

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/85 vom 29. Februar 2008

Sg Versicherungsgericht, 2008-02-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2007_85

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/85 du 29 février 2008

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/85 del 29 febbraio 2008

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Behauptete Unzumutbarkeit der aufgegebenen Stelle nicht ausgewiesen. Kasse durfte bei der Sachverhaltsabklärung auf die Befragung der Arbeitgeberin verzichten, nachdem der Beschwerdeführer dies ausdrücklich gewünscht hat (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 29. Februar 2008, AVI 2007/85).

Erwägungen

E. 1

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) ist eine 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 AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, kann der versicherten Person auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. 1.2 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne 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 (SR 0.822.726.8, nachfolgend Übereinkommen) 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. Diese staatsvertragliche Norm ist im Einzelfall direkt anwendbar (BGE 124 V 236 E. 3c) und geht den nationalen Bestimmungen für den Erlass einer Einstellungsverfügung vor. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz keine überhöhten Anforderungen 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). Wie auch das Bundesgericht festgehalten hat, kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne 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). 1.3 Im sozialversicherungsrechtlichen Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 22. Dezember 2004, C 116/04, Erw. 2.2). Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von sich aus und ohne Bindung an die Parteibegehren für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (Art. 43. Abs.1, 61 lit. c ATSG; BGE 125 V 195 Erw. 2, 122 V 158 Erw. 1a mit Hinweisen). Sie erheben die hierfür notwendigen Beweise; in der Beweiswürdigung sind sie frei (BGE 125 V 352 Erw. 3a, 122 V 160 Erw. 1c). Die Verwaltung als verfügende Instanz und - im Beschwerdefall - das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Die Verwaltung hat ihren Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Die Verwaltung hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 208 E. 6b mit Hinweis). Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Dieser schliesst die Beweislast im Sinn einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Wenn es sich jedoch als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen, greift die Beweisregel Platz, dass die Parteien eine Beweislast insofern tragen, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweis).

E. 2

2.1 Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle bei der A.____ AG selber auf den 30. April 2007 kündigte (act. G 5.3). Im Weiteren ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer zwar nach eigenen Angaben in Vertragsverhandlungen mit einem neuen Arbeitgeber war, jedoch zum Zeitpunkt der Kündigung noch über keinen definitiven Arbeitsvertrag verfügte, ihm somit keine andere Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zugesichert war. Der Beschwerdeführer macht jedoch geltend, der weitere Verbleib an der Stelle sei unzumutbar gewesen. Dazu führte er in seiner Stellungnahme vom 16. Mai 2007 gegenüber der Beschwerdegegnerin im Wesentlichen aus, er sei vom Inhaberehepaar auf verschiedene Weise schikaniert und verbal attackiert worden, wodurch er depressiv geworden sei. So habe er mehrmals pro Woche die Wutausbrüche und "Ausschreitungen" der Chefin ertragen müssen. Auch sei er vor Kunden schikaniert worden. Mit der Zeit habe auch der Chef ihm immer wieder ungerechtfertigte Vorwürfe gemacht und ihm die arbeitsvertraglich vorgesehene Lohnerhöhung nicht gewährt. Zudem habe er sich Beleidigungen, wie er sei ein "fauler Sack" oder haltlose Vorwürfe, wie er habe Geld aus der Kasse gestohlen, anhören müssen. Um sich und weitere (ehemalige oder jetzige) Angestellte zu schützen, ersuchte er die Beschwerdegegnerin darum, keinerlei Passagen aus dieser Stellungnahme an Dritte (d.h. an die Arbeitgeberin) weiterzugeben (act. G 5.12). Gestützt darauf verzichtete die Beschwerdegegnerin auf eine Stellungnahme der Arbeitgeberin und verlangte stattdessen, dass der Beschwerdeführer Zeugen für seine Darstellung benenne (act. G 5.13). Nachdem der Beschwerdeführer im

