



Fall-Nr.:	AVI 2018/5
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	07.03.2019
Entscheiddatum:	07.03.2019

Entscheid Versicherungsgericht, 07.03.2019

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. a und b AVIV. Wird die Befristung des Arbeitsverhältnisses nachträglich durch Vertragsänderung vereinbart, ist aufgrund der Einwilligung des Arbeitnehmers grundsätzlich von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit i.S.v. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV auszugehen. Steht jedoch fest, dass die Befristung auf Wunsch der Arbeitgeberin eingeführt wurde, ist von einer versteckten Arbeitgeberkündigung auszugehen und Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 7. März 2019, AVI 2018/5).

Entscheid vom 7. März 2019

Besetzung

Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela

Machleidt Lehmann und Marie-Theres Rüegg Haltinner;

a.o. Gerichtsschreiberin Simone Scherrer

Geschäftsnr.

AVI 2018/5



Parteien

A.____,

Beschwerdeführerin,

gegen

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

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

(einvernehmliche Auflösung)

Sachverhalt

A.

A.a A.____ meldete sich am 28. Dezember 2016 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung im Umfang von 80 Prozent an (act. G 3.1/113). Am 10. Januar 2017 stellte sie bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Februar 2017 (act. G 3.1/100). Am 1. Februar 2017 trat die Versicherte eine unbefristete Arbeitsstelle im Umfang von 60 Prozent als Reinigungsmitarbeiterin bei der B.____ an (act. G 3.1/92). Am 28. April 2017



St.Galler Gerichte

wurde der Arbeitsvertrag geändert, wobei das Arbeitsverhältnis bis 31. Juli 2017 befristet und eine Kündigungsfrist von einem Monat vereinbart wurde (act. G 3.1/65).

A.b Mit Verfügung vom 3. August 2017 wurde die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2017 für 37 Tage auf der Basis von Fr. 106.05, was 27.5 Taggeldern entsprach, in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die Versicherte habe die Vertragsänderung gewünscht, um innert kürzester Zeit für eine Stelle im Umfang von 80 Prozent verfügbar zu sein. Die Arbeitgeberin hätte sie jedoch weiterhin in gleichem Umfang beschäftigt. Die Kündigungsgründe würden keine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses belegen, weshalb es der Versicherten zumutbar gewesen wäre, zuerst eine andere Stelle zu suchen, um für einen lückenlosen Übergang von einem Arbeitgeber zum anderen zu sorgen (act. G 3.1/60). Am 15. August 2017 trat die Versicherte eine neue Arbeitsstelle im Umfang von 50 Prozent an (act. G 3.1/50).

B.

B.a Gegen die Verfügung vom 3. August 2017 erhob die Versicherte am 10. August 2017 (Poststempel) Einsprache und beantragte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung (act. G 3.1/55). Zwischen dem Erlass der Verfügung am 3. August 2017 und der Einsprache der Versicherten am 10. August 2017 erfolgte zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitslosenkasse ein telefonisches Gespräch. Mit Schreiben vom 9. August 2017 bestätigt die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitslosenkasse dessen Inhalt. Anlässlich des Bewerbungsgesprächs Ende Januar 2017 sei besprochen worden, dass ab 1. Februar 2017 eine 60-prozentige Anstellung angeboten werde und ein Ausbau auf 80 Prozent per Mitte resp. Ende Jahr 2017 geplant sei. Die zusätzlichen 20 Prozent würden den Fahrdienst der Kinder betreffen. Für diese Aufgabe hätte die Versicherte eine Schulung besuchen müssen. Bei der Anstellung sei die Versicherte mit diesem Vorgehen einverstanden gewesen. Sie habe die Arbeitgeberin darauf aufmerksam gemacht, dass sie in absehbarer Zeit eine 80 Prozent Anstellung annehmen müsse. Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vom 27. März 2017 habe die Versicherte mitgeteilt, dass sie sich das Erledigen des Fahrdienstes am Morgen und



