So liege in den Unterlagen eine E-Mail vom 2. Mai, in welcher erwähnt werde, dass die Arbeitsbemühungen Einfluss auf die Einstelltage hätten. Damit würden allfällig ungenügende Arbeitsbemühungen doppelt miteinbezogen (act. G5.1.20).

B.b. Mit Einspracheentscheid vom 16. August 2018 hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache teilweise gut, hob die Verfügung auf und stellte die Versicherte für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die teilweise Gutheissung der Einsprache begründete die Arbeitslosenkasse damit, dass bei der Versicherten zwar ein schweres Verschulden vorliege, da sie eine zumutbare Arbeit ohne Zusicherung einer Folgestelle aufgegeben habe. Sie sei jedoch anders zu behandeln, als jemand, der ohne irgendeine Idee über seine berufliche Zukunft kündige. So habe die Versicherte Hoffnung darauf gehabt, dass sie als Flugbegleiterin anfangen könne. Aus diesem Grund seien 36 Einstelltage angemessen. In Bezug auf den Anmeldebeginn führte die Arbeitslosenkasse aus, das Eintrittsdatum sei auf den 10. April 2018 festgelegt worden, weil die Versicherte in den Ferien gewesen sei und somit für den vorherigen Zeitraum nicht vermittlungsfähig gewesen sei. Sodann könne vorliegend nicht von einer Doppelbestrafung die Rede sein. Die Versicherte sei zwar vom RAV wegen ungenügender Arbeitsbemühungen eingestellt worden. Sie hätten die Versicherte



jedoch diesbezüglich nicht nochmals bestraft, sondern einfach nicht entsprechend begünstigt (act. G5.1.8).

C.

C.a. Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 17. September 2018 mit den Anträgen, es sei der Einspracheentscheid vom 16. August 2018 aufzuheben und die Beschwerdeführerin für maximal 15 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen; unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Der neu beigezogene Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin führt aus, die Situation am Arbeitsplatz sei für die Beschwerdeführerin unerträglich und psychisch sowie physisch sehr belastend gewesen. Sie könne folglich triftige Gründe nennen, die ihr Verschulden als leicht erscheinen liessen, was eine maximale Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 15 Tagen rechtfertige. Sodann habe die Beschwerdegegnerin unberücksichtigt gelassen, dass die Beschwerdeführerin während rund dreier Monate überhaupt keine Arbeitslosengelder beantragt und bezogen habe, obwohl sie solche hätte beanspruchen können und somit einen Teil des Schadens durch ihr eigenes Zuwarten übernommen habe (act. G1). In der Beschwerdeergänzung vom 2. November 2018 macht der Rechtsvertreter weiter geltend, die Beschwerdeführerin sei von ihrem Arbeitgeber schikaniert worden. Obwohl sie eine der wenigen Festangestellten gewesen sei und Vollzeit gearbeitet habe, sei ihr untersagt worden, ihre täglichen Einkünfte selber abzurechnen. Als gelernte Restaurantionsfachfrau EFZ wäre sie dazu problemlos in der Lage gewesen. Zudem sei ihr im Gegensatz zu den Aushilfen bis zum Schluss kein Tresorschlüssel ausgehändigt worden. Als ihre andere Vorgesetzte, zu der die Beschwerdeführerin ein wesentlich besseres Arbeitsverhältnis unterhalten habe, im Dezember gekündigt habe und sofort freigestellt worden sei, sei die Situation für die Beschwerdeführerin untragbar geworden. Aufgrund des äusserst belastenden Arbeitsklimas im Dezember sei davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin es schlicht nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz ausgehalten habe. Gleichzeitig habe sie "die Chance beim Schopf gepackt" und sich auf die Bewerbung als Flight Attendant vorbereitet. Nicht nur die belastenden Umstände am Arbeitsplatz, sondern auch ihre begründete Hoffnung auf eine Ausbildung zu ihrem Traumberuf müssten bei der Beurteilung ihres Verschuldens ins Gewicht fallen. Darüber hinaus sei die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung



___-jährig gewesen. Aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin gehe zudem hervor, dass sie sich nicht in der Lage gesehen habe, die Belastungssituation anzusprechen. Sie habe im Dezember als einzigen Ausweg gesehen, das Arbeitsverhältnis schnellstmöglich zu kündigen und sich auf etwas Neues zu konzentrieren. Da es sich dabei um zwischenmenschliche Vorgänge gehandelt habe, die nachträglich nur noch beschrieben werden könnten, liessen sich diese Gegebenheiten nicht mehr belegen (act. G3).

