

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/18 vom 2. Februar 2026

Sg Versicherungsgericht, 2026-02-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2025_18

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/18 du 2 février 2026

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/18 del 2 febbraio 2026

Regeste

Selbstkündigung eines Arbeitsverhältnisses auf Abruf mit Verzicht auf einmonatige Kündigungsfrist; die Beschwerdeführerin konnte nicht nachweisen, dass sie die Kündigung aufgrund von ausserordentlichen und unvorhersehbaren Beschäftigungsschwankungen ausgesprochen hat, weshalb kein Verzicht auf die Einstellung möglich ist. Die 40 verfügbaren Einstelltage erscheinen der Gesamtsituation angemessen und übersteigen das Ermessen der Verwaltung nicht (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 2. Februar 2026, AVI 2025/18).

Erwägungen

E. 1

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

E. 1.1

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person AVI 2025/18 3/10

nicht zugemutet werden, eine Stelle, die im Sinn von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

E. 1.2

Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend Übereinkommen; SR 0.822.726.8) 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. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen über den Erlass einer Einstellungsverfügung vor (BGE 124 V 236 f. E. 3a). Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa).

E. 1.3

Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen (AVIG-Praxis ALE Rz. D26).

E. 1.4

Unter den Einstellungstatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV sind auch die Fälle der vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen zu subsumieren (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV Soziale Sicherheit, 3. Aufl. Basel 2016, Rz 838 mit Hinweisen; AVIG-Praxis ALE Rz. D24). Wer eine Kündigung, welche die vertragliche Frist missachtet, ausdrücklich und rechtsgültig akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin wissentlich ablehnt (Kündigung zur Unzeit), verzichtet nicht auf Lohnansprüche. Ein solches Verhalten ist als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren und erfüllt deshalb den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG (AVIG-Praxis ALE Rz. D29). AVI 2025/18 4/10

E. 1.5

Im Sozialversicherungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz, wonach es Sache der Behörde und nicht der Parteien ist, den Sachverhalt festzustellen und dazu, soweit nötig, Beweis zu erheben; die Parteien trifft eine Mitwirkungspflicht, insbesondere für Tatsachen, welche sie besser kennen als die Behörden. Vom Untersuchungsgrundsatz ist die objektive Beweislast zu unterscheiden. Bleibt eine rechtserhebliche Tatsache trotz rechtskonform durchgeführtem Verfahren unbewiesen, trägt nach den üblichen Beweislastregeln (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs [ZGB; SR 210]), die auch im Sozialversicherungsrecht als allgemeiner Rechtsgrundsatz gelten, diejenige Person die Folgen der Beweislosigkeit, die Rechte aus der behaupteten, aber unbewiesenen Tatsache ableitet (vgl. Urteile des Bundesgerichts 1C_469/2019 und 1C_483/2019, vom 28. April 2021, E. 6.4 m.w.H., und vom 28. April 2018, 8C_794/2016, E. 4.3.1). Das Gericht hat

seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 26. Oktober 2021, 8C_288/2021, E. 3.2.1 f.).

E. 2.1

Aktenkundig ist, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin am 23. Januar 2025 gekündigt und sich in der Folge mit dieser über eine Beendigung bereits per 31. Januar 2025 geeinigt hat (ALK-act. 5 und 13 f.). Damit ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit grundsätzlich erfüllt, sofern der Beschwerdeführerin ein Verbleib bei der ehemaligen Arbeitgeberin bis zum Finden einer Anschlussstelle zumutbar war. Sie macht geltend, das Arbeitsverhältnis wegen ungenügenden Arbeitseinsätzen gekündigt zu haben. Im Folgenden gilt es deshalb zu eruieren, ob die Beschwerdeführerin ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen gekündigt hat, zumal diesfalls mangels Zumutbarkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen dürfte (vgl. E. 1.3).