St.Galler Gerichte

Nachmittag sowie die Reinigungsarbeiten (5 Stunden) am Abend nicht vorstellen könne, und habe bezüglich einer 80-prozentigen Anstellung im Bereich der Reinigung angefragt, welche jedoch klar verknüpft gewesen wäre mit dem Fahrdienst. Zudem habe die Versicherte angefragt, ob die Kündigungsfrist auf einen Monat reduziert werden könnte, damit sie flexibler bei der Stellensuche sei. Da dies für die Arbeitgeberin eine höchst unangenehme Situation gewesen sei und sie nicht auf Zusehen hin auf den Entscheid warten können, habe sich die Arbeitgeberin dazu entschieden, mit der Kürzung der Kündigungsfrist auch gleich den Vertrag auf Ende des Schuljahres zu befristen. Für den Schulbetrieb sei klar gewesen, dass sie eine definitive Lösung für den Reinigungs- und Fahrdienst benötigen würde. Die Unsicherheit, ob die Versicherte noch einen Monat da sein werde oder nicht mehr, sei höchst unbefriedigend gewesen. Am 27. April 2017 sei das Änderungsangebot besprochen und am 28. April 2017 unterzeichnet worden. Da die Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt noch keine Lösung für diese Arbeitsstelle gehabt habe, hätte sie der Versicherten zu diesem Zeitpunkt noch nicht gekündigt. Die Stelle sei daraufhin neu ausgeschrieben und Ende Juni 2017 auf den 15. August 2017 neu besetzt worden (act. G 3.1/56).

B.b Auf erneute Anfrage gibt die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitslosenkasse am 21. September 2017 an, die Versicherte sei nicht bereit gewesen, die ihr angebotene Stelle im Umfang von 80 Prozent (inkl. Fahrdienst) anzunehmen, woraufhin sie weiterhin 60 Prozent beschäftigt worden sei. Da sie gemäss RAV eine 80 Prozent Anstellung annehmen müsse, sei sie weiter auf Arbeitssuche gewesen. Als sie einige potentielle Stellen in Aussicht gehabt habe, habe sie die Arbeitgeberin Ende März um die Reduktion der Kündigungsfrist auf einen Monat ersucht. Für die Arbeitgeberin sei die Botschaft klar gewesen, dass die Versicherte sie baldmöglichst verlassen wolle und dies mit einer Kürzung der Kündigungsfrist ganz schnell passieren könnte. Daraufhin habe die Arbeitgeberin einen befristeten Vertrag bis Ende Schuljahr erstellt, um nicht plötzlich ohne Mitarbeiterin dazustehen. Die Arbeitgeberin hätte das Arbeitsverhältnis nur bis zu dem Zeitpunkt weitergeführt, bis sie einen geeigneten Ersatz gefunden hätte, sprich eine Person, die bereit gewesen wäre, mit einem Pensum von 80 Prozent die Reinigung sowie den Schulbusdienst zu übernehmen. Wäre sie nur auf den Wunsch der Versicherten eingegangen, die Kündigungsfrist auf einen Monat zu kürzen, hätte sie ihr Ende Juni 2017 auf Ende Juli 2017 gekündigt. Ende Juni 2017 sei ein Mitarbeiter



eingestellt worden, der seine Arbeit anfangs August aufgenommen und die oben erwähnten Aufgaben übernommen habe. Hätte der ursprüngliche unbefristete Vertrag ohne verkürzte Kündigungsfrist bestanden, hätte die Arbeitgeberin der Versicherten unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist den Vertrag Ende Juni 2017 auf Ende September 2017 gekündigt (act. G 3.1/43).

