

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2020/43 vom 17. Januar 2022

Sg Versicherungsgericht, 2022-01-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2020_43

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2020/43 du 17 janvier 2022

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2020/43 del 17 gennaio 2022

Regeste

Art. 8, 10 und 95 AVIG, Art. 25, 43, 53 und 61 ATSG. Nachdem gestützt auf neue Tatsachen die Arbeitslosigkeit der versicherten Person nicht mehr als überwiegend wahrscheinlich erschien, kam das RAV zu Recht auf seine Verfügung zurück. Die damit verbundene Rückforderung von Arbeitslosentaggeldern ist korrekt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 17. Januar 2022, AVI 2020/43). Bestätigt durch Urteil des Bundesgerichts 8C_139/2022.

Volltext

Entscheid vom 17. Januar 2022 Besetzung Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz), Versicherungsrichter Joachim Huber und Versicherungsrichterinnen Marie Löhner; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren Geschäftsnr. AVI 2020/43 Parteien A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwältin Silvana Ebnetter, M.A. HSG in Law, Amparo Anwälte und Notare, Neugasse 26, Postfach 148, 9001 St. Gallen, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Arbeitslosenentschädigung und Rückerstattung Sachverhalt A.____ meldete sich am 11. Dezember 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum St. Gallen (nachfolgend: RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Kasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2019 (act. G3.1/119 und G3.1/115). Sie war vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 beim Restaurant B.____ als Küchen- und Servicemitarbeiterin angestellt gewesen (vgl. act. G3.1/110 und G3.1/114 f.). Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin war die Kündigung per 31. Dezember 2018 aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt (act. G3.1/111). Die Kasse bestätigte der Versicherten am 18. Januar 2019 ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und richtete ihr ab Januar 2019 Taggelder aus (vgl. act. G3.1/95 und G3.1/104). Mit Verfügung vom 21. Februar 2020 teilte die Kasse der Versicherten mit, die ab 1. Januar 2019 kontrollierten Ausfalltage könnten nicht entschädigt werden. Sie habe die zu viel bezogenen Taggeldleistungen im Betrag von Fr. 22'321.15 (netto) der Kasse zurückzuzahlen. Zur Begründung führte die Kasse aus, am 3. Februar 2020 sei bei B.____ eine Kontrolle durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit (Arbeitsinspektorat) bezüglich Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgt. Bei dieser Kontrolle sei die Versicherte am Arbeitsplatz im B.____ befragt worden. Sie habe angegeben, dass sie bereits seit zwei bis drei Jahren in diesem Betrieb im Umfang von 100 % tätig sei. Die Kasse müsse deshalb davon ausgehen, dass die Versicherte nie arbeitslos geworden sei und seit dem 1. Januar 2019 weiterhin im B.____ gearbeitet habe. Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung müsse daher abgelehnt und die im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Januar 2020 erbrachten Leistungen müssten zurückgefordert werden (act. G3.1/34).

Gegen diese Verfügung erhob die Versicherte am 17. März 2020 Einsprache. Sie machte geltend, sie habe im Jahr 2019 nicht im B.____ gearbeitet. Sie sei wirklich das ganze Jahr auf Arbeitssuche gewesen. Anlässlich der Kontrolle vom 3. Februar 2020 habe der Beamte sie wahrscheinlich wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse falsch verstanden. Sie habe sagen wollen, dass sie das zweite Mal im gleichen Betrieb mit neuem Chef arbeite, nicht, dass sie seit zwei Jahren hier sei. Im Januar 2020 habe sie ein paar Tage gratis geschnuppert in der Hoffnung, dass sie die Stelle bekomme. Sie habe dann auch ab dem 1. Februar 2020 einen Arbeitsvertrag für eine Festanstellung bekommen (act. G3.1/23). Am 26. Juni 2020 und 15. Juli 2020 ergänzte die Versicherte, nun vertreten durch die Protekta Rechtsschutz-Versicherung AG, ihre Einsprache (act. G3.1/10 und G3.1/5). Mit Entscheid vom 10. August 2020 wies die Kasse die Einsprache ab. Am 20. Dezember 2019 habe die RAV-Beraterin die Versicherte in einem Shirt von B.____ gesehen. Sie habe daher an diesem Tag bei B.____ angerufen und die Stimme der Versicherten erkannt. Das Arbeitsinspektorat habe am 17. und 20. Januar 2020 einen Augenschein im B.____ genommen. Die Versicherte habe an jenen Tagen im Service gearbeitet. Anlässlich der Kontrolle im B.____ vom 3. Februar 2020 habe die Versicherte auf dem Formular "Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen" angegeben, sie sei seit zwei bis drei Jahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb im Umfang von 100 % tätig. Aufgrund der unterschriftlich bestätigten Aussagen der Versicherten gegenüber dem Arbeitsmarktinspektor scheine erstellt, dass die Versicherte seit dem 1. Januar 2019 weiterhin im B.____ gearbeitet habe. Dass es Anfang 2020 zu einer Betriebsübergabe gekommen sein solle und es sich bei dem Shirt, in welchem sie im Dezember 2019 gesehen worden sei, um ein altes Shirt der vormaligen Betriebsinhaberin gehandelt haben solle, ändere nichts an der Tatsache, dass die Versicherte den Kontrollleuten gegenüber bestätigt habe, seit zwei bis drei Jahren im B.____ zu arbeiten. Daran ändere auch nichts, dass die Versicherte bestreite, im Dezember einen Anruf im B.____ entgegengenommen zu haben. Im Einstufungstest Deutsch habe die Versicherte beim Sprechen die Stufe B2 erreicht. Die Behauptung eines sprachlichen Missverständnisses sei daher nicht glaubwürdig. Einen Schnuppereinsatz habe die Versicherte dem RAV nicht gemeldet. Auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" vom 22. Januar 2020 habe sie unterschriftlich bestätigt, nicht gearbeitet zu haben. Auf dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" vom 3. Februar 2020 habe die Versicherte angegeben, die Bewerbung im B.____ sei noch offen, obschon sie am 1. Februar 2020 einen Arbeitsvertrag geschlossen haben wolle. Die Versicherte habe somit zweifellos ihre Arbeit im B.____ verschwiegen. Ihre Aussagen seien nicht glaubwürdig (act. G3.1/4). Gegen diesen Einspracheentscheid erhebt A.____, nun vertreten durch Rechtsanwältin Silvana Ebnetter, am 14. September 2020 Beschwerde. Sie beantragt, der Einspracheentscheid vom 10. August 2020 sei aufzuheben und ihr seien die gesetzlichen Leistungen zuzusprechen. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich Mehrwertsteuer zulasten der Beschwerdegegnerin. Zur Begründung führt sie im Wesentlichen aus, sie habe im Januar 2020 an mehreren Tagen im B.____ schnuppern dürfen und sei per 1. Februar 2020 eingestellt worden. Sie habe Ende Januar/Anfang Februar 2020 mehrmals erfolglos versucht, mit ihrer RAV-Beraterin Kontakt aufzunehmen, um sie über die neuesten Entwicklungen zu informieren. Die Information habe schliesslich persönlich am RAV-Schalter mitgeteilt werden können. Die Rückforderungsverfügung basiere im Wesentlichen auf den Feststellungen der RAV-Beraterin, welche die Beschwerdeführerin am 20. Dezember 2019 um ca. 10:00 Uhr in einem Shirt von B.____ an der Bushaltestelle C.____ in St. Gallen gesehen haben wolle,

