

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/21 vom 8. Januar 2026

Sg Versicherungsgericht, 2026-01-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publikationen_AVI_2025_21

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/21 du 8 janvier 2026

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/21 del 8 gennaio 2026

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit. Wer eine Kündigung, welche die gesetzliche Frist missachtet, akzeptiert, verzichtet auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses und erfüllt damit grundsätzlich den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit. Der Beschwerdeführerin kann nicht gefolgt werden, wenn sie geltend macht, sie habe auf Grund ihrer Beziehung mit dem Arbeitgeber trotz der kurzfristig (gleichentags) ausgesprochenen Kündigung vom bevorstehenden Verkauf der gemeinsam betriebenen Gaststätte gewusst. Der Kaufvertrag wurde nur wenige Tage vor der Kündigung notariell beurkundet, womit sie nicht mindestens zwei Monate vor Stellenverlust über das konkrete Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bescheid wissen konnte (Erw. 2.2)(Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 8. Januar 2026, AVI 2025/21).

Erwägungen

E. 1

Vorliegend strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit 15 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

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. Wer eine Kündigung, welche die gesetzliche Frist missachtet, akzeptiert, verzichtet auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses und erfüllt damit grundsätzlich den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteil des EVG vom 10. Februar 2003, C 135/02, E. 1.3.1; Weisung AVIG ALE des SECO, Rz. D29).

E. 1.2

Die Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle wird strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweis). Für die Auslegung des Begriffs der Zumutbarkeit ist sodann Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen AVI 2025/21 3/7

Arbeitsorganisation über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend: Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, welches für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Sanktioniert

werden darf dem französischen Original-Wortlaut nach nur, wer seine Beschäftigung freiwillig ("volontairement") und ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgibt. Wo eine versicherte Person effektiv nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird oder sie für das Verlassen der Stelle triftige Gründe nennen kann, bleibt deshalb keinen Raum für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung (BGE 124 V E. 4a/aa). Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht damit allfällig widersprechendem Landesrecht vor (BGE 124 V 234 E. 3c mit Hinweis).

E. 1.3

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 115 V 142 E. 8a). In beweisrechtlicher Hinsicht gilt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (ARV 1993/1994 Nr. 31 S. 225 E. 3a; vgl. auch Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 10. Dezember 2002 i/S G., C 138/02, E. 2).

E. 2.1

Vorliegend beendete der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen mit Kündigung vom 31. März 2024 auf dasselbe Datum (act. G 3.1/5). Dazu macht die Beschwerdeführerin geltend, sie habe bereits seit 2019 gewusst, dass das Restaurant verkauft werden solle. Ab Mitte 2023 habe sich dann eine Lösung für den Verkauf abgezeichnet. Sinngemäss sei sie also bereits in den Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses – mithin während der Kündigungsfrist – über den Stellenverlust informiert gewesen, was der Einhaltung der Kündigungsfrist gleichkomme. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Zwar kann ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich formlos gekündigt werden (vgl. Art. 335 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220])). Die Kündigung ist aber empfangsbedürftig (WOLFGANG PORTMANN/ISABELLE WILDHABER/ROGER RUDOLPH, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Rz. 661). Gemäss (auf dem Landes- Gesamtarbeitsvertrag Gastgewerbe beruhendem) Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2020 betrug die Kündigungsfrist im ersten bis fünften Arbeitsjahr einen Monat, ab dem sechsten Arbeitsjahr zwei Monate (act. G 3.1/4 Ziff. 4). Als Arbeitsbeginn ist der 1. Januar 2021 vermerkt, womit sich die Beschwerdeführerin im März 2024 erst im vierten Arbeitsjahr befunden hätte. Indessen ist unter den "Besonderen Vereinbarungen" ersichtlich, dass dieser Arbeitsvertrag sämtliche vorhergehenden ersetze (act. G 3.1/4 Ziff. 19). Die Beschwerdeführerin selbst führt aus, dass sie seit September 2008 AVI 2025/21 4/7

mit ihrem Lebenspartner das Gasthaus C.____ bewirtschaftet habe (act. G 1 und G 3.1/61). Der Arbeitgeber gibt den Beginn des Arbeitsverhältnisses in seiner Arbeitgeberbescheinigung vom 3. Mai 2024 mit Mai 2009 an (act. G 3.1/7). Auch im Kündigungsschreiben vom 31. März 2024 ist die Rede von einer 16-jährigen Zusammenarbeit (act. G 3.1/5). Im Weiteren wäre die Unterteilung von Arbeitsverhältnissen zwecks Umgehung von an die Dauer des Arbeitsverhältnisses geknüpften Rechten der arbeitnehmenden Person auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht nicht statthaft (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH,

