



**Fall-Nr.:** AVI 2009/84  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** AVI - Arbeitslosenversicherung  
**Publikationsdatum:** 17.09.2019  
**Entscheiddatum:** 20.08.2010

### **Entscheid Versicherungsgericht, 20.08.2010**

**Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit durch Selbstkündigung. Die geltend gemachte Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses (Mobbing) konnte nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bewiesen werden. Da mit einer Einstelldauer von 18 Tagen die subjektiven Beweggründe des Beschwerdeführers bereits genügend berücksichtigt sind, rechtfertigt sich keine weitere Reduktion der Einstelldauer (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 20. August 2010, AVI 2009/84).**

Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterinnen Marie Löhner und Marie-Theres Rüegg Haltinner; Gerichtsschreiber Jürg Schutzbach

#### **Entscheid vom 20. August 2010**

in Sachen

**B.\_\_\_\_,**

**Beschwerdeführer,**

gegen

**UNIA Arbeitslosenkasse**, Sektion St. Gallen, Teufenerstrasse 8, Postfach 2163,  
9001 St. Gallen,

**Beschwerdegegnerin,**

betreffend



### Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung)

#### Sachverhalt:

A.

B. \_\_\_ meldete sich am 13. Juli 2009 zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an (act. G 3.1). Er hatte sein letztes Arbeitsverhältnis als Chauffeur bei der A. \_\_\_ per 31. März 2009 aufgelöst (act. G 3.2). In der Verschuldensabklärung gab er an, nachdem seine frühere Arbeitgeberin, die Firma C. \_\_\_, mit der A. \_\_\_ fusioniert habe, sei er von den neuen Vorgesetzten der Disposition und Plattformleitung schikaniert und gemobbt worden. Unter anderem habe man ihm den Lastwagen weggenommen und ihn auf eine "alte Krücke" versetzt. Er habe während dieser Zeit unter Schlafstörungen gelitten (act. G 3.3). Mit Verfügung vom 4. September 2009 stellte die Unia Arbeitslosenkasse den Versicherten ab 1. April 2009 für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Es seien keine Beweise ersichtlich, die ein Verbleiben an der Stelle als unzumutbar hätten erscheinen lassen können (act. G 3.3). Die Einsprache, mit welcher der Versicherte wiederum geltend machte, man habe ihn schikanieren wollen, wies die Unia mit Entscheid vom 21. September 2009 ab (act. G 3.4 - 5).

B.

B.a Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 28. September 2009 (Datum Postaufgabe) mit dem sinngemässen Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Wiederum macht der Beschwerdeführer geltend, er sei von der Disposition und der Plattformleitung schikaniert und gemobbt worden. Im Wesentlichen führt er dazu aus, er sei nicht rechtzeitig über die Einsatzorte informiert oder an "unmögliche" Ladeorte geschickt worden. Ausserdem sei ihm hinterher telefoniert und sein Lastwagen so eingeteilt worden, dass dieser rund um die Uhr im Einsatz gewesen sei, wodurch er zusätzlich unter Zeitdruck geraten sei. Schliesslich sei er zu Unrecht von der Plattformleitung verwarnt worden (act. G 1).



## St.Galler Gerichte

B.b Mit Beschwerdeantwort vom 29. Oktober 2009 beantragt die Verwaltung unter Verweis auf die Begründung im Einspracheentscheid Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

B.c Mit Replik vom 20. November 2009 (Datum Postaufgabe) führt der Beschwerdeführer aus, dass es für ihn schwierig sei, Beweise für das Mobbing vorzulegen. Er habe zwar deswegen unter Unwohlsein und Schlafstörungen gelitten, habe aber keinen Arzt aufgesucht. Als Möglichkeit, den Sachverhalt weiter zu erhellen, sehe er noch eine gerichtliche Nachfrage bei seinen ehemaligen Vorgesetzten und bei der Geschäftsleitung (act. G 5). Am 10. Dezember 2009 reicht der Beschwerdeführer ein Arzteugnis von Dr. med. D.\_\_\_\_, Allgemeine Medizin FMH, vom 7. Dezember 2009 ein. Darin führt Dr. D.\_\_\_\_ aus, der Beschwerdeführer habe sich am 5. Dezember 2009 wegen Einschlaf- und Durchschlafstörungen, die vor etwa einem Jahr aufgetreten seien, bei ihm gemeldet. Dieser präsentiere einen extrem angespannten Eindruck (act. G 7).