E. 2.2

Laut Arbeitsvertrag (AV) war die Beschwerdeführerin ab 18. Juni 2024 im Stundenlohn bei der Arbeitgeberin angestellt. Laut Ziff. 5 AV sollte das durchschnittliche Pensum vom Arbeitsvolumen niedrig und überschaubar bleiben, d.h. durchschnittlich innerhalb eines Kalenderjahres max. 17 Stunden pro Woche betragen. Gemäss Ziff. 6 AV wurden die Einsatzzeiten im Arbeitsplan für zwei Wochen mindestens zwei Wochen im Voraus festgelegt (ALK-act. 15). Laut Arbeitgeberbescheinigung handelte es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit einer vertraglichen Normalarbeitszeit der Beschwerdeführerin von 0 bis 17 Stunden pro Woche (ALK-act. 5), weshalb von einem Arbeitsverhältnis auf Abruf auszugehen ist. AVI 2025/18 5/10

E. 2.3

Den Übersichten der „individual Bezahlungen“ 2024 und 2025 der Arbeitgeberin betreffend die Beschwerdeführerin ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin im Juni 2024 Fr. -87.45, im Juli 2024 Fr. 734.95, im August 2024 Fr. 1'044.50, im September 2024 Fr. 557.25, im Oktober 2024 Fr. 1'076.20, im November 2024 Fr. 0.00, im Dezember 2024 Fr. 1'205.95 und im Januar 2025 Fr. 333.35 ausbezahlt erhalten hat (ALK-act. 7). Weiter geht aus der Übersicht der Stempelzeiten vom 18. Juni 2024 bis 31. Januar 2025 Folgendes hervor (ALK-act. 40):

Monat	Gearbeitete Stunden	Gearbeitete Wochen	Besonderheiten	Anzahl
Juni 2024	0.89	1	Aufnahme des Arbeitsverhältnisses am 18.	1
Juli 2024	49.22	3	keine	0
August 2024	62.36	4	keine	0
September 2024	31.36	2	keine	0
Oktober 2024	23.49	3	keine	0
November 2024	14.64	1	Betrieb grösstenteils geschlossen	1
Dezember 2024	44.22	3	Ferien ab 24. Januar 2025	1
Januar 2025	2.74	1	Ferien bis 8.	1

E. 2.4

Hinsichtlich des Beweggrundes der Beschwerdeführerin für die Kündigung ist das Folgende aktenkundig.

E. 2.4.1

Die Beschwerdeführerin notierte im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung, dass sie das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin beendet habe, weil sie zu wenig Arbeit gehabt habe. Sie habe nicht jeden Tag arbeiten können, da keine Arbeit vorhanden gewesen sei. Sie habe verlangt, jeden Tag zu arbeiten, dies habe die Arbeitgeberin nicht gewollt (ALK-act. 4-3). In der Einsprache vom 2. April 2025 führte die Beschwerdeführerin aus, da sie bei der Arbeitgeberin keine Fixanstellung gehabt habe, sondern auf Stundenbasis angestellt gewesen sei, sei sie auf ihre Arbeitsstunden angewiesen gewesen. Die Arbeitgeberin habe ihr jedoch die Stunden nicht jede Woche sicherstellen können. Sie habe im ganzen Januar 2025 keine Einsätze bekommen. In den Monaten davor habe sie ebenfalls auf Einsätze hoffen und auf den Abruf der Arbeitgeberin warten müssen. Dies sei der Grund, weshalb sie das Arbeitsverhältnis aufgelöst habe. Im gegenseitigen Einvernehmen sei abgemacht worden, dass die einmonatige Kündigungsfrist nicht abgearbeitet werden müsse, da die Arbeitgeberin, wie bereits erwähnt, keine Arbeit mehr für sie gehabt habe (ALK-act. 32).