Arbeitsvertrag, 7. Aufl., 2012, Art. 335c N5). Es ist demnach davon auszugehen, dass sich die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens im sechsten Arbeitsjahr befand, was denn auch unter den Parteien nicht umstritten ist. Die Kündigungsfrist betrug somit zum Zeitpunkt der Kündigung zwei Monate. Schliesslich ist nach der Darstellung der Beschwerdeführerin davon auszugehen, dass der Betrieb des Gasthauses auf einen Erwerber übergang. Grundsätzlich geht dadurch das Arbeitsverhältnis auf diesen über, sofern die Arbeitnehmerin den Übergang nicht ablehnt. Bei Ablehnung des Übergangs wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber oder die Erwerberin des Betriebes und die Arbeitnehmenden sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet. Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen der Arbeitnehmerin, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch die Arbeitnehmerin beendet wird (Art. 333 Abs. 1 - 3 OR).

E. 2.2

Damit vorliegend die Kündigungsfrist als eingehalten angesehen werden könnte, hätte die Beschwerdeführerin spätestens Ende Januar 2024 konkret um den per 31. März 2024 bevorstehenden Stellenverlust wissen müssen. Dies war jedoch nicht der Fall. Zwar mögen ab Oktober 2023 Verkaufsverhandlungen mit dem späteren Erwerber stattgefunden haben, von denen die Beschwerdeführerin Kenntnis gehabt haben mag (in den eingereichten Unterlagen zu den Verhandlungen ist allerdings von einem Verkauf erst per Juni 2024 die Rede, da der potenzielle Käufer des Gasthofs erst nach einem seinerseitigen Immobilienverkauf in G. ___ über die nötigen Mittel verfüge [act. G 3.1/61, Beilagen]). Effektiv wurde der Kaufvertrag am 22. März 2024 notariell beurkundet und nach eigenen Angaben per 31. März 2024 vollzogen (act. G 3.1/5 und 61, Beilagen). Die Kündigung erfolgte anschliessend ebenfalls am 31. März 2024 auf dasselbe Datum (fristlos [act. G 3.1/5]). Der Arbeitgeber wartete demnach für die Kündigung den definitiven Abschluss des Kaufvertrags ab und die Beschwerdeführerin konnte vor dem 22. März 2024 keine rechtsgenügende Kenntnis von einem Stellenverlust per 31. März 2024 haben. Der gesamte Ablauf spricht ebenfalls dafür, dass der Verkauf des Gasthofs ursprünglich wohl erst auf Ende Mai 2024 geplant war und schliesslich doch überraschend schnell zustande kam. Dies ändert jedoch nichts daran, dass unter den gegebenen Umständen – auch unter Berücksichtigung des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber des Betriebs (vgl. vorstehende Erwägung 2.1) – eine ordentliche Kündigung frühestens per Ende Mai 2024 hätte AVI 2025/21 5/7

ausgesprochen werden dürfen (sollte das Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin erst nach dem 31. März 2024 zugegangen sein, hätte sich die Kündigungsfrist auf den 30. Juni 2024 verlängert; vgl. act. G 3.1/4). Nachdem die Beschwerdeführerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits auf Ende März 2024 unbestrittenermassen akzeptiert und damit trotz Aufforderung der Beschwerdegegnerin, den Lohn für die nichteingehaltene Kündigungsfrist einzufordern (act. G 3.1/9), auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet hatte, ist zumindest im Zeitraum vom 1. April 2024 bis zum 31. Mai 2024 von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist damit zu Recht erfolgt.

E. 3

Zu prüfen bleibt nachfolgend das angeordnete Einstellmass von 15 Tagen.

E. 3.1

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage. Der Vollzug der Einstellung fällt binnen sechs Monaten, nachdem die Einstellungsfrist zu laufen begonnen hat, dahin (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1-15 Tage bei leichtem, 16-30 Tage bei mittelschwerem und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

E. 3.2

Die Einstelldauer von 15 Tagen ist im oberen Bereich des leichten Verschuldens angesiedelt. Von der Beschwerdeführerin wird diese Dauer nicht konkret beanstandet. Sie erscheint verschuldensangemessen und stellt im Verhältnis zur Dauer der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit eine angemessene Schadensbeteiligung dar. Es besteht demnach kein Anlass für eine Reduktion.

E. 4.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 4.2

Gerichtskosten sind mangels gesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. fbis ATSG). AVI 2025/21 6/7

Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. AVI 2025/21 7/7

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