B.c Mit Schreiben vom 29. September 2017 nahm die Versicherte zu den Angaben ihrer ehemaligen Arbeitgeberin Stellung. Bereits eine Woche nach ihrem Stellenantritt sei am 7. Februar 2017 ein neues Inserat für diese Stelle veröffentlicht worden. Wie dem Inserat zu entnehmen sei, sei die Stelle nur auf 60 Prozent ausgelegt. Sobald die Internetseite der Arbeitgeberin geöffnet werde, könne man sehen, dass optional die Möglichkeit bestehe, den Fahrdienst zu übernehmen. Da der zeitliche Ablauf mit Fahrdienst und Reinigung nicht mit den Abläufen zu Hause und den Kindern vereinbar gewesen wäre, habe sie das Angebot nicht annehmen können. Sie habe annehmen müssen, dass sie die Stelle bald wieder verliere, was ihr bei einem Gespräch auch so kommuniziert worden sei. Sie habe versucht, die Stelle für sich abzusichern, indem sie sich bereit erklärt habe, in einem anderen Bereich (Küche, Kindergarten, Mittagsbetreuung) zusätzlich 20 Prozent zu arbeiten. Dadurch hätte eine andere Person den Fahrdienst übernehmen können. Dies sei nicht akzeptiert worden. Sie hätte zudem einen kostspieligen Fahrkurs belegen müssen, um überhaupt fahren zu dürfen (Kosten ca. Fr. 2'500.00). Diese hätte sie nie tragen können und sei deshalb von der Arbeitgeberin angehalten worden, beim RAV eine Anfrage zur Kostenübernahme zu starten. Da sie trotz ihren Bemühungen davon ausgegangen sei, die Stelle zu verlieren, habe sie versuchen müssen, einen anderen Job zu bekommen. Bei Ablauf der Probezeit habe sie offene Anfragen gehabt und hätte, falls jemand zugesagt hätte, so schnell als möglich wechseln müssen. Aus diesem Grund habe sie um die Reduktion der Kündigungsfrist gebeten. Dies sei von der Arbeitgeberin ausgenutzt worden, um ihr nur noch einen befristeten Arbeitsvertrag zu geben, wodurch sie auf einen bestimmten Zeitpunkt die Abläufe anpassen können. Sie habe sich um die Stelle bemüht, jedoch glaube sie, dass für die Arbeitgeberin bereits nach einer Woche klar gewesen sei, dass sie nicht in ihr Schema passe. Das habe sie immer wieder gespürt, sobald sie das Gespräch gesucht habe, weshalb die Kommunikation kaum mehr möglich gewesen sei (act. G 3.1/35).



St.Galler Gerichte

B.d Im Schreiben vom 17. Oktober 2017 bringt die Arbeitgeberin vor, der Fahrdienst beginne am Morgen um 7.00 Uhr, am Nachmittag nach Schulschluss um 15.30 Uhr resp. 16.30 Uhr und am Mittwoch um 11.30 Uhr. Die Fahrdienste seien im Bewerbungsgespräch angesprochen worden, dies im Hinblick auf die Tatsache, dass die Versicherte eine 80 Prozent Anstellung gesucht habe, was zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen gewesen wäre. Die Versicherte habe mitgeteilt, dass sie sich dies vorstellen könne und es ihr auch entsprechen würde, da sie eine Stelle im Umfang von 80 Prozent benötige. Die Versicherte habe im Nachhinein festgestellt, dass zusammen mit der Reinigungsarbeit der Arbeitstag mit einer längeren Pause bis in den Abend (ca. 18.30/19.00 Uhr) dauere. Im Detail seien die Arbeitszeiten nicht besprochen worden. Darüber zu sprechen wäre sicher möglich gewesen, die Versicherte habe sich den Fahrdienst jedoch plötzlich nicht mehr vorstellen können. Die Kosten für den Fahrkurs hätte sie nicht selbst tragen müssen (act. G 3.1/31). Die Versicherte entgegnet im Schreiben vom 30. Oktober 2017, dass die Fahrzeiten erst nach drei Tagen besprochen worden seien. Mit dem Fahrdienst hätte sie um 6.45 Uhr den Fahrdienst erledigt, von 8.00 Uhr bis 15.15 Uhr frei gehabt und danach bis ca. 16.30 Uhr Fahrdienst mit anschliessender Reinigung im Umfang von 60 Prozent (5.04 Stunden) erledigt. Damit hätte sie bis mindestens 21.30 Uhr, und nicht bis 19.00 Uhr, gearbeitet. Da sie davon ausgegangen sei, dass dieser Fahrdienst nicht obligatorisch sei, was auch so kommuniziert worden sei, habe sie dies dankend abgelehnt, weil der Arbeitstag so zu lange gewesen wäre (act. G 3.1/29).