wie sie mit dem Bus Z.____ in Richtung Y.____ gefahren sei. Aufgrund dieser "Sichtung" wolle sie gleichentags um ca. 13:00 Uhr im B.____ angerufen und die Stimme der Beschwerdeführerin erkannt haben. Die Beschwerdeführerin bestreite vehement, zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 für B.____ gearbeitet zu haben. Die Haltestelle C.____ im Zusammenhang mit der Buslinie Z.____ eigne sich nicht als Arbeitsweg. Die Beschwerdeführerin bestreite daher, dass sie – sofern es sich bei der gesichteten Person überhaupt um sie gehandelt habe – auf dem Weg zur Arbeit gewesen sei. Ende Dezember 2019 seien die Temperaturen in St. Gallen winterlich kalt gewesen. Es erstaune daher sehr, dass die RAV-Beraterin den Schriftzug "B.____" gesehen haben wolle, da dieser durch das Tragen einer Jacke zumindest grossmehrheitlich verdeckt worden wäre. Insgesamt würden die Feststellungen der RAV-Beraterin sehr vage und unspezifisch erscheinen. Der Telefonanruf sei von einer anderen Frau, höchstwahrscheinlich von der Schwester der Beschwerdeführerin, D.____, entgegengenommen worden. Diese habe vom 1. Februar 2018 bis 31. Dezember 2019 im B.____ gearbeitet. Ihr Arbeitsverhältnis sei ebenfalls wegen der schlechten Wirtschaftslage aufgelöst worden. Die Schnuppereinsätze im Januar 2020 seien unentgeltlich erfolgt. Die Beschwerdeführerin habe diese mangels Lohnzahlungspflicht nicht als Arbeit angesehen und deshalb auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" vom 22. Januar 2020 nicht angegeben. Sie habe die Frage "Beginn der Anstellung" auf dem Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" falsch verstanden. Sie habe tatsächlich vor zwei bis drei Jahren im betreffenden Restaurant begonnen zu arbeiten. Aus ihrer Sicht sei das korrekt gewesen. Das Missverständnis sei auf ihre beschränkten Deutschkenntnisse zurückzuführen. Gemäss Deutsch-Einstufungstest habe sie im Hören und Schreiben nur die Bewertung B1 und im Lesen gar nur A2 erreicht. Angesichts dessen, dass E.____, der das Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" für die Arbeitgeberin unterzeichnet habe, das B.____ erst seit Januar 2020 führe, könne der Beginn der Anstellung ja auch gar nicht bereits zwei bis drei Jahre zurückliegen. Die Angaben auf dem Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" seien nicht beweistauglich, um die seitens der Beschwerdeführerin deklarierte Arbeitslosigkeit zu bezweifeln und die geleisteten Arbeitslosenleistungen zurückzufordern (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 16. Oktober 2020 beantragt die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf den Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G3). Am 29. Oktober 2020 reicht die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin eine Honorarnote über Fr. 2'628.50 ein (act. G6). Das Gericht zieht mit Schreiben vom 8. Juli 2021 (act. G8, G9 und G10) die Akten des RAV, des Arbeitsinspektorats sowie der Suva bei (act. G11, G12 sowie G13). Die Parteien verzichten darauf, diese einzusehen (vgl. act. G14). Erwägungen Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos ist, einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat, in der Schweiz wohnt, die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist, vermittlungsfähig ist und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht. Als teilweise arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 und 2 AVIG). Nach Art. 95 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 25

Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) sind unrechtmässig bezogene Leistungen zurückzuerstatten. Eine Leistung in der Sozialversicherung ist nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur zurückzuerstatten, wenn in verfahrensrechtlicher Hinsicht entweder die für die (prozessuale) Revision oder die für die Wiedererwägung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 4. Aufl., Bern/St. Gallen/Zürich 2020, Art. 25 N 13 mit Hinweisen). Gemäss Art. 53 Abs. 1 ATSG müssen formell rechtskräftige Verfügungen und Einspracheentscheide in Revision gezogen werden, wenn die versicherte Person oder der Versicherungsträger nach deren Erlass erhebliche neue Tatsachen entdeckt oder Beweismittel auffindet, deren Beibringung zuvor nicht möglich war. Nach Art. 53 Abs. 2 ATSG kann der Versicherungsträger wiedererwägungsweise auf formell rechtskräftige Verfügungen zurückkommen, wenn diese zweifellos unrichtig sind und wenn ihre Berichtigung von erheblicher Bedeutung ist. Den formell rechtskräftigen Verfügungen gleichgestellt sind auch die im formlosen Verfahren ergangenen Entscheide, soweit sie eine mit dem Ablauf der Beschwerdefrist bei formellen Verfügungen vergleichbare Rechtsbeständigkeit erreicht haben. Taggeldabrechnungen der Arbeitslosenversicherung, die nicht in die Form einer formellen Verfügung gekleidet werden, weisen materiell Verfügungscharakter auf (Urteil des Bundesgerichts vom 14. Juli 2003, C 7/02, E. 3.1; BGE 125 V 475 E. 1 mit Hinweis). Sind formell oder formlos zugesprochene Leistungen noch nicht rechtskräftig geworden, kann die Verwaltung innert der Rechtsmittelfrist (30 Tage) darauf zurückkommen, ohne dass – wie dies im Falle des Zurückkommens auf rechtskräftige Verfügungen der Fall ist – die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung oder Revision erfüllt sein müssen. Die Frist von 30 Tagen läuft ab Erlass der zu berichtigenden Verfügung oder ab Leistungsausrichtung (vgl. Kreisschreiben des Seco über Rückforderung, Verrechnung, Erlass und Inkasso [AVIG-Praxis RVEI], Januar 2020, Rz A3). Zu einem späteren Zeitpunkt bedarf demnach das Zurückkommen auf eine faktische Verfügung, z.B. auf eine Taggeldabrechnung, eines Rückkommenstitels in Form einer Wiedererwägung oder einer prozessualen Revision (Urteil C 7/02 E. 3.1; BGE 129 V 110 E. 1.2.1). Im Sozialversicherungsrecht gelten der Grundsatz der freien Beweiswürdigung und der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Dieser Beweisgrad gilt grundsätzlich auch im Arbeitslosenversicherungsrecht, namentlich für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses (vgl. Kieser, a.a.O., Art. 43 N 52 f. und N 61; BGE 144 V 427 E. 3.3). Nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ist ein bestimmter Sachverhalt nicht bereits dann bewiesen, wenn er bloss möglich ist; hingegen genügt es, wenn das Gericht aufgrund der Würdigung aller relevanten Sachumstände zur Überzeugung gelangt ist, dass er der wahrscheinlichste aller möglichen Geschehensabläufe ist (Urteil des Bundesgerichts vom 20. Oktober 2009, 9C_717/2009, E. 3.3 mit Hinweisen; Kieser, a.a.O., Art. 43 N 59). Sogenannte Aussagen der ersten Stunde können unbefangener und zuverlässiger sein als spätere Schilderungen, die bewusst oder unbewusst von Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 143 V 168 E. 5.2.2 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2021, 8C_86/2021, E. 5.1), sodass ihnen im Rahmen der freien Beweiswürdigung erhebliches Gewicht zukommen kann. Auf die Erhebung von Beweisen kann verzichtet werden, wenn zweifelsfrei davon ausgegangen werden kann, dass diese zur Erhellung eines Sachverhalts nichts beizutragen vermöchten (Kieser, a.a.O., Art. 43 N 67). Zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin zu Recht auf ihre Taggeldabrechnungen für die Monate Januar bis Juli 2019 sowie Dezember 2019 und Januar 2020 zurückgekommen ist und die bereits

ausbezahlte Arbeitslosenentschädigung zurückgefordert hat. Im Zeitpunkt der Rückforderungsverfügung vom 21. Februar 2020 waren mit Ausnahme der Taggeldabrechnung vom 29. Januar 2020 für den Monat Januar 2020 sämtliche Taggeldabrechnungen bereits in Rechtskraft erwachsen, sodass für ein Zurückkommen auf diese übrigen Taggeldabrechnungen die Voraussetzungen der Revision oder Wiedererwägung erfüllt sein müssen. Gemäss den Akten der Beschwerdegegnerin wies die Beschwerdeführerin nach ihrer Anmeldung zum Leistungsbezug eine Kündigung ihrer Arbeitgeberin per 31. Dezember 2018 vor, in welcher wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt wurden (act. G3.1/111). Daher ging die Beschwerdegegnerin davon aus, die Beschwerdeführerin habe ihre Stelle per Ende 2018 verloren und suche ab Januar 2019 eine neue Arbeit. Diese Annahme wurde unter anderem durch die Arbeitgeberbescheinigung vom 17. Dezember 2018 (act. G3.1/114) und dadurch bestärkt, dass die Beschwerdeführerin auf den entsprechenden Formularen angab, arbeitslos zu sein. Zudem gab sie ab Dezember 2018 an, sich bei verschiedenen Gastronomiebetrieben beworben zu haben (vgl. beispielhaft act. G3.1/115, G3.1/102, G12.1/A9 und G12.1/A14). Gestützt auf diese Aktenlage erschien eine Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin zu jenem Zeitpunkt überwiegend wahrscheinlich, sodass die Beschwerdegegnerin die Anspruchsvoraussetzungen bejahte (Mitteilung vom 18. Januar 2019, act. G3.1/104) und der Beschwerdeführerin ab dem 1. Januar 2019 Arbeitslosenentschädigung ausrichtete (act. G3.1/95). Mit E-Mail vom 6. Februar 2020 (act. G3.1/40) übermittelte das Arbeitsinspektorat der Beschwerdegegnerin das Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" vom 3. Februar 2020. Auf diesem Formular wurde als Beginn der Anstellung "2 - 3 Jahre" ausgefüllt. Zudem wurde die Frage, ob die Beschwerdeführerin Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehe, verneint und das Feld "Zuständige Arbeitslosenkasse" offengelassen. Die Beschwerdeführerin hat dieses Formular eigenhändig unterschrieben. Mit ihrer Unterschrift bestätigte sie, dass sie dem Arbeitsinspektor sämtliche Fragen wahrheitsgetreu beantwortet habe (vgl. act. G3.1/41). Diese neuen Informationen standen mit den bisherigen Angaben der Beschwerdeführerin gegenüber der Arbeitslosenkasse in diametralem Widerspruch. Sie stellen eine erhebliche neue Tatsache dar, weshalb das Vorliegen eines Revisionsgrundes zu bejahen ist. Gestützt darauf nahm die Beschwerdegegnerin neu an, dass die Beschwerdeführerin zwischen dem 1. Januar 2019 und der Kontrolle des Arbeitsinspektorats am 3. Februar 2020 durchgehend im B.____ weitergearbeitet hatte. Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Januar 2020 tatsächlich arbeitslos gewesen und bringt Verschiedenes vor, um diese Sachverhaltsdarstellung zu untermauern. Die Beschwerdeführerin macht zu ihren Angaben zunächst geltend, den Arbeitsinspektor im Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" aufgrund ihrer mangelhaften Deutschkenntnisse missverstanden zu haben. Aus ihrer Sicht sei korrekt gewesen, dass sie vor zwei bis drei Jahren im B.____ zu arbeiten begonnen habe. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beschwerdeführerin sind wenig überzeugend. Die Beschwerdeführerin lebt seit August 201_ in der Schweiz (act. G3.1/108). Ihre Deutschkenntnisse sind gemäss dem Formular "Anmeldung zur Arbeitsvermittlung" vom 20. Dezember 2018 mündlich und schriftlich gut (act. G3.1/109). Der Einstufungstest ergab ein Sprachniveau von B2 fürs Sprechen und B1 fürs Hören, sodass ein mündliches Missverständnis wenig wahrscheinlich erscheint. Auch im Schreiben (B1) und Lesen (A2.2) verfügt die Beschwerdeführerin über hinreichende Sprachkenntnisse. Ihre Sprachkenntnisse wurden im RAV-Kontext denn auch gestützt auf den Einstufungstest