C.b. Mit Beschwerdeantwort vom 17. Dezember 2018 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde. Sie macht geltend, die vom Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin genannten Gründe würden ein Arbeitsverhältnis noch nicht unzumutbar machen. Die Beschwerdeführerin hätte die Arbeitsstelle beibehalten und sich trotzdem auf die Bewerbung als Flight Attendant vorbereiten können. Auch habe sie ohne feste Zusage nicht damit rechnen dürfen, dass sie die Prüfung zur Flight Attendant bestehen würde. Zudem sei anzumerken, dass selbst wenn die genannten Gründe grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen würden, was aber vorliegend nicht der Fall sei, diese nicht bewiesen seien. Die Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses bei der B. ___ sei somit nicht belegt, weshalb ein Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit gegeben sei. Es sei ferner kein Grund ersichtlich, weshalb die Einstellhöhe von 36 Einstelltagen reduziert werden sollte (act. G5).

C.c. Die Beschwerdeführerin liess am 7. Februar 2019 an ihren Anträgen festhalten und ausführen, die Beschwerdegegnerin sei in ihrer Stellungnahme nicht auf die geltend gemachten entschuldbaren Gründe eingegangen. Das jugendliche Alter, die Hoffnung auf eine Neuanstellung und die belastende Situation am Arbeitsplatz seien in ihrer Gesamtheit Umstände, aufgrund derer das Verschulden als leicht zu qualifizieren sei (act. G7).

Erwägungen

1.

1.1. Vorliegend streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Selbstkündigung für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.



1.2. Nach der im Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]) muss eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder deren Dauer zu verkürzen. Zur Durchsetzung dieses Prinzips sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken, Sanktionen vor. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG 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 Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 AVIG).

1.3. Bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, 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 sind bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung die gesamten Umstände der versicherten Person zu berücksichtigen (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf/Zürich/Basel 2014, N 36 f. zu Art. 30; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es 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).



1.4. 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. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Vorgesetzten 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).

2.

2.1. Es steht fest und ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis durch die Beschwerdeführerin aus eigenem Antrieb aufgelöst worden ist und ihr keine Anschlussstelle zugesichert war. Anlässlich des Erstgesprächs am 10. April 2018 führte die Beschwerdeführerin gegenüber der Personalberaterin aus, sie habe die bisherige Arbeitsstelle gekündigt, weil sie sich auf eine Stelle als Flugbegleiterin habe bewerben und sich voll und ganz auf diese Bewerbung habe konzentrieren wollen (act. G3.1.64). Im Rahmen der Verschuldensabklärung machte sie geltend, sie habe sich nicht ernst genommen gefühlt und es habe sich zu viel verändert. Sie habe dies nicht angesprochen, da zu viel los gewesen sei, und es habe Sachen gegeben, die nicht so einfach zu lösen gewesen seien. Hauptsächlich habe sie sich aber Zeit nehmen wollen, um sich auf ihren Traumberuf vorzubereiten (act. G5.1.53). In der Einsprache sowie in der Beschwerde bzw. in der Beschwerdeergänzung präzisierten der Vater bzw. der nachträglich beigezogene Anwalt der Beschwerdeführerin deren Beweggründe für die Kündigung dahingehend, dass die Arbeitsbeziehung zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten schwierig gewesen sei. So habe der Vorgesetzte ihr nach einer einmaligen Verspätung bereits einen mündlichen Verweis erteilt und sie danach während sechs Monaten übermässig in die Frühschicht eingeteilt. Im Gegensatz zu den anderen Mitarbeitenden sei von ihr auch ein höheres Mass an Flexibilität verlangt worden. Es sei so weit gegangen, dass sie in die Abendschicht bis 24.00 (zuzüglich Aufräumen) und am darauffolgenden Tag in die Frühschicht ab 6.00 Uhr mit vorgängigem Einrichten eingeteilt worden sei. Zudem sei ihr im Gegensatz zu den Aushilfen kein Tresorschlüssel ausgehändigt worden und sie habe die täglichen Einkünfte nicht selber abrechnen dürfen, obschon sie dazu aufgrund ihrer Ausbildung mit EFZ-Abschluss befähigt sei. Sie habe darunter gelitten, dass ihr wenig zugetraut und sie von ihrem Vorgesetzten bewusst "klein gehalten" worden sei (act. G5.1.33, G1 und G3).