B.e Die Arbeitgeberin widerspricht den Angaben der Versicherten mit Schreiben vom 18. November 2017. Die Versicherte habe sich in keiner Form darum bemüht, sich über die Arbeitseinsatzplanung zu informieren. Keine mitarbeitende Person hätte Arbeitszeiten, wie sie die Versicherte beschrieben habe. Einzig am Freitagabend werde im Hauptgebäude bis um ca. 20.00 Uhr gearbeitet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehe es frei, wie sie die Arbeitszeit einteilten, die einzige Bedingung sei, dass der Schulbetrieb nicht gestört werde und die Reinigungsaufträge erfüllt würden. Das Personal im Verwaltungsbereich (Reinigung und Fahrdienst) würde mit einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten, weshalb die Arbeitszeit zwischen 8.5 und 9.5 Stunden variieren könne, wobei die Option bestehe, während der unterrichtsfreien Zeit die Überzeit zu kompensieren. Die Arbeitgeberin lege ihrer Stellungnahme Ausdrucke der Zeiterfassung bei (act. G 3.1/22). In einem weiteren Schreiben vom 12. Dezember



St.Galler Gerichte

2017 nimmt die Arbeitgeberin zum am 7. Februar 2017 veröffentlichten Inserat Stellung. Dieses Inserat sei bereits vorbereitet gewesen, als die Versicherte ihre Blindbewerbung persönlich vorbeigebracht habe. Die Veröffentlichung des Inserats in den Medien sei zurückgestellt worden, da sie der Versicherten habe den Vorzug geben wollen. Bereits am Vormittag des 2. Februars 2017 habe die Versicherte um ein Gespräch mit der Vorgesetzten gebeten. Sie habe dabei ausgeführt, dass sie sich mit den Aufgaben, die in der Reinigung anfallen würden, überfordert fühle. Im Gespräch sei der Reinigungsablauf, inkl. Grundreinigung während der Ferien, nochmals eingehend erklärt worden. Die Versicherte habe klar und deutlich gesagt, dass sie während der Probezeit nicht gehen würde, sondern habe offen verlangt, dass sie entlassen werden könne, wenn jemand Geeignetes gefunden würde. Die Arbeitgeberin sei davon ausgegangen, dass die Versicherte kein Interesse an einer längeren Anstellung habe, weshalb sie sich entschieden habe, die Stelle am 7. Februar 2017 doch auszuschreiben. Die Haltung und Einstellung der Versicherten gegenüber ihrer Anstellung habe sich immer wieder mal verändert und damit die Arbeitgeberin verunsichert, denn sie strebe langfristige Anstellungen an (act. G 3.1/13).

B.f In einer letzten Stellungnahme schreibt die Versicherte am 27. Dezember 2017, dass abgemacht worden sei, dass sie nach anderen Möglichkeiten suche, um ohne den Fahrdienst auf 80 Prozent aufzustocken. Zudem glaube sie nicht, die Arbeitgeberin verunsichert zu haben, denn die Vermutung, dass sie die Stelle nicht dauerhaft behalten wolle, sei nicht angesprochen worden. Ebenfalls finde sie es komisch, wenn plötzlich die Startzeiten des Fahrdienstes ändern würden (act. G 3.1/10).

B.g Mit Einspracheentscheid vom 5. Januar 2018 wurde die Einsprache abgewiesen. Da die Vertragsänderung mit der Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch der Versicherten erfolgt sei und die Arbeitgeberin, unter der Bedingung der Befristung des Arbeitsvertrags per 31. Juli 2017, damit einverstanden gewesen sei, müsse von einer freiwilligen Stellenaufgabe per 31. Juli 2017 ausgegangen werden. Die Arbeitsstelle sei zumutbar, wenn nicht das Gegenteil belegt werde. Aufgrund der gegensätzlichen Aussagen der Versicherten und ihrer Arbeitgeberin und fehlender Beweise sei eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses nicht belegt. Auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung könne somit nicht verzichtet werden (act. G 3.1/8).



