



<b>Fall-Nr.:</b>	AVI 2014/1
<b>Stelle:</b>	Versicherungsgericht
<b>Rubrik:</b>	AVI - Arbeitslosenversicherung
<b>Publikationsdatum:</b>	17.04.2015
<b>Entscheiddatum:</b>	17.04.2015

### **Entscheid Versicherungsgericht, 17.04.2015**

**Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. a AVIV. Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 46 Tagen wegen Selbstkündigung bzw. einvernehmlicher sofortiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer Folgestelle bestätigt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 17. April 2015, AVI 2014/1). Versicherungsrichterinnen Marie Löhner (Vorsitz), Miriam Lendfers und Lisbeth Mattle Frei; Gerichtsschreiber Daniel Furrer**  
**Entscheid vom 17. April 2015 in Sachen A. \_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. E. Ronald Pedernana, Rorschacher Strasse 21, Postfach 27, 9004 St. Gallen, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung (einvernehmliche Auflösung) Sachverhalt:**

A.

A.a Mit Schreiben vom 13. Juli 2013 kündigte A. \_\_\_\_, ihre Arbeitsstelle als Assistenzärztin bei den Kliniken B. \_\_\_\_, (Arbeitgeberin) per 31. Oktober 2013 mit der Bitte, sie per sofort freizustellen (act. G 3.1/S. 110). Mit Schreiben vom 16. Juli 2013 bestätigte die Arbeitgeberin die Kündigung. Auf ihren persönlichen Wunsch hin könne die Versicherte, nach dem Bezug der verbleibenden Ferien, per 19. Juli 2013 austreten. Der Lohnanspruch ende demzufolge mit Stichtag 19. Juli 2013 (act. G 3.1/S. 123).

A.b Am 18. Juli 2013 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und beantragte per 20. Juli 2013 Arbeitslosenentschädigung (act. G 3.1/S. 111 ff.). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung erwähnte sie, das Arbeitsverhältnis wegen Überlastung, unerfüllbarer Anforderungen und Boykott selbst gekündigt zu haben (act. G 3.1/S. 115).



## St.Galler Gerichte

Im Formular "Verschuldensabklärung" gab die Versicherte am 2. August 2013 an, dass sie wegen nicht erfüllbarer Anforderungen und Boykott durch Mitarbeiter gekündigt habe (act. G 3.1/S. 98 f.). Im Fragebogen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab die Arbeitgeberin an, dass die Probleme nicht besprochen worden seien, die Versicherte habe nicht versucht, eine Aussprache vor der Kündigung herbeizuführen. Auf die Forderung der gewünschten Freistellung habe nicht eingegangen werden können und so sei der Vertrag in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden (act. G 3.1/S. 90 f.).

A.c Mit Verfügung vom 28. August 2013 stellte die Kantonale Arbeitslosenkasse die Versicherte ab 20. Juli 2013 für 46 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Sie habe übereilt gehandelt, indem sie vor dem Auffinden einer neuen Tätigkeit und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt habe. Somit sei sie der Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen (act. G 3.1/S. 53 ff.).

A.d Da die Versicherte per 14. Oktober 2013 eine neue Stelle gefunden hatte, wurde sie mit Schreiben vom 5. September 2013 per 13. Oktober 2013 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet (act. G 3.1/S. 45).

A.e Mit Schreiben vom 16. September 2013 (Eingangsdatum bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse) erhob die Versicherte gegen die verfügten Einstelltage Einsprache. Sie habe keine Kostengutsprachen und Berichte für die Patienten schreiben können, da sie vom Sekretariat boykottiert worden sei. Als Ärztin habe sie eine Verantwortung gegenüber den Patienten, und es sei nicht zumutbar, wenn sie diese Verantwortung nicht wahrnehmen könne. Sie habe ihrem ehemaligen Chef klar und deutlich gesagt, dass es zum momentanen Zeitpunkt nicht gehe. Er habe die Anforderung erneut gestellt und sie im Büro sitzen lassen. Er sei an einem Gespräch nicht interessiert gewesen (act. G 3.1/S. 29). Mit Schreiben vom 6. November 2013 gab die Arbeitgeberin an, dass eine Äusserung zu dem Schreiben der Versicherten nicht möglich sei. Es gebe verschiedene Sekretariate im Unternehmen und es sei nicht bekannt, dass die Versicherte von einer Person aus den Sekretariaten boykottiert worden sein solle. Zudem werde darauf hingewiesen, dass nicht sie sondern die Versicherte das Arbeitsverhältnis aufgelöst habe (act. G 3.1/S. 14).