weiterhin als "gut" eingeordnet (act. G3.1/16). Das Deutsch der Beschwerdeführerin war dementsprechend ohne Weiteres ausreichend, um die Frage nach dem Beginn ihrer Anstellung richtig verstehen und beantworten zu können. Ausserdem hat die Beschwerdeführerin nicht nur geäussert und unterschrieben, die Anstellung habe vor zwei bis drei Jahren begonnen. Sie bestätigte im Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" vom 3. Februar 2020 auch unterschriftlich, keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu beziehen, und gab keine zuständige Arbeitslosenkasse an (vgl. act. G3.1/41). Den vom Gericht beigezogenen Akten des Arbeitsinspektorats (act. G13) lassen sich weitere Anhaltspunkte entnehmen, die Zweifel an den Ausführungen der Beschwerdeführerin aufkommen lassen. Gemäss dem Protokolleintrag des Arbeitsinspektors vom 3. Februar 2020 bestätigte die Beschwerdeführerin im Gespräch mit ihm ausdrücklich, alle Fragen verstanden und wahrheitsgetreue Angaben gemacht zu haben. Er habe sie nach der Unterzeichnung des Formulars darauf angesprochen, dass sie Leistungen der Arbeitslosenkasse erhalte, was sie abgestritten habe (act. G13.1). Zu jenem Zeitpunkt hatte die Beschwerdeführerin sich zudem nachweislich noch nicht bei der Beschwerdegegnerin oder beim RAV abgemeldet und wusste, dass diese damals noch von einem Restanspruch bis voraussichtlich 20. Februar 2020 ausgingen (vgl. in den vom Gericht hinzugezogenen RAV-Akten act. G12.1/A64, Verlaufsprotokoll über das Beratungsgespräch vom 16. Dezember 2019). Die Beschwerdeführerin erwähnte weder gegenüber dem Arbeitsinspektor noch auf dem Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen", dass sie bis vor kurzem arbeitslos gewesen sei bzw. gerade erst wieder die Arbeit aufgenommen habe. Angesichts dessen, dass sie gemäss ihren späteren Angaben erst zwei Tage vor der Kontrolle des Arbeitsinspektorats nach mehr als einem Jahr Arbeitslosigkeit den Arbeitsvertrag unterschrieben und die Stelle angetreten haben will, ist nicht nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin dies im Gespräch mit dem Arbeitsinspektor nicht für erwähnenswert hielt. Dass sie gemäss den Angaben des Arbeitsinspektors gar ausdrücklich abgestritten habe, Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu beziehen, weist vielmehr auf eine bewusste Falschaussage hin. Hinzu tritt, dass auch ihr Vorgesetzter das Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" unterschrieben hat. Zwar macht die Beschwerdeführerin geltend, ihr Vorgesetzter beherrsche die deutsche Sprache nicht und habe nicht verstanden, was er unterschrieben habe. Dass er den Vermerk "seit 01.01.2020" neben seiner Unterschrift hat anbringen lassen und damit gemäss der Beschwerdeführerin (vgl. ihre Ausführungen in der Beschwerde, act. G1) hat zum Ausdruck bringen wollen, dass er das B.____ erst seit Januar 2020 führe, ist jedoch als Hinweis darauf zu werten, dass er den Inhalt des Formulars verstanden hat. Andernfalls hätte er dieses nicht unterschreiben dürfen, zumal ihm dessen Tragweite angesichts der Anwesenheit des Arbeitsinspektors bewusst sein musste. Soweit ihr Vorgesetzter mit Schreiben vom 11. Februar 2020 (act. G3.1/35) unterschriftlich angab, er betreibe das B.____ seit 1. Januar 2020, die Beschwerdeführerin habe im Januar 2020 ein paar Tage ohne Entgelt bei ihm geschnuppert und sei vorher, soweit ihm bekannt sei, arbeitslos gewesen (vgl. zur Übernahme des B.____ durch einen neuen Pächter auch act. G1.11 f.), kann die Beschwerdeführerin daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn diese Angaben widersprechen dem Inhalt des Formulars "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen". Einem amtlichen Formular, das in Anwesenheit des Arbeitsinspektors ausgefüllt und unterschrieben wurde und sogenannte Aussagen der ersten Stunde enthält, kommt ein höheres Gewicht zu als späteren Erklärungen, die mit Blick auf arbeits- und versicherungsrechtliche Folgen verfasst wurden (vgl. hierzu E. 1.5 vorstehend).