C.

C.a Mit Beschwerde vom 16. Januar 2018 (Poststempel) beantragt die Beschwerdeführerin sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids. Ihr werde ein Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit zu Lasten gelegt, obwohl sie das Gegenteil beweisen könne (act. G 1).

C.b Mit Beschwerdeantwort vom 13. Februar 2018 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

Erwägungen

1.

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Unter diesen Einstellungstatbestand sind grundsätzlich auch Fälle der (vorzeitigen) Auflösung von Arbeitsverhältnissen in gegenseitigem Einverständnis zu subsumieren (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2516 N 838; AVIG-Praxis ALE, Rz. D24). Gemäss Art. 20 lit. c des am 17. Oktober 1991 für die Schweiz in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) setzt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung voraus, dass die versicherte Person ihre Beschäftigung ohne triftigen Grund freiwillig aufgegeben hat.

2.



2.1 Das Arbeitsverhältnis wurde ursprünglich unbefristet und mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten vereinbart, was jedoch am 28. April 2017 geändert wurde. Die Vertragsänderung beinhaltete die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis 31. Juli 2017 mit der Möglichkeit der Kündigung unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist und trat per 1. Mai 2017 in Kraft. Gemäss Angaben der Beschwerdeführerin und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin erfolgte die Kürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch der Beschwerdeführerin, wohingegen die Befristung des Arbeitsvertrags von der Arbeitgeberin gefordert wurde. Letzten Endes haben sich beide auf den Inhalt der Vertragsänderung geeinigt und waren damit folglich einverstanden. Diese Tatsachen lassen jedoch nicht automatisch den Schluss zu, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 sei von der Beschwerdeführerin verursacht worden, bloss weil sie um eine kürzere Kündigungsfrist bat.

2.2 Die Arbeitgeberin gibt in ihren Stellungnahmen an, sie hätte das Arbeitsverhältnis nur bis zu dem Zeitpunkt weitergeführt, bis sie einen geeigneten Ersatz gefunden hätte. Sie hätte das Arbeitsverhältnis auch per 31. Juli 2017 aufgelöst, wenn sie einzig auf den Wunsch der Beschwerdeführerin eingegangen wäre, d.h. die Kündigungsfrist auf einen Monat reduziert und auf die Befristung verzichtet hätte. Hätte der ursprüngliche unbefristete Vertrag mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist weiter bestanden, hätte sie der Beschwerdeführerin Ende Juni 2017 auf Ende September 2017 gekündigt, da sie Ende Juni 2017 einen Mitarbeiter eingestellt habe, der seine Arbeit anfangs August aufgenommen habe. Anhand dieser Angaben steht fest, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls zwischen Juni und September 2017 durch Kündigung der Arbeitgeberin aufgelöst worden wäre. Der Vorwurf, die Beschwerdeführerin hätte durch ihr Verhalten Anlass zur Befristung des Arbeitsverhältnisses gegeben, geht ins Leere. Einerseits bestreitet die Beschwerdeführerin, gegenüber der Arbeitgeberin Äusserungen betreffend die Dauerhaftigkeit ihres Verbleibs an der Stelle gemacht zu haben, andererseits wusste die Arbeitgeberin von Anfang an, dass die Beschwerdeführerin beim RAV und der Arbeitslosenkasse angemeldet war, da sie verpflichtet war, monatlich das Formular "Bescheinigung über Zwischenverdienst" vollständig auszufüllen. Die Unsicherheit betreffend eine Kündigung durch die Beschwerdeführerin hatte seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bestanden und wurde nicht erst im Rahmen von Mitarbeitergesprächen hervorgerufen, wie dies die Arbeitgeberin behauptet. Aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin kann der Wunsch der Beschwerdeführerin,



