



Fall-Nr.:	AVI 2010/84
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	30.08.2019
Entscheiddatum:	29.09.2011

Entscheid Versicherungsgericht, 29.09.2011

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 45 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 AVIV. Bei einer Kündigung der Festanstellung wegen aufgetretenen Spannungen mit einer Arbeitskollegin und fehlender Bereitschaft der Vorgesetzten zur Durchführung einer Aussprache, liegt ein schweres Verschulden der versicherten Person vor. Da sich die Vorgesetzte aber nicht um die Lösung des Konflikts bemühte und damit der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht nicht nachgekommen war, rechtfertigt es sich, die Anzahl der Einstelltage von 38 Tagen auf 31 Tage herabzusetzen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 29. September 2011, AVI 2010/84). Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterin Marie Löhner, Versicherungsrichter Martin Rutishauser; Gerichtsschreiberin Anita Raimann Entscheid vom 29. September 2011 in Sachen A.___, Beschwerdeführer, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung) Sachverhalt:

A.

A.a A.___, geboren 1979, arbeitete seit 1. April 2008 beim Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) Sektion SG TH AR AI in St. Gallen (act. G 3.1/13). Er war in einem Teilzeitpensum von 60 % angestellt (act. G 3.1/19). Am 29. März 2010 kündigte er das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen auf Ende Juni 2010 (act. G 3.1/18). Ab 1. Juli 2010 stellte der Versicherte bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (act. G 3.1/13). Mit Schreiben vom 19. Juli 2010 forderte diese ihn auf, die Gründe der Stellenaufgabe zu nennen (act. G 3.1/9). Auf dem Formular "Verschuldensabklärung" (act. G 3.1/7) und in der ergänzenden Stellungnahme vom 26. Juli 2010 (act. G 3.1/8) gab er an, er sei von einer Arbeitskollegin persönlich beleidigt worden. Er habe das Gespräch mit der



St.Galler Gerichte

Vorgesetzten gesucht und den Wunsch nach einer Aussprache unter neutraler Leitung vorgeschlagen. Diese habe eine Aussprache aber ohne Begründung abgelehnt.

A.b Mit Verfügung vom 29. Juli 2010 stellte die Kantonale Arbeitslosenkasse den Versicherten ab 1. Juli 2010 für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung ein mit der Begründung, er habe ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (act. G 3.1/6).

B.

B.a Am 16. August 2010 erhob der Versicherte Einsprache gegen die Verfügung vom 29. Juli 2010 (act. G 3.1/4). Er beantragte sinngemäss, die Verfügung sei aufzuheben. Er führte aus, es stelle für ihn einen Widerspruch dar, wenn die Arbeitslosenkasse die Kündigungsgründe als verständlich erachte, sein Verschulden aber trotzdem als schwer beurteile. Ihm ein schweres Verschulden zur Last zu legen, sei ein viel zu hartes Urteil (act. G 3.1/4).

B.b Mit Einspracheentscheid vom 19. August 2010 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Sie begründete ihren Entscheid damit, der Versicherte habe die Stelle ohne Zusicherung einer anderen aufgegeben, obwohl ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle zuzumuten gewesen wäre. Ein gespanntes Verhältnis zu vorgesetzten oder anderen mitarbeitenden Personen genüge allein nicht für die Annahme der Unzumutbarkeit (act. G 3.1/3).

C.

C.a Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die Beschwerde des Versicherten vom 31. August 2010. Er beantragt sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 19. August 2010. In der Sache macht er geltend, er habe die Arbeitsstelle aus gewichtigen Gründen gekündigt. Eine Arbeitskollegin habe ihn beleidigt. Dennoch habe er die Aussprache unter neutraler Leitung vorgeschlagen, damit ein geregeltes Zusammenarbeiten wieder möglich gewesen wäre. Diese Aussprache habe leider nie stattgefunden. Er habe aus seiner Sicht alles unternommen, damit ein Verbleib bei seinem Arbeitgeber möglich gewesen wäre (act. G 1).



C.b Die Beschwerdegegnerin beantragt am 23. September 2010 unter Verzicht auf eine Beschwerdeantwort die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

Erwägungen:

1.

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung (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 Insolvenzentschädigung [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 Der Beschwerdeführer kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem SBK unbestrittenermassen selber per 30. Juni 2010 (act. G 3.1/18). Eine andere Stelle war ihm zu diesem Zeitpunkt nicht zugesichert. Deshalb ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt. Der Beschwerdeführer macht jedoch sinngemäss geltend, der weitere Verbleib an der innegehabten Arbeitsstelle sei nicht mehr zumutbar gewesen, da es ihm infolge von Spannungen mit einer Arbeitskollegin immer schwerer gefallen sei, sich auf die Arbeit zu konzentrieren und sich zu motivieren. Er sei von dieser Arbeitskollegin beleidigt worden. Sie habe ihn in inakzeptabler Weise auf einen Fehler aufmerksam gemacht. Er habe im Januar 2010 nicht korrekte Zahlen für den Jahresabschluss geliefert. Deshalb habe sie ein Mäppchen auf seinen Bürotisch geworfen und gemeint, "er ticke nicht mehr richtig". Er habe gesagt, "sie müsse aufpassen, wie sie mit ihm umgehe". Sie habe entgegnet, "er habe hier gar nichts zu sagen, und er habe einfach ruhig zu sein". Noch am selben Tag habe er seine Vorgesetzte um eine Aussprache zu dritt gebeten. Diese sei darauf nicht eingegangen. Nach drei Tagen habe er nochmals das Gespräch mit der Vorgesetzten gesucht. Er habe erklärt, es sei ihm ein wichtiges Anliegen, eine klärende Aussprache unter neutraler Leitung zu führen. Ohne Begründung habe sie dies abgelehnt (act. G. 3.1/8).