2.2. Die Beschwerdeführerin bestreitet das Vorliegen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit grundsätzlich nicht (act. G1, G3 und G7; vgl. auch act. G5.1.33). Die Rechtsprechung wendet bei der Frage hinsichtlich der Unzumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, denn auch einen strengen Massstab an. Aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht reichen in diesem Sinne Spannungen am Arbeitsplatz, Differenzen hinsichtlich der Arbeitszeit oder Unterforderung nicht aus, eine bisherige Stelle als unzumutbar erscheinen zu lassen. Indes dürfte die Rechtfertigung zur Kündigung ohne Anschlussstelle gegeben sein, wenn die Umstände am Arbeitsplatz unerträglich sind, weil etwa persönlichkeitsverletzende Diskriminierungen zu beklagen sind (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgericht [EVG, heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 6. Februar 2004, C 130/03, E. 2.3; SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a mit Hinweis; Chopard, a.a.O., S. 124).

2.3. Vorliegend erscheinen die Ausführungen der Beschwerdeführerin zum Arbeitsverhältnis durchaus glaubhaft. Es erscheint auch nachvollziehbar, dass sie unter den auf persönlicher Ebene bestehenden Spannungen zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten gelitten hat. Indessen kann nicht bereits gestützt darauf von Schikane und damit von der Unzumutbarkeit der Stelle ausgegangen werden. So ist etwa die Abmahnung aufgrund eines – unbestrittenen – (einmaligen) Zuspätkommens nicht als unzulässig zu qualifizieren. Gerade in Gastronomiebetrieben ist die Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung, denn das Ausfallen einer Angestellten kann den Betrieb beeinträchtigen. Der Vorgesetzte hat damit durchaus ein legitimes Interesse daran, die betreffende Mitarbeiterin auf ihr Fehlverhalten hinzuweisen und gleichzeitig kund zu tun, dass dies (in Zukunft) nicht geduldet werde. Auch die erwähnte – aus Sicht der Beschwerdeführerin – ungerechte Schichteinteilung und das Einspringen für andere Mitarbeitende kann verschiedene durchaus zulässige Gründe haben. Die Beschwerdeführerin bringt denn auch selber vor, dass sie unmittelbar in der Nähe gewohnt habe (act. 5.1.33) und sie eine der wenigen Festangestellten gewesen sei (act. G3). Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Schichteinteilung, wonach sie teilweise die Abendschicht bis 24.00 Uhr (mit Aufräumen) und am darauffolgenden Tag die Morgenschicht ab 6.00 Uhr mit vorgängigem Einrichten habe übernehmen müssen, erscheint mit Blick auf das Arbeitsgesetz problematisch. Die Beschwerdeführerin konnte jedoch nicht plausibel darlegen, weshalb es für sie nicht möglich gewesen wäre, ein Gespräch mit ihrer Arbeitgeberin zu suchen und diese an ihre Fürsorgepflicht zu erinnern. Ohne Kenntnis der geltend gemachten Missstände war es der Arbeitgeberin auch nicht möglich, eine Verbesserung herbeizuführen. Unter den gegebenen Umständen sowie im Lichte der vorgenannten Rechtsprechung (E. 2.2) hätte von der Beschwerdeführerin somit grundsätzlich erwartet werden können, dass



sie für die Dauer der Arbeitssuche (vorerst) am alten Arbeitsplatz verbleibt und diesen erst nach Zusage einer neuen Stelle kündigt. Eine psychische Belastung wird sodann erstmals in der Beschwerde erwähnt, indes nicht – wie von der Rechtsprechung gefordert (BGE 124 V 238 E. 4b/bb) – mit einem ärztlichen Attest belegt. Im Übrigen geht sowohl aus der Verschuldensabklärung wie auch aus dem Erstgespräch vom 10. April 2018 hervor, dass nicht das (psychisch) belastende Arbeitsverhältnis der ausschlaggebende Grund für die Kündigung war, sondern dass sich die Beschwerdeführerin auf eine berufliche Zukunft als Flight Attendant vorbereiten wollte. Damit steht fest, dass auch sie das Arbeitsverhältnis als solches nicht als geradezu unzumutbar empfand. Somit ist die Beschwerdeführerin aus eigenem Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV arbeitslos geworden. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist daher zu Recht erfolgt.