die Kündigungsfrist von drei Monaten auf einen Monat zu kürzen, nicht als kausal für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 betrachtet werden. Zwar hätte die Arbeitgeberin von sich aus vermutlich keine Vertragsänderung angestrebt, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sie das Arbeitsverhältnis im Sommer 2017 durch Kündigung beendet hätte, da sie eine Mitarbeiterin für den Fahrdienst suchte. Angesichts der fehlenden Fahrausbildung und der mit dem Fahrdienst verbundenen, für eine alleinerziehende Mutter ungünstigen Arbeitszeiten frühmorgens und abends hatte die Beschwerdeführerin triftige Gründe, diesen Fahrdienst nicht zu übernehmen. Auch die Beschwerdegegnerin geht nicht davon aus, die Beschwerdeführerin wäre aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht verpflichtet gewesen, diesen Fahrdienst anzunehmen. Schliesslich entging die Arbeitgeberin durch die Befristung des Arbeitsvertrags keinesfalls der angegebenen Unsicherheit, da die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis trotz der Befristung innert einem Monat ordnungsgemäss hätte auflösen können. Unter diesen Umständen kann der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, das Arbeitsverhältnis selbst aufgelöst zu haben. Die Beschwerdegegnerin begründet ihren Entscheid sinngemäss damit, dass die Beschwerdeführerin durch die Einwilligung in die Vertragsänderung auch einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustimmte und deshalb von einer freiwilligen Stellenaufgabe per 31. Juli 2017 auszugehen sei. Dies würde nur zutreffen, wenn das Arbeitsverhältnis ohne die Einwilligung in die Vertragsänderung weiterhin bestanden hätte, was angesichts der von der Arbeitgeberin angestrebten Stellenbesetzung ab August 2017 mit Fahrdienst nicht plausibel erscheint.

2.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Beschwerdeführerin i.S.v. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV aufgelöst wurde. Nach dem Gesagten steht vielmehr fest, dass ungeachtet der Ausgestaltung als befristetes Arbeitsverhältnis eine versteckte Arbeitgeberkündigung vorliegt. Es ist folglich zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin ihrer ehemaligen Arbeitgeberin durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung, resp. zur nachträglichen Befristung des Arbeitsverhältnisses, gegeben hat und sie daher gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung einzustellen wäre.

3.



3.1 Nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ist die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Gemäss Art. 20 lit. b des zitierten Übereinkommens Nr. 168 der IAO 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. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt somit im Lichte dieses Abkommens 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 begeht 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. Zu beachten gilt ferner, dass beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen sowie kausal für die Kündigung sein muss. Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt nicht (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2514 N 835 und S. 2515 N 837). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen zudem 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., S. 2515 N 837 mit Hinweisen).



3.2 Die Änderung des Arbeitsvertrags erfolgte betreffend Befristung einzig auf Wunsch der Arbeitgeberin, wobei damit keine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, da die ursprüngliche dreimonatige Kündigungsfrist bei einer Kündigung am 28. April 2017 ebenfalls Ende Juli 2017 geendet hätte. Dass die Beschwerdeführerin, weil sie sich lediglich im Zwischenverdienst befand und daher weiter Stellen mit einem Arbeitspensum von 80 Prozent suchen musste, sich um eine kürzere Kündigungsfrist bemühte, erfolgte zur Schadenminderung bzw. mit dem Ziel der Beendigung der Arbeitslosigkeit und ist ihr nicht vorwerfbar. Wie bereits in Erwägung 2.2 ausgeführt, hatte die Arbeitgeberin seit Beginn der Anstellung der Beschwerdeführerin Kenntnis von ihrer Arbeitslosigkeit, weshalb die Arbeitgeberin im Verlauf des Arbeitsverhältnisses diesbezüglich nicht mit neuen Tatsachen konfrontiert wurde. Der Beschwerdeführerin ist folglich kein Verhalten vorwerfbar, wodurch sie der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Damit sind vorliegend auch die Voraussetzungen für eine Einstellung gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht erfüllt.

4.

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 5. Januar 2018 aufzuheben. 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 Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 5. Januar 2018 aufgehoben.

2.

Publikationsplattform

St.Galler Gerichte



Es werden keine Gerichtskosten erhoben.