2.2 Strittig ist die Frage, ob der Beschwerdeführer seine Stelle aus einem triftigen Grund aufgegeben hat oder ob ihm zuzumuten gewesen wäre, an der Stelle zu



verbleiben, bis er eine Anschlussstelle gefunden hätte. Die Ausführungen des Beschwerdeführers zum Konflikt mit seiner Arbeitskollegin erscheinen als glaubhaft. Der Arbeitgeber bestritt in der Arbeitgeberbescheinigung vom 14. Juni 2010 diese Sachlage jedenfalls nicht. Er gab lediglich an, den Grund der Kündigung nicht zu kennen (act. G 3.1/10). Es mag verständlich und nachvollziehbar sein, dass dem Beschwerdeführer das mehr oder weniger forschere Auftreten der Kollegin nicht behagt hat. Ein gespanntes Verhältnis zu mitarbeitenden oder vorgesetzten Personen genügt jedoch nicht für die Annahme von Unzumutbarkeit. Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs. Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen etc. ist es, vor allem bei schwieriger Arbeitsmarktlage, der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer Anschlussstelle aufzugeben (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 124; ARV 1986 Nr. 23 S. 92 E. 2b; SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a; vgl. BGE 124 V 239 E. 4b/bb). Andernfalls gilt die nach der Kündigung eintretende Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Da der Beschwerdeführer gemäss obiger Ausführungen keinen triftigen Grund für die Aufgabe der Stelle ohne Zusicherung einer andern geltend machen kann, ist die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu bestätigen.

3.

3.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt je nach Einstellungsgrund 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Die Beschwerdegegnerin hat das Verschulden des Beschwerdeführers als schwer eingestuft und ihn für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (act. 3.1/6).

3.2 Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Es kann jedoch gerechtfertigt sein, das Verschulden als geringer einzustufen, wenn entschuldbare Gründe hierfür sprechen. Somit ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer Gründe anführen kann, die sein



Verhalten im Sinne von Art. 45 Abs. 3 AVIV als entschuldbar erscheinen lassen, bzw. sein Verschulden mindern.

3.3 Der Beschwerdeführer schlug nach der Auseinandersetzung mit einer Arbeitskollegin mehrmals eine Aussprache unter neutraler Leitung vor. Dazu kam es aber nicht, weil die Vorgesetzte sich nicht darauf einliess. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, er habe alles unternommen, damit ein Verbleib bei seinem Arbeitgeber möglich gewesen wäre (act. G 1). Mangels gegenteiliger Hinweise in den Akten muss davon ausgegangen werden, dass die Vorgesetzte die Betroffenen tatsächlich nie zu einem Gespräch eingeladen hatte. Eine Aussprache wäre aber zweifellos geeignet gewesen, die Situation zu entspannen. Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 328 des Obligationenrechts (OR; SR 220) verpflichtet ist, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat ihn auch vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte zu schützen. Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört insbesondere auch, sich hinreichend um die Lösung eines Konflikts zu bemühen (vgl. BGE 132 III 117 E. 2.2). Der Beschwerdeführer hatte seine Vorgesetzte mehrmals um ein klärendes Gespräch gebeten, bis er rund drei Monate nach dem Vorfall am 29. März 2010 das Arbeitsverhältnis kündigte (act. G 3.1/18). Indem die Vorgesetzte zur Durchführung einer Aussprache nicht Hand geboten hatte, war sie ihrer Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen.

3.4 Unbestrittenermassen ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer den Konflikt mit der Arbeitskollegin entschärften wollte und nicht kurzerhand die Stelle kündigte. Offenbar war er selber dazu nicht in der Lage, sondern hätte dafür die Hilfe der Vorgesetzten benötigt. Indem diese dazu nicht Hand geboten hat, erscheint das Verschulden des Beschwerdeführer etwas geringer, weshalb es sich rechtfertigt die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 38 Tagen auf 31 Tage zu reduzieren, und damit im untersten Bereich eines schweren Verschuldens anzusiedeln.

4.



Die Beschwerde ist demnach teilweise gutzuheissen. Der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 19. August 2010 ist insoweit aufzuheben, als der Beschwerdeführer für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

entschieden:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 19. August 2010 insoweit aufgehoben, als der Beschwerdeführer für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.