Würde der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin im Übrigen so schlecht Deutsch verstehen, wie diese vorbringt, hätte sein Schreiben vom 11. Februar 2020 ohnehin keinen Beweiswert, da in diesem Fall nicht sichergestellt wäre, dass er dessen Inhalt verstanden hätte. Das Arbeitsinspektorat hatte den Vorgesetzten der Beschwerdeführerin aufgefordert, im Zusammenhang mit dem Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA; SR 822.41) weitere Unterlagen einzureichen. Aus diesen wären allenfalls auch Informationen zum Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Beschwerdeführerin und dem B.____ hervorgegangen. Beispielsweise wäre eine Anstellung der Beschwerdeführerin beim B.____ im Jahr 2019 oder auch nur im Januar 2020 zumindest dann unwahrscheinlich gewesen, wenn der Service durch den Einsatz anderer Mitarbeitenden des B.____ vollständig abgedeckt gewesen wäre. Der Vorgesetzte reichte indes die angeforderten Unterlagen nicht ein, sodass eine Strafanzeige gegen ihn erfolgte (act. G13). Insgesamt erscheinen seine nachträglich erfolgten Angaben damit nicht verlässlich. Die Beschwerdeführerin gibt an, seit dem 1. Februar 2020 (wieder) im B.____ zu arbeiten. Am 7. Februar 2020 warf sie einen auf den 1. Februar 2020 datierten Arbeitsvertrag in den Briefkasten des Amts für Wirtschaft und Arbeit St. Gallen (nachfolgend: AWA) und am 10. Februar 2020 informierte sie ihre RAV-Personalberaterin telefonisch über die Anstellung (act. G12.1/A64 f.). Zwar bringt die Beschwerdeführerin vor, sie habe bereits früher (Ende Januar/Anfang Februar 2020) versucht, ihre Personalberaterin über ihre Festanstellung beim B.____ ab 1. Februar 2020 zu orientieren (vgl. act. G1). Sie belegt das jedoch nicht und in den Akten finden sich keine Hinweise, welche diese Sachverhaltsdarstellung stützten. Auffällig ist, dass die Beschwerdeführerin betreffend Februar 2020 auch bereits vor der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat vom 3. Februar 2020 gegenüber dem RAV falsche Angaben machte. Auf dem Formular "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für den Monat Januar 2020, welches sie auf den 3. Februar 2020 datierte und am 5. Februar 2020 in den Briefkasten des AWA warf, gab die Beschwerdeführerin an, sie habe sich am 31. Januar 2020 persönlich beim B.____ beworben und das Ergebnis dieser Bewerbung sei noch offen (act. G3.1/15). Da der nachträglich eingereichte Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2020 datiert, konnte die Bewerbung bei B.____ am 3. Februar 2020 nicht mehr offen sein oder aber der Arbeitsvertrag wurde erst nach dem 5. Februar 2020 erstellt und dabei auf den 1. Februar 2020 rückdatiert. Dieser Widerspruch lässt sich nicht auflösen. Bei der Durchsicht der Arbeitsbemühungen fällt sodann auf, dass die Beschwerdeführerin sich gemäss den Formularen "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" für die Monate Dezember 2019 (act. G12.1/A58) und Januar 2020 (act. G3.1/15) mit Ausnahme der zuletzt hinzugefügten angeblichen Bewerbung beim B.____ am 31. Januar 2020 nicht mehr auf Stellen in der Gastronomie beworben hat, sondern ausschliesslich auf Stellen als Verkäuferin und bei Personalvermittlern (Temporärbüros). Das Arbeitsinspektorat nahm im Januar 2020 dreimal einen Augenschein im B.____ und traf die Beschwerdeführerin jedes Mal dort an. Am 17. Januar 2020 arbeitete sie über Mittag allein im Service. Der Arbeitsinspektor hatte den Eindruck, dass die Beschwerdeführerin sich sehr gut auskannte und "nicht erst seit heute hier arbeitet". Auch am 20. Januar 2020 war die Beschwerdeführerin über Mittag allein im Service tätig. Am 21. Januar 2020 fand ein Augenschein um ca. 17:15 Uhr statt. Die Beschwerdeführerin war allein im Lokal hinter der Theke. Sie informierte den Arbeitsinspektor über den Lieferservice und händigte einen Flyer und eine Visitenkarte aus (vgl. zum Ganzen act. G13.1). Auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" für den Monat Januar 2020 verneinte die Beschwerdeführerin die

Frage, ob sie bei einem oder mehreren Arbeitgebern gearbeitet habe. Zudem hat sie die Frage, ob sie weiterhin arbeitslos sei, bejaht (act. G13.7). Die Beschwerdeführerin behauptet, im Januar lediglich einige Tage unentgeltlich im B.____ geschnuppert zu haben. Sie habe das nicht als Arbeit angesehen, weil sie dafür kein Geld erhalten habe und deshalb auch nicht auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" vermerkt (vgl. act. G1 und act. G3.1/10). Diese Behauptung erscheint aus den folgenden Gründen wenig glaubhaft. Werden Schnuppertage von der Arbeitgeberin verlangt und leistet der Mitarbeitende vollwertige Arbeit, so ist dies gemäss GastroSuisse mit einer entsprechenden Lohnzahlung zu vergüten. Die Aufsichtskommission des L-GAV hat sich in Bezug auf die Lohnfrage darauf verständigt, dass Schnuppereinsätze von maximal einem Tag ohne Entlohnung zulässig sind, wenn die Parteien dies explizit vor dem Arbeitseinsatz – am besten schriftlich – vereinbaren. Das bedeutet allerdings auch, dass bei einem Schnuppereinsatz von mehr als einem Tag gemäss GastroSuisse zwingend eine angemessene Entlohnung geschuldet ist. Ein Schnuppertagsverhältnis darf gemäss GastroSuisse nicht auf den Austausch von Arbeitsleistung und Bezahlung ausgerichtet sein. Ziel dieses Tages ist es, dass ein Jobbewerber maximalen Einblick in seine mögliche Arbeitsumgebung erhält und die Arbeitgeberin sich ein besseres Bild von ihrem Kandidaten machen kann. Es muss während des Schnuppertages streng darauf geachtet werden, dass ein Bewerber nicht allein und selbständig betrieblich notwendige, vollwertige Arbeiten verrichtet (vgl. Kommentar zu Art. 5 L-GAV, <https://l-gav.ch/vertrag-aktuell/ii-beginn-und-beendigung-des-vertragsverhaeltnisses/art-5-probezeit>, abgerufen am 17. Januar 2022 und InfoService GastroSuisse 06/2010, S. 17 f.). Selbst wenn diese Empfehlung von GastroSuisse der Beschwerdeführerin und ihrem damaligen Vorgesetzten nicht bekannt gewesen wäre, hätte ein allfälliges Schnuppern der Beschwerdeführerin doch zumindest unter Aufsicht stattfinden müssen und die Beschwerdeführerin hätte nicht alleine die Verantwortung für den Service übernehmen dürfen. Denn dies widerspricht der Zielsetzung eines solchen Einsatzes, zumal der damalige Vorgesetzte die Arbeit der Beschwerdeführerin so gar nicht überprüfen konnte und die Beschwerdeführerin selbst sich nicht mit den allenfalls neuen Arbeitsabläufen, wie sie im B.____ unter dem neuen Vorgesetzten üblich waren, hätte bekannt machen können. Offenbar gingen aber sowohl die Beschwerdeführerin als auch ihr damaliger Vorgesetzter davon aus, dass die Beschwerdeführerin den Service alleine führen könne. Unter diesem Blickwinkel erscheint es unwahrscheinlich, dass eine Servicekraft, die ein Jahr lang in einem kleinen Restaurant im Service und in der Küche gearbeitet hat, für einen neuen Vorgesetzten, der dasselbe Lokal im Wesentlichen unverändert weiterführt, mehrere unentgeltliche Schnuppertage ohne Aufsicht absolvieren soll. Da die Beschwerdeführerin vollwertige Arbeit leistete, hätte sie auch dementsprechend entlohnt werden müssen. Das Formular "Angaben der versicherten Person" für den Januar 2020 datierte die Beschwerdeführerin auf den 22. Januar 2020. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie schon mindestens drei Tage bei B.____ vollwertige Arbeit geleistet, wobei sie jeweils für den Service bzw. die Theke verantwortlich war. Eine solche Tätigkeit musste die Beschwerdeführerin als Arbeitstätigkeit erkennen. Selbst wenn sie dafür nicht (voll) bezahlt worden sein sollte – wobei davon auszugehen ist, dass sie als Servicekraft zumindest Trinkgelder erhielt –, hätte sie auf dem Formular angeben müssen, gearbeitet zu haben. Aus der der Beschwerdeführerin ausgehändigten Broschüre (vgl. act. G12.1/A8) "Was Sie als RAV-Kundin und RAV-Kunde wissen müssen" ergibt sich überdies klar, dass Schnuppereinsätze meldepflichtig sind (vgl. S. 11 der Broschüre, online einsehbar unter <https://de.readkong.com/page/was-sie-als-rav-kundin-und-rav-kunde-wissen-muessen-2976444>

