

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/38 vom 26. März 2026

Sg Versicherungsgericht, 2026-03-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publikationen_AVI_2025_38

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/38 du 26 mars 2026

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/38 del 26 marzo 2026

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a und Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG Eine in Form einer Änderungskündigung angebotene neue Anstellung ist unzumutbar, wenn im Rahmen des vor der Änderungskündigung bestehenden Arbeitsverhältnisses Verstöße gegen den anwendbaren GAV nachgewiesen werden. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei Nichtannahme ist daher unzulässig (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 26. März 2026, AVI 2025/38).

Erwägungen

E. 1.1

Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 23 Tage.

E. 1.2

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 837.02) insbesondere dann als AVI 2025/38 3/6

selbstverschuldet, 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. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach einer Änderungskündigung kann mitunter den Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV erfüllen. In einem solchen Fall ist zu untersuchen, ob der versicherten Person die Annahme des Änderungsangebots und damit das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle nicht mehr zumutbar war (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119).

Grundsätzlich muss eine versicherte Person im Rahmen der Schadenminderungspflicht jede zumutbare Arbeit annehmen bzw. beibehalten (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip findet demnach seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person nicht zugemutet werden, eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

E. 2

und 3 L-GAV sehen vor, dass pro Woche mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren ist. In Abweichung davon kann der Mitarbeiter an 7 Tagen in Folge beschäftigt werden, wenn

die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt und wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass im Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Arbeitgeberin diese Vorgaben nicht immer eingehalten worden seien. In dem knapp zwei Jahre dauernden Arbeitsverhältnis zeigen die Tageslisten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und mit wohl saisonbedingten Unterbrüchen diverse Verstösse gegen diese GAV-Bestimmungen (10 Arbeitstage am Stück vom 20. bis 29. Juli 2022 [ALK-act. 1432]; 10 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 12. August 2022 [ALK-act 1431]; 6 Arbeitstage am Stück vom 8. bis 13. September 2022, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 5 Tagen über 9 Stunden betrug, und 9 Arbeitstage am Stück vom 22. bis 30. September [ALK-act. 1429]; 10 Arbeitstage am Stück vom 19. bis 28. Oktober 2022 [ALK-act. 1427]; 10.5 Arbeitstage vom 2. bis 12. November 2022 und 9 Arbeitstage am Stück vom 16. bis 24. November 2022 [ALK-act. 1426]; 7 Arbeitstage am Stück nach nur einem Ruhetag vom 26. Dezember 2022 bis 1. Januar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens einem Tag über 9 Stunden lag, dann nach wieder nur einem Ruhetag 6 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 8. Januar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 3 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1424 f.]; 6 Arbeitstage am Stück vom 1. bis 6. Februar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 4 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1423]; 10 Arbeitstage am Stück vom 9. bis 18. Februar 2023 [ALK-act. 1423];

E. 2.1

Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer die ihm von der ehemaligen Arbeitgeberin im Rahmen der mit Schreiben vom 19. April 2024 ausgesprochenen Änderungskündigung angebotene befristete Arbeitsstelle abgelehnt hat und ihm keine Anschlussstelle zugesichert war. Ob darin ein einstellungswürdiges Fehlverhalten zu sehen ist, ist abhängig davon, ob es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, die abgelehnte Vertragsofferte zu akzeptieren. Zu prüfen ist somit, ob die abgelehnte Arbeit unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen war, weil sie einen der Tatbestände gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG erfüllt.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer nennt als Grund für die Nichtunterzeichnung unter anderem Arbeitszeitverstösse von Seiten der Arbeitgeberin. Unzumutbar gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist eine Arbeit, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht. Es wird davon ausgegangen, dass es üblich ist, dass ein Arbeitsverhältnis das Arbeitsrecht einhält. Das Ziel von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, das zum Nachteil der Arbeitslosen praktiziert werden und sich somit auf alle Arbeitnehmenden auswirken könnte (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, 2014, Art. 16 Rz. 16).