Verwaltungsverfahren keine Zeugen angeben konnte, welche die Situation am Arbeitsplatz aus eigener Erfahrung bestätigen konnten, verfügte die Beschwerdegegnerin die strittige Einstellung in der Anspruchsberechtigung. 2.2 Mit der Beschwerdegegnerin ist zunächst davon auszugehen, dass auf Grund der vorhandenen Aktenlage eine Unzumutbarkeit der fraglichen Stelle nicht ausgewiesen ist. Zwar erscheint die vom Beschwerdeführer geschilderte Sachlage nicht als unglaubwürdig. Indessen liegen keine weiteren Beweise vor, welche die Angaben des Beschwerdeführers erhärten könnten. So vermochte der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren weder Zeugen beizubringen, die die Arbeitsplatzsituation aus eigener Anschauung kannten, noch konnte er ein Arzzeugnis vorweisen, das die behaupteten gesundheitlichen Beschwerden bestätigen würde. Daran ändert auch nichts, dass der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben aus finanziellen Gründen auf den Arztbesuch verzichtet hatte. Weiter ist mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass die Angaben der Treuhänderin des Beschwerdeführers ebenfalls nicht geeignet sind, eine Unzumutbarkeit der Stelle zu belegen. Diese Auskunftsperson kannte die Arbeitsplatzsituation nur aus den Schilderungen des Beschwerdeführers und damit vom Hörensagen. Mangels medizinischer Fachkenntnisse ist sie sodann nicht in der Lage, die psychische Situation des Beschwerdeführers fachlich zu beurteilen. Sie konnte somit einzig auf ihre eigenen Beobachtungen abstellen, wonach der Beschwerdeführer nicht mehr der alte, fröhliche H. ___ gewesen sei, den sie einmal gekannt habe (act. G 5.23). Daraus kann indessen nicht ohne weiteres auf eine Unzumutbarkeit der Stelle geschlossen werden. 2.3 Es stellt sich somit die Frage, ob weitere Personen zum Sachverhalt zu befragen sind bzw. durch die Beschwerdegegnerin zu befragen gewesen wären. Diesbezüglich geht die Beschwerdegegnerin selber davon aus, dass sie - ohne entsprechenden Gegenbericht des Beschwerdeführers - bei der ehemaligen Arbeitgeberin eine Stellungnahme eingeholt hätte (vgl. act. G 5.13). Indem sie auf eine solche Stellungnahme verzichtete, kam sie dem ausdrücklichen Wunsch des Beschwerdeführers entgegen. Nachdem ohnehin nicht zu erwarten ist, dass eine Befragung des Inhaberehepaars den Standpunkt des Beschwerdeführers gestützt hätte, durfte die Beschwerdegegnerin in freier Würdigung der vorhandenen Beweislage darauf verzichten. Aus den gleichen Gründen kann auch im vorliegenden Verfahren auf die Befragung der ehemaligen Arbeitgeberin verzichtet werden. Hingegen beantragt der Beschwerdeführer nun die Befragung seines Nachfolgers. Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass dieser erst nach der Kündigung des Beschwerdeführers in den Betrieb eingetreten war. So erfolgte die Kündigung am 27. Februar 2007 per 30. April 2007 (act. G 5.3), während der Nachfolger nach eigenen Angaben des Beschwerdeführers nur noch die letzten zwei bis drei Wochen mit ihm zusammengearbeitet habe (Replik vom 26. September 2007, S. 2). Der Nachfolger kann somit ebenfalls nichts zu den Ereignissen aussagen, die zur Kündigung geführt haben, weshalb auf eine Befragung zu verzichten ist. Zusammenfassend ergibt sich, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Unzumutbarkeit nicht genügend erhärtet werden konnte, weshalb die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzusehen ist. Die Beschwerdegegnerin hat deshalb zu Recht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügt. Indem sie lediglich von einem mittelschweren anstatt von einem schweren Verschulden ausging, hat sie die zugestandenermassen schwierige Situation des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz bereits berücksichtigt. Eine weitere Reduktion erscheint damit nicht angezeigt.

E. 3

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG). Demgemäss hat das Versicherungsgericht entschieden: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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