3.

3.1. Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügten Einstelltage von 36 Tagen angemessen sind.

3.2. Gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG bemisst sich die Einstelldauer nach dem Grad des Verschuldens. Nach Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat. Schweres Verschulden führt zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 bis 60 Tagen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Beim Einstellungsgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) kommt dem konkreten Sachverhalt für die Verschuldensbeurteilung im Allgemeinen eine grössere Bedeutung zu als etwa bei der Ablehnung einer zugewiesenen zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), wo Tatsache und Schwere des Verschuldens meist klar feststehen. Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann die Bestimmung von Art. 45 Abs. 4 AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2).

3.3. Die kantonalen Gerichte sind in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten verpflichtet, die Angemessenheit einer mit Beschwerde angefochtenen Verwaltungsverfügung zu prüfen (vgl. BGE 137 V 73f. E. 5.2). Bei der Unangemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen



Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 126 V 81 E. 6 mit Hinweis). Dabei ist auch den Bestrebungen der Verwaltung Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen usw. eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (Urteil des Bundesgerichts vom 22. August 2011, 8C_285/2011, E. 3.1). Obwohl solche Verwaltungsweisungen für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich sind, soll es diese dennoch bei seiner Entscheidung berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen (vgl. BGE 138 V 362 E. 6.2).

3.4. Die Beschwerdegegnerin ging zunächst von einem schweren Verschulden im mittleren Bereich aus und verfügte eine Einstelldauer von 39 Tagen. Im Einspracheverfahren reduzierte sie das Sanktionsmass auf 36 Tage mit der Begründung, dass die Beschwerdeführerin anders zu behandeln sei als jemand, der ohne irgendeine Idee über seine berufliche Zukunft kündige. Die Beschwerdeführerin habe immerhin Hoffnung darauf gehabt, als Flugbegleiterin anfangen zu können (act. G5.1.8). Zwar berücksichtigte die Beschwerdegegnerin im Einspracheverfahren den Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten wollte. Mit der Einstelldauer von 36 Tagen erscheinen aber die Gesamtumstände noch zu wenig gewürdigt. So sind die glaubhaft geschilderten Konflikte am Arbeitsplatz verschuldensmindernd zu beurteilen (vgl. Chopard, a.a.O., S. 124). Gerade für eine junge Erwachsene kann es sehr belastend sein, immer wieder in verschiedene Schichten eingeteilt zu werden und kurzfristige Einsätze übernehmen zu müssen, zumal die Schichten mit Arbeitsbeginn ab 6.00 Uhr (mit vorgängigem Einräumen) und Arbeitsende ab 24.00 Uhr (mit Aufräumen) doch sehr früh bzw. sehr spät sind. Auch dass die Beschwerdeführerin darunter gelitten haben mag, dass sie als Fachperson im Gegensatz zu den Aushilfen weniger Verantwortung übernehmen durfte, erscheint durchaus nachvollziehbar. Hinzu kommt, dass das zweifellos angespannte Arbeitsklima in einem Kleinbetrieb wie der betreffenden Bar stärker spürbar sein dürfte. Indessen ist zu Lasten der Beschwerdeführerin zu berücksichtigen, dass sie sich vor der Kündigung nicht an ihre Arbeitgeberin gewandt hatte, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erzielen. In Würdigung der persönlichen Umstände erscheint es gerechtfertigt, von einem Verschulden im untersten Bereich des schweren



Verschuldens auszugehen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen erscheint damit schuld- und sachangemessen.