## St.Galler Gerichte

A.f Mit Einspracheentscheid vom 9. Dezember 2013 wies die Kantonale Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Die Unzumutbarkeit, im Arbeitsverhältnis zu verbleiben, habe nicht bewiesen werden können. Da die Versicherte ein ihr zumutbares Arbeitsverhältnis ohne Zusicherung einer Folgestelle gekündigt habe, sei sie in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Da die Arbeitsstelle per sofort gekündigt worden sei, liege ein Verschulden im mittleren Bereich des schweren Verschuldens vor, weshalb 46 Einstelltage angemessen seien (act. G 3.1/S. 7 ff).

B.

B.a Gegen den Einspracheentscheid vom 9. Dezember 2013 richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 4. Januar 2014 (Datum Postaufgabe). Die Beschwerdeführerin beantragt darin die Aufhebung der Einstelltage. Sie habe die Situation ihrem Chef in der Hoffnung geschildert, dass man eine Lösung finden könne. Sie habe die Kündigungsfrist eingehalten und bereits 14 Tage vor deren Ablauf eine neue Stelle angetreten. Ihr Chef und nicht sie habe das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst. Es habe sich um eine unzumutbare Situation gehandelt (act. G 1).

B.b Die Beschwerdegegnerin beantragt in der Beschwerdeantwort vom 6. Februar 2014 die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

B.c Mit Replik vom 14. Mai 2014 beantragt die Beschwerdeführerin, dass das Gericht eine Stellungnahme der Arbeitgeberin einhole, bei jemandem, der die Vorgänge miterlebt und Weisungsbefugnis habe oder zumindest Anlass zum Konflikt geboten habe. Zudem treffe es nicht zu, dass sie einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt habe (act. G 9). Die Beschwerdegegnerin verzichtete auf die Einreichung einer Duplik (act. G

11).

### **Erwägungen:**

1.



Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit für 46 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

2.

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die 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.

2.2 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 sind bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung die gesamten Umstände der versicherten Person zu berücksichtigen (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf/Zürich/Basel 2014, N 36 f. zu Art. 30; 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).

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie zwar selbst gekündigt, jedoch nicht einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt habe (act. G 9, Ziff. 5 f.).

3.2 Mit Schreiben vom 13. Juli 2013 kündigte die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsstelle per 31. Oktober 2013. Diesbezüglich führte sie aus, dass gemäss Vertrag der nächstmögliche Kündigungstermin der 31. Oktober 2013 sei, sie würde jedoch um eine sofortige Freistellung bitten, da sie sich unter den gegebenen Umständen definitiv nicht mehr in der Lage sehe, an den Arbeitsplatz zurückzukehren (act. G 3.1/S. 110). Damit brachte die Beschwerdeführerin zum Ausdruck, dass sie das Arbeitsverhältnis möglichst unverzüglich beenden wollte, sich jedoch an den vertraglich festgelegten nächstmöglichen Kündigungstermin gebunden sah.

3.3 Die Arbeitgeberin bestätigte diese Kündigung mit Schreiben vom 16. Juli 2013. Sie hielt darin fest, dass auf den persönlichen Wunsch der Beschwerdeführerin hin ihr Austritt aus den Kliniken B.\_\_\_\_ per 19. Juli 2013 erfolgen könne. Bis zu diesem Datum sei der Ferienanspruch aufgebraucht. Der Lohnanspruch ende demzufolge mit Stichtag 19. Juli 2013 (act. G 3.1/S. 123). In diesem Schreiben kann das Angebot einer ausservertraglichen Vertragsauflösung per 19. Juli 2013 gesehen werden. Da sich das Schreiben nicht konkret zur gewünschten Freistellung äussert, könnte es jedoch auch als Freistellung per 19. Juli 2013 ohne Lohnanspruch ab diesem Datum verstanden werden, was im Endeffekt jedoch ebenfalls einer Vertragsauflösung gleichkommt.

3.4 Indem die Beschwerdeführerin nach ihrer Kündigung nicht mehr zur Arbeit erschienen ist, im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung den 19. Juli 2013 als letzten



Arbeitstag angab und ab dem 20. Juli 2013 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erhob (act. G 3.1/S. 114 ff.), hat sie der Vertragsauflösung per 19. Juli 2013 konkludent zugestimmt. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung hat sie denn auch explizit verneint, Lohnansprüche im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin geltend gemacht zu haben. Es ist somit von einer einvernehmlichen vorzeitigen Vertragsauflösung auszugehen.