, abgerufen am 17. Januar 2022). Indem die Beschwerdeführerin ihre Tätigkeit beim B.____ weder auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" offenlegte noch dem RAV vorgängig anzeigte, verletzte sie ihre Meldepflicht und zeigte ein intransparentes Informationsverhalten. Dass sie sich im Betrieb gut ausgekannt habe, erklärte die Beschwerdeführerin damit, dass sie bis zum 31. Dezember 2018 im selben Lokal gearbeitet habe (vgl. act. G3.1/10). Auch wenn sie früher schon einmal im B.____ gearbeitet hatte, war seit ihrer Anmeldung bei der Arbeitslosenkasse über ein Jahr vergangen, während dem die Beschwerdeführerin gemäss ihren eigenen Angaben nicht im B.____ und auch nicht anderweitig im Service gearbeitet haben will. Zudem hatte im Januar 2020 der Vorgesetzte im B.____ gewechselt. Deshalb ist es unwahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin sich nach mehr als einem Jahr Abwesenheit anlässlich eines bzw. weniger Schnuppertage dermassen vertraut mit den Abläufen machen konnte, dass sie auf den Arbeitsinspektor so routiniert wirkte, als würde sie sich sehr gut auskennen und schon länger im B.____ arbeiten. Die Beschwerdeführerin macht zwar geltend, sie habe erst nach der Geschäftsübergabe bei einem neuen Vorgesetzten im B.____ schnuppern können. In der Stellungnahme vom 26. Juni 2020 hatte sie erklärt, beim "T-Shirt", mit welchem sie angeblich an der Bushaltestelle gesehen worden sei, handle es sich um ein rotes Poloshirt, welches sie noch von ihrer früheren Arbeitgeberin (damalige Vorgesetzte B.____) gehabt habe. Als Arbeitsbekleidung für die Arbeit unter dem neuen Vorgesetzten im B.____ sei ihr neu ein rotes Hemd in gänzlich anderem Design abgegeben worden. Dass sie im alten Poloshirt gesehen worden sei, spreche somit gerade gegen die Behauptung, sie habe bereits vor dem 1. Februar 2020 wieder im B.____ gearbeitet (act. G3.1/10). Auf den Fotos des Arbeitsinspektorats ist jedoch klar ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin anlässlich der Augenscheine im Januar 2020 die "alte" Arbeitsbekleidung (Poloshirt) trägt, nicht etwa die neue Arbeitsbekleidung (Hemd), die nach der Geschäftsübergabe eingeführt worden sein soll (vgl. act. G1.19 ff., G13.8 und G13.8.1 ff.). Dies deutet ebenfalls darauf hin, dass die Beschwerdeführerin bereits seit längerer Zeit im B.____ gearbeitet hat. Insgesamt ist nach dem Gesagten nicht glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin im Januar 2020 lediglich an einigen wenigen Tagen unentgeltlich im B.____ geschnuppert haben soll. Vielmehr hat sie wohl bereits im Januar regulär im B.____ gearbeitet. Somit war sie im Januar 2020 mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht arbeitslos und hatte dementsprechend keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Auch für das zurückliegende ganze Jahr 2019 scheint nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin tatsächlich arbeitslos und vermittlungsbereit war, wie die nachfolgende genauere Prüfung der Aktenlage für diesen Zeitraum zeigt. Anlass zur Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat gab eine Meldung der für die Beschwerdeführerin zuständigen RAV-Personalberaterin. Diese teilte dem Arbeitsinspektorat im Januar 2020 mit, sie habe die Beschwerdeführerin am 20. Dezember 2019 um ca. 10:00 Uhr an einer Bushaltestelle bzw. in einem Bus in der Stadt St. Gallen gesehen. Diese habe ein rotes T-Shirt von B.____ getragen. Sie habe deshalb um etwa 13:00 Uhr im B.____ angerufen und die Stimme der Beschwerdeführerin erkannt, als diese den Anruf entgegengenommen habe (vgl. act. G13.6). Die Beschwerdeführerin macht geltend, es sei nicht erstellt, dass die Personalberaterin überhaupt sie gesehen habe. Selbst wenn sie es gewesen sein sollte, könne die Personalberaterin nicht gesehen haben, ob sie das Poloshirt von B.____ getragen habe, da es Winter gewesen sei und sie deshalb wohl eine Jacke getragen hätte. Sie besitze ausserdem auch ein rotes Poloshirt ohne Aufdruck (act. G1). Die Personalberaterin kannte die Beschwerdeführerin seit rund einem Jahr. Das letzte Beratungsgespräch hatte am 16. Dezember 2019, mithin nur wenige Tage vor dem