E. 2.4.2

Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin erklärte die Arbeitgeberin am 6. Mai 2025, die Beschwerdeführerin sei entsprechend ihren angegebenen Verfügbarkeiten sowie dem betrieblichen Bedarf im Restaurant eingesetzt worden. Sie habe sich jedoch nicht aktiv um zusätzliche Einsätze AVI 2025/18 6/10

bemüht. Im Gegenteil: Teilweise habe sie kurzfristig darum gebeten, geplante Einsätze nicht wahrnehmen zu müssen und habe Ferien beantragt. Aus diesen Gründen könne sie die Aussage nicht bestätigen, dass es keine respektive kaum Arbeit für die Beschwerdeführerin gegeben habe und sie deshalb nur wenig eingesetzt worden sei. Hätte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis nicht beendet, wäre es von Seiten der Arbeitgeberin nicht aufgelöst worden (ALK-act. 39 i.V.m. 34).

E. 2.4.3

In der Beschwerde vom 12. Juni 2025 wies die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie ihren geplanten Einsatzstunden stets nachgegangen sei. Aktiv um mehr Einsätze habe sie sich bemüht, als die Arbeitgeberin ihre vorherigen Einsatzstunden mit der angeblichen Begründung von „zu wenig Arbeit“ gesenkt habe. In den Monaten Juni bis September 2024 sei es super gewesen und sie habe regelmässig Einsatzstunden erhalten. Am 30. August 2024 habe sie aus persönlichen Gründen kurzfristig um zwei Freitage gebeten. Vom 4. bis 24. November 2024 sei das Restaurant, in welchem sie gearbeitet habe, saniert worden und die Arbeitgeberin habe den dortigen Betrieb für diesen Zeitraum einstellen müssen. Nach Wiederaufnahme des Betriebs habe sie noch im November ihren Wunsch für Ferientage über die Weihnachtszeit (24. Dezember 2024 bis 8. Januar 2025) geäussert. Ihr Antrag sei bewilligt worden, sie sei dann jedoch für den ganzen Monat Dezember 2024 nicht wie in den vorherigen Monaten nach ihrem besprochenen Einsatzplan eingesetzt worden. Im Gegenteil, bis zu ihren Ferien habe sie fast keine Einsätze mehr erhalten. Auch im Januar 2025 habe ihre Arbeitgeberin sie für keine Arbeit mehr eingeplant. Hieraus habe ihre Äusserung zur Kündigung resultiert, dass es finanziell so nicht mehr überschaubar und das Verhalten der Arbeitgeberin nicht fair sei. Auch sei es sehr oft vorgekommen, dass sie früher als gemäss Arbeitsplan vorgesehen nach Hause geschickt worden sei, da es zu wenig Arbeit gehabt habe (act. G1).

E. 2.4.4

Auf Nachfrage des Versicherungsgerichts erklärte die Arbeitgeberin am 19. November 2025, dass die Beschwerdeführerin nicht alle im Januar 2025 für sie geplanten Schichten angenommen habe. Ausserdem sei diese eine Woche in den Ferien gewesen im Januar 2025. Was die potentielle Schichtplanung für Februar 2025 betreffe, so werde in der Regel eine Planung angewendet, welche auf dem Durchschnitt der in den Vormonaten geleisteten Arbeitsstunden basiere. Auf dieser Grundlage wäre die Beschwerdeführerin wahrscheinlich für etwa 20 Stunden im Februar 2025 eingeplant worden, vorbehaltlich ihrer Verfügbarkeit und der operativen Erfordernisse im Restaurantbetrieb. Flexibilität sei immer möglich, insbesondere wenn Mitarbeitende mehr arbeiten wollten und betrieblicher Bedarf bestehe. Sie wolle betonen, dass die Beschwerdeführerin entsprechend ihrer angegebenen Verfügbarkeit und den zu diesem Zeitpunkt bekannten operativen Erfordernissen eingesetzt worden sei (act. G6).