3.5 Im Zeitpunkt der Kündigung und im Zeitpunkt der Vertragsauflösung war der Beschwerdeführerin keine andere Stelle zugesichert, so dass der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG grundsätzlich erfüllt ist. Wie die Beschwerdeführerin jedoch geltend macht, soll ihr der weitere Verbleib an der innegehabten Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen sein, da sie vom Sekretariat boykottiert worden und von ihrem Vorgesetzten nicht unterstützt worden sei. Es ist damit zu prüfen, ob eine Sanktion für selbstverschuldete Arbeitslosigkeit wegen Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle entfällt.

4.

4.1 Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten jedenfalls begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der



Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C\_742/2013, E. 4.1 mit Hinweisen).

4.2 Die Beschwerdeführerin erachtet den Verbleib an der Arbeitsstelle als unzumutbar, da die zuständige Sekretärin nicht bereit gewesen sei, die von der Beschwerdeführerin auf dem Computer geschriebenen Berichte für die Krankenkassen (Kostengutsprache gesuche) und die Austrittsberichte für die Patienten zu bearbeiten. Die Sekretärin habe verlangt, dass diese Berichte diktiert würden. Der Vorgesetzte C. \_\_\_ habe das Problem für nicht bedeutend genug gehalten und es nicht diskutieren wollen (act. G 9, Ziff. 14 ff.). Alle Berichte würden via Sekretariat zu einem Kaderarzt gehen, der diese visiere. Als Assistenzärztin sei sie nicht befugt, eigenmächtig einen Bericht herauszugeben. Als Ärztin habe sie jedoch eine Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Patienten, und es sei nicht zumutbar, diese Verantwortung nicht wahrnehmen zu können (act. G. 3.1/S. 29). Es ist zu prüfen, ob die von der Beschwerdeführerin aufgeführten Gründe, die sie zur Kündigung veranlasst haben, im Lichte des AVIG und des Übereinkommens ein Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit ausschliessen.

4.3 Die Ausführungen der Beschwerdeführerin erscheinen zwar durchaus plausibel, der genaue Ablauf der Geschehnisse ist jedoch nicht mehr feststellbar. Indessen kann aufgrund des behaupteten Verhaltens des Sekretariats bzw. des Vorgesetzten nicht auf einen Boykott der Beschwerdeführerin geschlossen werden. Es ist zwar nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin sich in ihrer Arbeitsweise beeinträchtigt fühlte, wenn das Sekretariat ihre auf dem Computer geschriebenen Berichte nicht bearbeitete. Verantwortlich für diese Berichte und insbesondere für die Kommunikation mit den Krankenkassen war jedoch offensichtlich der Vorgesetzte bzw. ein Kaderarzt (vgl. act. G 3.1/ S. 29). Selbst wenn diese gegen das Verhalten des Sekretariats nicht einschritten bzw. dieses sogar explizit tolerierten, erschiene das Arbeitsverhältnis nicht unzumutbar. So konnte die Beschwerdeführerin nicht darlegen, weshalb es für sie – zumindest vorübergehend – nicht möglich gewesen wäre, diese Berichte, wie vom Sekretariat offenbar gewünscht, zu diktieren. So hätte sie beispielsweise auch die bereits am Computer verfassten Berichte diktieren können. Dies hätte zwar einen gewissen Mehraufwand mit sich gebracht. Ihre Verantwortung gegenüber den Patienten hätte sie aber jedenfalls wahrnehmen können. Der von der



Beschwerdeführerin geltend gemachte Boykott durch das Sekretariat rechtfertigt noch keine Kündigung und insbesondere keine Vertragsauflösung ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist. Diesbezüglich wäre es der Beschwerdeführerin zweifellos zumutbar gewesen, bis zum Auffinden einer neuen Stelle mit der Kündigung zuzuwarten oder zumindest nicht per sofort, sondern erst nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist die Arbeit niederzulegen.

4.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass die geltend gemachte Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit festgestellt werden kann, weshalb die Beschwerdeführerin aus eigenem Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV arbeitslos geworden ist.

5.

5.1 Zu prüfen bleibt damit noch das im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellmass von 46 Tagen (act. G 3.1/S. 7 ff.).

5.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellungsdauer 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 gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat.

5.3 Die Beschwerdegegnerin qualifizierte das Verhalten der Beschwerdeführerin im mittleren Bereich des schweren Verschuldens, da sie eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer Folgestelle per sofort gekündigt hatte (act. G 3.1/S. 9). Weder aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin noch aus den Akten ergeben sich Gründe, die ein Eingreifen in das beschwerdegegnerische Ermessen rechtfertigen würden.

6.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des



Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Ausgangsgemäss hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

**entschieden:**

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