20. Dezember 2019, stattgefunden. Die Personalberaterin war sich sicher, die Beschwerdeführerin gesehen zu haben. Andernfalls hätte sie nicht gleichentags im B.____ angerufen. Wäre sie nicht überzeugt gewesen, die Beschwerdeführerin in Arbeitskleidung im Bus gesehen und am Telefon ihre Stimme gehört zu haben, hätte sie keine Meldung an das Arbeitsinspektorat gemacht. Die Beschwerdeführerin befand sich in einem Bus, als sie von der Personalberaterin gesehen wurde. Der Dezember 2019 war ausserordentlich mild (siehe Klimabulletin Dezember 2019 des Bundesamtes für Meteorologie und Klimatologie, <https://www.meteoschweiz.admin.ch/home/service-und-publikationen/publikationen.subpage.html/de/data/publications/2020/1/klimabulletin-dezember-2019.html>, abgerufen am 17. Januar 2022). Daher hätte es ohne Weiteres so warm sein können, dass die Beschwerdeführerin ihre Jacke hätte offen tragen oder ablegen können. Es ist daher davon auszugehen, dass die Personalberaterin das rote Poloshirt mit dem Aufdruck "B.____" an der Beschwerdeführerin gesehen hat. Dass die Beschwerdeführerin das Poloshirt als Freizeitbekleidung trug, ist wenig glaubhaft, zumal sie anlässlich des Augenscheins des Arbeitsinspektorats rund einen Monat später in einem solchen Poloshirt bei der Arbeit im B.____ angetroffen wurde. Die Beschwerdeführerin machte in der Stellungnahme vom 15. Juli 2020 unter anderem geltend, sie habe ihre Schwester regelmässig im B.____ besucht, als diese noch dort gearbeitet habe (vgl. act. G3.1/5). Damit räumt die Beschwerdeführerin ein, dass sie auch im Jahr 2019 regelmässig im B.____ anwesend war. Die Personalberaterin war davon überzeugt, bei ihrem Anruf vom 20. Dezember 2019 beim B.____ die Stimme der Beschwerdeführerin erkannt zu haben. Auch wenn nicht auszuschliessen ist, dass die Stimme der Schwester der Beschwerdeführerin ähnlich klingt, erscheint insgesamt überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin am 20. Dezember 2019 im B.____ gearbeitet hat. Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 16. Dezember 2019 hatte die Beschwerdeführerin angegeben, keine Stelle gefunden, keine Vorstellungsgespräche gehabt und auch keinen Zwischenverdienst erzielt zu haben (act. G3.1/8). Auf dem Formular "Angaben der versicherten Person" für den Monat Dezember 2019 hatte die Beschwerdeführerin die Frage, ob sie bei einem oder mehreren Arbeitgebern gearbeitet habe, verneint und die Frage, ob sie weiterhin arbeitslos sei, bejaht (act. G13.5). Nachdem überwiegend wahrscheinlich ist, dass die Beschwerdeführerin zumindest am 20. Dezember 2019 im B.____ gearbeitet hat, erscheinen ihre Angaben in den Formularen "Angaben der Versicherten Person" wie auch in den Gesprächen mit ihrer RAV-Personalberaterin nicht als verlässlich. Weitere erhebliche Zweifel am Vorliegen einer Arbeitslosigkeit lassen die folgenden Begebenheiten aufkommen. Das RAV sah für die Beschwerdeführerin während ihrer Arbeitslosigkeit einen OKP-Kurs vor, welcher zwölf Wochen gedauert hätte (vgl. act. G3.1/86). Sie trat den ursprünglich vom 13. Mai bis 2. August 2019 vorgesehenen OKP-Kurs jedoch nicht an, sondern meldete sich am 10. Mai 2019 unter Vorlage eines Arztzeugnisses krank (act. G3.1/84 f.). Am 14. Mai 2019 reichte sie erneut ein Arztzeugnis ein, wonach sie bis zum 17. Mai 2019 weiterhin krank sei (act. G3.1/83). Am 16. Mai 2019 wurde die Anweisung zum Kursbesuch deshalb aufgehoben (act. G3.1/82). Mit dem Formular "Angaben der versicherten Person" für den Monat Mai 2019 vom 22. Mai 2019 gab die Beschwerdeführerin an, sie sei vom 9. bis 17. Mai 2019 krank gewesen (act. G3.1/81). Die von der Beschwerdeführerin behauptete Arbeitslosigkeit lässt sich daher für den Zeitraum von Mai bis August 2019 nicht durch den Besuch des OKP-Kurses nachweisen. Hätte die Beschwerdeführerin an diesem dreimonatigen Kurs teilgenommen, hätte sich zudem die Plausibilität einer durchgehenden Arbeitstätigkeit erheblich verringert. Das RAV wies der Beschwerdeführerin am 18. April 2019 ein Stellenangebot zu