3.5. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, das Zuwarten mit der Anmeldung zum Taggeldbezug nach Eintritt der Arbeitslosigkeit sei im Sinne einer Verminderung des Verschuldens zu berücksichtigen, ist ihr Folgendes entgegenzuhalten: Das Zuwarten mit der Anmeldung ist nur dann als schadenmindernd zu werten, wenn sich die arbeitslose Person während dieser Zeit auch intensiv um eine neue Stelle bemüht hat (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 28. Dezember 2005, EVG C 73/03, E. 3.3 mit weiteren Hinweisen). Vorliegend ist unbestritten, dass sich die Beschwerdeführerin im Januar 2018 einzig um die Stelle als Flight Attendant bemüht hatte und sie im Februar – nach Verarbeitung der Absage sowie nach weiteren Ortsabwesenheiten – eine sowie im März 2018 zwei Suchbemühungen getätigt hatte. Mit diesem Vorgehen trug sie nur wenig zur Schadenminderung bei, da die Chance, mit lediglich vier Bewerbungen innert drei Monaten eine neue Stelle zu finden, gering war. Als die Beschwerdeführerin von der Absage der Stelle als Flight Attendant erfahren hatte, hätte sie sich umso intensiver um eine neue Anstellung bemühen müssen. Da sie es unterlassen hat, sich angemessen um eine neue Stelle zu bewerben, hat sie die Anmeldung lediglich verzögert, nicht aber den Schaden gemindert. Eine weitere Reduktion der Einstelldauer von 31 Tagen ist mithin nicht angezeigt.

4.

4.1. Schliesslich hatte der Vater der Beschwerdeführerin in der Einspracheergänzung vom 18. Juni 2018 (act. G5.1.20) sinngemäss beantragt, den Beginn der Rahmenfrist auf den 21. März 2018 vorzuverlegen.

4.2. Zu Recht hat der Rechtsvertreter diesen Antrag im Beschwerdeverfahren nicht erneut gestellt, denn diesem Ersuchen stünde entgegen, dass die Tilgung von Warte- und Einstelltagen voraussetzt, dass alle Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 AVIG erfüllt sind. Zu diesen Voraussetzungen gehört namentlich die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 AVIG. Erst zu diesem Zeitpunkt (bzw. wenn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind) kann die Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet werden, was Voraussetzung ist für die Auszahlung von Taggeldern (Art. 9 Abs. 2 AVIG). Nachdem die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben bis zum 9. April 2018 beschäftigt war, ist erst ab 10. April 2018 von einer Vermittlungsfähigkeit auszugehen. Dabei ist unbeachtlich, dass sie sich vom 21. März bis 2. April 2018 in der Schweiz aufgehalten hat. Da sie auf einem Reithof von Freunden aushalf, um wieder eine Tagesstruktur zu bekommen, war sie während dieser Zeit weder bereit noch in der



Lage, eine zumutbare Stelle anzunehmen oder an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Damit war zumindest die Anspruchsvoraussetzung der Vermittlungsfähigkeit nicht erfüllt, weshalb eine Tilgung von Warte- und Einstelltagen vor dem 10. April 2018 nicht möglich war. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin hätten ihr auch keine "Ferientage" bewilligt werden dürfen, denn nach Art. 27 Abs. 1 AVIV sind der versicherten Person nach 60 Tagen *kontrollierter* Arbeitslosigkeit innerhalb der Rahmenfrist fünf aufeinander folgende kontrollfreie Tage zu gewähren. Die Kontrollvorschriften umfassen sowohl den Nachweis der Stellensuche als auch die – auf Weisung der zuständigen Amtsstelle – Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie die Teilnahme an Beratungs- und Kontrollgesprächen (vgl. Nussbaumer, a.a.O. S. 2361 N 317 ff.). Da die Beschwerdeführerin unbestritten am 21. März 2018 noch keine 60 Tage kontrollierte Arbeitslosigkeit aufwies, wäre die Gewährung von kontrollfreien Tagen nicht zulässig gewesen.

5.

5.1. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, und der Einspracheentscheid vom 16. August 2018 ist aufzuheben. Die Beschwerdeführerin ist ab 10. April 2018 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

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

5.3. Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Partei Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Die Parteientschädigung wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b HonO (sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin reichte keine Kostennote ein. Im vorliegenden Fall wäre bei vollständigem Obsiegen eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen. Auf Grund des lediglich teilweisen Obsiegens rechtfertigt sich eine Reduktion der Parteientschädigung um zwei Drittel auf Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer).

Entscheid



im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 16. August 2018 aufgehoben und die Beschwerdeführerin für 31 Tage ab 10. April 2018 in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu entrichten.