E. 2.5

Unter Berücksichtigung der in E. 2.3 dargelegten effektiven Arbeitseinsätze der Beschwerdeführerin lassen sich deren Ausführungen in der Einsprache und in der Beschwerde nur teilweise nachvollziehen. So gab die Beschwerdeführerin an, mit dem Monat September 2024 zufrieden AVI 2025/18 7/10

gewesen und im Dezember 2024 beinahe nicht abgerufen worden zu sein. Dies, obwohl sie im September 2024 nur 31.36 Stunden arbeiten konnte während es im Dezember 44.22 Stunden waren, und dies trotz der von ihr ab dem 24. Dezember 2024 bezogenen Ferien. Der Vorwurf gegenüber der Arbeitgeberin, dass diese die Beschwerdeführerin nach Äusserung des Ferienwunsches nicht mehr gleich wie in den Vormonaten abgerufen habe, lässt sich damit nicht erhärten. Im Januar 2025 bezog die Beschwerdeführerin bis zum 8. Ferien, hatte am 13. den einzigen, kurzen Einsatz und kündigte am 23. das Arbeitsverhältnis. Als Grund für die Kündigung nannte sie der Arbeitgeberin laut Akten das Auffinden einer neuen Stelle (ALK-act. 5-1 und 14-3) und nicht wie gegenüber der Beschwerdegegnerin und dem Gericht geltend gemacht zu wenige Einsätze (vgl. ALK-act. 32 und act. G1). Die Arbeitgeberin erklärte auf Nachfrage des Gerichts, dass die Beschwerdeführerin im Januar 2025 nicht alle für sie geplanten Schichten angenommen habe, währenddem die Beschwerdeführerin – wie gesagt – vorbringt, von der Arbeitgeberin für Januar 2025 für keine Arbeit mehr eingeplant worden zu sein (vgl. soeben 2.4.4). Weder die Beschwerdeführerin noch die Arbeitgeberin legen Beweise für ihre Aussagen vor. Mangels anderweitiger Beweismittel stehen sich damit gleichwertige und gegensätzliche Aussagen gegenüber, womit von einer „Aussage gegen Aussage“-Konstellation auszugehen ist. Es ist anhand dieser Aussagen nicht möglich, die eine oder andere als glaubhafter oder weniger glaubhaft zu werten. Mithin wird bei dieser Ausgangslage das erforderliche Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht erreicht, weshalb die Beschwerdeführerin – welche ihre Aussage als Beweis anführt und daraus etwas zu ihren Gunsten ableiten möchte – die Folgen der Beweislosigkeit trägt (vgl. hierzu vorstehende E. 1.5). Dies bedeutet für den vorliegenden Fall, dass mangels mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nachgewiesenem Kündigungsgrund von ausserordentlichen und nicht absehbaren Beschäftigungsschwankungen keine Unzumutbarkeit belegt ist. Andere Gründe für eine Unzumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, macht die Beschwerdeführerin nicht geltend und solche sind aus den Akten auch nicht ersichtlich. Somit ist festzuhalten, dass unter Berücksichtigung sämtlicher ausgewiesener Umstände ein Verbleib an der Stelle bis zum Finden einer anderen Stelle zumutbar gewesen wäre und

deshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht erfolgt ist.

E. 3.1

Zu prüfen bleibt nachfolgend das im angefochtenen Einspracheentscheid bestätigte Einstellmass von 40 Tagen.

E. 3.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). AVI 2025/18 8/10

E. 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 28. August 2017, 8C_342/2017, E. 4.2). 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).

E. 3.4

Die Beschwerdegegnerin ging vorliegend von einem schweren Verschulden an der Grenze vom unteren zum mittleren Bereich aus und verfügte eine Einstelldauer von 40 Tagen. Dabei berücksichtigte sie verschuldenserschwerend, dass die Beschwerdeführerin zusätzlich zur erfolgten Selbstkündigung auf einen Monat Kündigungsfrist verzichtet hat. Mit dieser Einstelldauer erscheinen die Gesamtumstände angemessen gewürdigt, weshalb für das Versicherungsgericht kein Raum besteht, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen, und es beim verfügten Einstellmass von 40 Tagen bleibt.

E. 4.1

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 4.2

Gerichtskosten sind mangels gesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. fbis ATSG). AVI 2025/18 9/10

Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. AVI 2025/18 10/10

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