(act. G12.1/A23). Die Beschwerdeführerin gab an, sie habe sich beworben, legte aber keine Unterlagen vor, welche dies ausgewiesen hätten (vgl. act. G12.1/A33). Ob sie sich auf diese Stelle beworben hatte, konnte nicht abschliessend festgestellt werden (vgl. act. G12.1/A32). Jedenfalls lässt sich die von ihr angegebene Arbeitslosigkeit auch nicht durch einen Einsatz im Zwischenverdienst bei einer anderen Arbeitgeberin nachweisen. Mittels neuerlicher Einladung vom 15. Juli 2019 sah das RAV den OKP-Kursbesuch der Beschwerdeführerin für den Zeitraum vom 22. Juli bis 11. Oktober 2019 vor (act. G3.1/75). Am 22. Juli 2019 meldete die Beschwerdeführerin jedoch, sie sei am Vorabend die Treppe hinuntergerutscht und habe sich die Schulter links gebrochen und den Oberschenkel links geprellt (vgl. Schadenmeldung, act. G3.1/72). Ärztlicherseits wurde in der Folge allenfalls eine minimale Bursitis subacromialis an der linken Schulter festgestellt (vgl. act. G11.1/12 und G11.1/15). Nachdem die Suva weitere Informationen über die Arbeitsfähigkeit und die stattfindenden Behandlungen anforderte (vgl. zuletzt act. G11.1/29), teilte die Beschwerdeführerin am 4. Dezember 2019 mit, sie sei seit dem 30. November 2019 wieder voll arbeitsfähig und die Behandlung sei abgeschlossen (act. G11.1/30). Wegen dieses geltend gemachten Unfalls lässt sich die von der Beschwerdeführerin behauptete Arbeitslosigkeit somit für den Zeitraum Juli bis September 2019 wiederum nicht durch den Besuch des OKP-Kurses nachweisen. Auch die als Grund für die Anwesenheit der Beschwerdeführerin anlässlich der Arbeitgeberkontrolle ins Feld geführten "Schnuppertage" liefern keine Grundlage für die Annahme einer vorbestehenden Arbeitslosigkeit. Sowohl die Beschwerdeführerin wie auch ihr Vorgesetzter legten sich betreffend der "Schnuppereinsätze" zeitlich nicht fest. Angeblich konnten sie sich nicht an die genauen Tage erinnern (vgl. act. G3.1/10). Dass beide Vertragsparteien darüber keine genauen Angaben machen, wirkt ungewöhnlich. In der Regel lässt sich auch im Nachhinein noch eruieren, an welchem Tag bzw. an welchen wenigen Tagen ein Schnuppereinsatz vereinbart worden ist. Der Bruttomonatslohn und die Arbeitszeit gemäss Vertrag vom 1. Februar 2020 (Fr. 3'700.-- pro Monat, 13. Monatslohn inbegriffen; 45 Wochenarbeitsstunden; act. G3.1/37) und gemäss Formular "Kontrolle der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" (Fr. 3'417.--, kein 13. Monatslohn; 42.5 Wochenarbeitsstunden; act. G3.1/41) stimmen nicht überein. Diese Unterschiede sind auffällig, zumal die Beschwerdeführerin den Arbeitsvertrag gerade einmal zwei Tage vor der Kontrolle des Arbeitsinspektorats unterzeichnet haben will. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, weshalb sie anlässlich der Kontrolle andere Zahlen angegeben hat als im Arbeitsvertrag vereinbart. Die Beschwerdeführerin hat gemäss eigenen Angaben im Jahr 2019 regelmässig ihre Schwester im B.____ besucht (act. G3.1/5). In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Schwester sich per Januar 2020 arbeitslos meldete und ein Kündigungsschreiben des B.____ per 31. Dezember 2019 vorlegte, in welchem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der schlechten Wirtschaftslage begründet worden war. Sie war somit wie die Beschwerdeführerin beim RAV gemeldet, als sie anlässlich der Kontrolle des Arbeitsinspektorats vom 3. Februar 2020 ebenfalls als Arbeitnehmerin im B.____ angetroffen wurde (vgl. zum Ganzen act. G1, G1.24 und G13.1; das Kündigungsschreiben ist mit dem gleichen Arbeitgeberstempel versehen wie die Kündigung der Beschwerdeführerin per 31. Dezember 2018, act. G3.1/111). Dem Kündigungsschreiben des B.____ an die Beschwerdeführerin kommt damit nurmehr ein relativ geringer Beweiswert zu. Auch ist nicht nachvollziehbar, weshalb zuerst der Beschwerdeführerin aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sein soll, ein Jahr später ihre Schwester ebenfalls wegen der angeblich schlechten Wirtschaftslage eine Kündigung erhalten haben soll und kurz darauf wiederum die Beschwerdeführerin in einem

Vollzeitpensum angestellt worden sein soll. Die Beschwerdeführerin kommunizierte wie vorstehend dargelegt nicht, dass sie im Januar 2020 (probeweise) im B.____ arbeiten konnte. Dies steht in auffälligem Widerspruch dazu, dass sie anlässlich des Beratungsgesprächs vom 18. April 2019 mitteilte, sie habe sich im Restaurant F.____ vorstellen können, obschon sich daraus kein Schnuppereinsatz ergab (vgl. act. G12.1/A64). Zum Beratungsgespräch vom 24. Juni 2019 vermerkte die Personalberaterin: "Die Stellensuche verlief nach wie vor erfolglos, obwohl momentan Saison ist und auch viele Stellen ausgeschrieben sind. [Die Beschwerdeführerin] wüsste auch nicht, woran es liegt" (act. G12.1/A64). Der Beschwerdeführerin musste demnach klar sein, dass ein Arbeitseinsatz, selbst wenn es sich lediglich um einen Schnuppereinsatz gehandelt hätte, dem RAV zu melden gewesen wäre. Ihr Aussageverhalten präsentiert sich häufig als vage. Konfrontiert mit Widersprüchen räumt sie nur insoweit Unrichtigkeiten ein, als ein Abstreiten angesichts der Faktenlage nicht (mehr) möglich ist. Aufgrund ihres intransparenten Verhaltens, der Meldepflichtverletzung, den Falschangaben auf den Formularen "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" und "Angaben der versicherten Person" sowie den tatsächlichen Feststellungen des Arbeitsinspektorats und der Personalberaterin kann der Behauptung der Beschwerdeführerin, sie habe im Jahr 2019 wirklich nicht im B.____ gearbeitet, gemäss vorstehender Erwägungen kein Glauben geschenkt werden. Zusammenfassend ist gestützt auf die vorliegende Sach- und Rechtslage nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Januar 2020 arbeitslos gewesen ist. Die Beschwerdegegnerin ist damit zu Recht auf ihre Taggeldabrechnungen zurückgekommen, hat den Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung rückwirkend verneint und die bereits ausbezahlte Arbeitslosenentschädigung zurückgefordert. Für die Unrichtigkeit der Höhe der gemachten Rückforderung bestehen gemäss Akten keine Anhaltspunkte und diese wurde in betraglicher Hinsicht auch nicht bestritten. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen. Bei diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Parteientschädigung. Gerichtskosten sind keine zu erheben (aArt. 61 lit. a ATSG in der bis 31. Dezember 2020 gültigen, für das vorliegende Verfahren gemäss Art. 82a ATSG noch anwendbaren Fassung). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.