B.d Die Beschwerdegegnerin verzichtet auf eine Duplik (act. G 9).

B.e Mit Schreiben vom 28. April 2010 nahm das Versicherungsgericht weitere Abklärungen bei der A.\_\_\_\_ betreffend die Mobbingvorwürfe vor (act. G 10). Mit Antwort vom 5. Mai 2010 führt die ehemalige Arbeitgeberin im Wesentlichen aus, die einzelnen Vorwürfe könnten nach so langer Zeit nicht mehr nachvollzogen werden, zumal der damalige Disponent nicht mehr im Unternehmen arbeite. Ausserdem sei der Beschwerdeführer nicht anders behandelt worden als die anderen Fahrer. Mit Stellungnahme vom 20. Mai 2010 betont der Beschwerdeführer nochmals, dass die von ihm erhobenen Vorwürfe der Wahrheit entsprächen. Der Disponent sei ja gerade wegen diverser "krummer Sachen" entlassen worden. Ausserdem kenne ihn der Geschäftsführer und wisse, warum er bei A.\_\_\_\_ habe kündigen müssen (act. G 13). Die Beschwerdegegnerin liess sich nicht mehr vernehmen.

### Erwägungen:

1.



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

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. 3c). 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).

2.

2.1 Vorliegend kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis bei der A.\_\_\_\_ unbestrittenermassen selber auf den 31. März 2009 (act. G 3.2). Eine andere Stelle war ihm zu diesem Zeitpunkt nicht zugesichert, sodass der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinn von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt ist. Der Beschwerdeführer macht jedoch geltend, der weitere Verbleib an der innegehabten Arbeitsstelle sei nicht mehr zumutbar gewesen, da er von der Disposition (Vorgesetzter) und von der Plattformleitung schikaniert und gemobbt worden sei. So sei er einmal von der Disposition nicht rechtzeitig über den Einsatzort informiert worden. Obwohl er sich bereits am Freitagabend über den Einsatz am Montag erkundigt habe, sei ihm nicht mitgeteilt worden, dass er sich am Montagmorgen in Rorschach einzufinden habe. Er sei dann am Montagmorgen überraschend nach Rorschach beordert worden und sei danach den ganzen Tag mit seiner Tour im Rückstand gewesen. Zudem sei "sein" Lastwagen jeweils so eingeteilt gewesen, dass dieser praktisch rund um die Uhr im Einsatz gewesen sei. Auch so sei er unter Druck gesetzt worden, zu einer bestimmten Zeit zurück zu sein, obwohl er für allfällige Verzögerungen bei Kunden nichts dafür könne. Ausserdem sei er mit seinem Sattelschlepper an Ladeorte geschickt worden, die zu eng für dieses Fahrzeug gewesen seien. Im Weiteren macht der Beschwerdeführer geltend, er sei vom Disponent gedrängt worden, weitere 10 Tonnen auf seinen Sattelschlepper zu laden, obwohl dieser das zulässige Höchstgewicht bereits überschritten habe. Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, man habe ihm den ganzen Tag hinterher telefoniert, an die Kunden, ob sie mit seiner Arbeit zufrieden seien, und an den Ort, an dem er beim Mittagessen gewesen sei, wie lange er sich dort aufgehalten habe.