E. 2.3

In der E-Mail vom 10. Februar 2025 gab die Arbeitgeberin bereits zu, die Arbeitspläne verspätet bekannt gegeben zu haben und dass im Bereich Arbeitssicherheit Verbesserungspotential bestehe (ALK-act. 841 f.). Im angefochtenen Einspracheentscheid (ALK-act. 35 ff.) räumt die Beschwerdegegnerin ein, dass einzelne Verstösse gegen die Ruhezeitregelung aus den den Beschwerdeführer betreffenden Arbeitszeitrapporten hervorgingen (E. 4d/bb), dass laut den Arbeitszeitrapporten in wenigen Fällen die Minimaldauer der Pausen geringfügig unterschritten worden AVI 2025/38 4/6

sei (E. 4d/cc) und dass die persönliche Schutzausrüstung des Beschwerdeführers teilweise mangelhaft gewesen sei (E. 4d/dd und ff). Sie ging dennoch von einer zumutbaren Arbeitsstelle aus und erklärte dem Beschwerdeführer, dass in Bezug auf die Verletzungen des GAV die Möglichkeit bestanden hätte, eine Klärung der Situation herbeizuführen (E. 4d/ff letzter Absatz S. 5).

E. 2.4

Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG ist aber – wie soeben in E. 2.2 angeführt – eine Stelle unzumutbar, welche den Bestimmungen eines GAV nicht entspricht (vgl. dazu auch BGE 124 V 63 f.). Es ist zwischen den Parteien unbestritten, dass der L-GAV (Stand 1. Januar 2017) auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin anwendbar war. Art. 16 Abs.

E. 2.5

Auch wenn im Vergleich zur Beurteilung der Zumutbarkeit einer neuen Stelle die Zumutbarkeit der Weiterführung einer bestehenden Stelle strenger beurteilt wird (vgl. DEJAN SIMIC, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, 2023, S. 67 mit Hinweis auf BGE 124 V 238, E. 4b/bb), führt ein nachgewiesener Verstoss bzw. wie vorstehend dargetan eine ganze Reihe von Verstössen gegen Bestimmungen eines GAV zur Unzumutbarkeit der fraglichen Arbeitsstelle, weshalb dem Beschwerdeführer die Annahme des ihm im Rahmen der Änderungskündigung von der Arbeitgeberin unterbreiteten Stellenangebots nicht zumutbar war. Er konnte nicht davon ausgehen, dass sich die Abläufe bei der Arbeitgeberin geändert hätten, nur weil ein neues Vertragsverhältnis eingegangen worden wäre. Die Beschwerdegegnerin hat ihn folglich zu Unrecht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Vor diesem Hintergrund kann offen bleiben, ob die Arbeitsstelle auch aus anderen vom Beschwerdeführer vorgebrachten Gründen unzumutbar war. Ebenso nicht weiter geprüft zu werden braucht, ob er sich mit genügend Nachdruck um Klärung der Vorfälle bemühte oder allfällige unzumutbare Arbeiten ablehnte. 3. Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 3. Oktober 2025 aufzuheben. Gerichtskosten sind mangels gesetzlicher Grundlage im AVIG keine zu erheben (Art. 61 lit. fbis 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 3. Oktober 2025 aufgehoben. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. AVI 2025/38 6/6

E. 6

Arbeitstage am Stück vom 22. bis 27. Februar 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 5 Tagen über 9 Stunden lag [ALK-act. 1423]; 7 Arbeitstage am Stück vom 15. bis 21. März 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 3 Tagen über 9 Stunden betrug [ALK-act. 1422]; 7 Arbeitstage am Stück vom 5. bis 11. April 2023, obwohl die Arbeitszeit an mindestens einem Tag über 9 Stunden betrug [ALK-act. 1421]; 6 Arbeitstage am Stück vom 3. bis 8. September 2023, obwohl die Arbeitszeit an 2 Tagen mehr als 9 Stunden betrug [ALK-act. 1409]; 8 Arbeitstage am Stück vom 22. bis 29. September 2023 [ALK-act. 1409]; 7 Arbeitstage am Stück vom 27. Dezember 2023 bis 2. Januar 2024, obwohl die Arbeitszeit an mindestens 2 Tagen mehr als 9 Stunden betrug [ALK-act. 1412]). AVI 2025/38 5/6

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