2.2 Zwar erscheinen diese Ausführungen des Beschwerdeführers durchaus glaubwürdig. Indessen kann nicht bereits gestützt darauf von Mobbing und damit von der Unzumutbarkeit der Stelle ausgegangen werden. So ist etwa der Wunsch des Disponenten, weiteres Gewicht auf den LKW zu laden, nicht als Mobbing zu qualifizieren. Wie der Beschwerdeführer selber ausführt, konnte er sich dem Drängen



des Disponenten erfolgreich widersetzen, ohne dass er deswegen irgendwelche Nachteile oder Sanktionen (insbesondere keine Kündigung) in Kauf nehmen musste. Vielmehr hat sein Vorgesetzter die Weigerung des Beschwerdeführers - offenbar unter Beachtung der firmeninternen Gepflogenheit, sich an die Gesetze zu halten (vgl. act. G 11) - akzeptiert. Auch die nicht rechtzeitige Information über den Einsatzort kann nicht nur durch Mobbing erklärt werden. Denkbar wäre etwa auch, dass sich am Montagmorgen tatsächlich eine kurzfristige Änderung der Einsatzpläne ergeben hat oder schlicht ein Fehler der Disposition vorlag. Trotz Abklärung des Gerichts bei der ehemaligen Arbeitgeberin konnte sodann auch nicht erhärtet werden, dass der Beschwerdeführer schlechter behandelt worden wäre als die anderen Chauffeure, indem er etwa an schwierigere Ladeorte mit höherem Schadenpotential entsandt worden wäre oder dass "sein" Fahrzeug länger im Einsatz gewesen wäre als andere. Letzteres erscheint ohnehin unwahrscheinlich, verdient doch ein Transportunternehmen nur Geld, wenn die Fahrzeuge im Einsatz sind. Weshalb also nur das Fahrzeug des Beschwerdeführers möglichst lange im Einsatz sein sollte, die anderen dagegen nicht, erscheint diesbezüglich nicht plausibel. Vielmehr dürfte es wohl zum Arbeitsalltag der meisten Lastwagenchauffeure gehören, stets am zeitlichen Limit zu fahren und durch Verzögerungen, etwa bei Kunden oder durch verkehrsbedingte Staus, in einen Rückstand zu geraten, der sich unter Umständen während des ganzen Tages nicht mehr aufholen lässt. Von weiteren Abklärungen dieser Vorkommnisse ist abzusehen. Insbesondere erscheint die in der Stellungnahme vom 20. Mai 2010 vorgeschlagene Befragung des (ehemaligen) Disponenten und der Plattformleitung, denen der Beschwerdeführer ja Mobbing vorwirft, nicht geeignet, seinen Standpunkt zu stützen. Schliesslich konnte der Beschwerdeführer auch die geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden nicht belegen. Zwar legte er nachträglich ein Arztzeugnis vom 7. Dezember 2009 vor (act. G 7). Indessen erfolgte dieser Arztbesuch erst rund zehn Monate nach Beendigung des fraglichen Arbeitsverhältnisses. Dr. D.\_\_\_\_ gibt denn auch lediglich die Situation wieder, wie sie ihm vom Beschwerdeführer geschildert wurde. Selbst wenn Dr. D.\_\_\_\_ nach wie vor einen extrem angespannten Eindruck des Beschwerdeführers sowie offenbar weiterhin bestehende Schlafstörungen konstatierte, kann daraus nicht abgeleitet werden, dass dieser Zustand immer noch auf die bereits einige Zeit zurückliegende unbefriedigende Situation am ehemaligen Arbeitsplatz zurückzuführen ist.



2.3 Zusammengefasst ergibt sich damit, dass die geltend gemachte Unzumutbarkeit des selbst gekündigten Arbeitsverhältnisses nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit festgestellt werden kann. Der Beschwerdeführer trägt demnach die Folgen der Beweislosigkeit, so dass von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte damit zu Recht. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdegegnerin mit ihrer Einstellung im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens geblieben ist und keine Einstelldauer im Bereich des schweren Verschuldens (mindestens 31 Tage) verfügt hat. Damit sind die subjektiven Kündigungsgründe des Beschwerdeführers im Sinn des IAO-Abkommens (verschlechterte Arbeitssituation nach der Fusion; vgl. vorstehende E. 1.2) genügend berücksichtigt. Eine weitere Reduktion ist nicht angezeigt.

3.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG **entschieden:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.