

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/87 vom 6. März 2008

Sg Versicherungsgericht, 2008-03-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2007_87

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/87 du 6 mars 2008

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2007/87 del 6 marzo 2008

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 16 Abs. 2 AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Selbstkündigung) (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 6. März 2008, AVI 2007/87).

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).

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin lässt im Beschwerdeantrag einzig die Festlegung der Einstelldauer im Rahmen eines leichten Verschuldens geltend machen. In der Begründung lässt sie jedoch zudem die Zumutbarkeit des streitigen Arbeitsverhältnisses als solche in Frage stellen. Zu prüfen ist damit vorweg, ob die Beschwerdeführerin aus triftigen Gründen ihre Stelle bei der A. ___ AG aufgegeben hat oder ob ihr zuzumuten gewesen wäre, an der Stelle zu verbleiben, bis sie eine Anschlussstelle gefunden und so die Arbeitslosigkeit vermieden hätte. Die Beschwerdeführerin war bei der A. ___ AG vom 1. April 2006 bis Ende März 2007 tätig. Am 10. Januar und 31. März 2007 stellte ihr die Arbeitgeberin Arbeitszeugnisse aus, welche grundsätzlich positiv lauteten, wobei sich hinsichtlich der Formulierungen allerdings Unstimmigkeiten ergaben (act. G 3.4, 3.8, 3.9, 3.23, 3.25). Die Beschwerdeführerin machte im Rahmen der Verschuldensabklärung als Grund für die Stellenaufgabe geltend, die Organisation, der Umgang mit und unter Mitarbeitern, die Kommunikation untereinander, die Professionalität einiger Vorgesetzter und viele weitere Punkte hätten sich in den letzten Monaten in einer Weise verschlechtert, die ihr die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht habe. Sie sei vor die Wahl gestellt gewesen, die Stelle entweder zu kündigen oder psychiatrische Hilfe in Anspruch nehmen zu müssen. Sie habe sich vor der Kündigung, während laufender Kündigungsfrist und nach Austritt aus der A. ___ AG intensiv um eine neue Stelle bemüht. Ihr Vorgesetzter habe sie nicht ernstgenommen (act. G 3.28, 3.18). Eigentliche gesundheitliche Gründe für die Kündigung verneinte sie (act. G 3.36). In der Beschwerde liess die Beschwerdeführerin ausführen, die Arbeitsplätze bei der ehemaligen Arbeitgeberin im Grossraumbüro seien nicht im Raum verteilt gewesen, sondern alle dicht beieinander, so dass man sich dauernd beobachtet, kontrolliert und eingeengt gefühlt habe. Sie habe als Stellvertreterin ihres direkten Vorgesetzten (B. ___) nach kurzer Einführung bereits diverse Abwesenheiten meistern müssen. So im Juli und Oktober 2006 (Ferien des Chefs), im September 2006 (Gefahrenkurs) und im November/Dezember 2006 (Militärdienst des Chefs). Sie habe einen grossen Arbeitseinsatz geleistet, um in einem hektischen Umfeld und nach kurzer Einführung diese Abwesenheiten des Chefs zu kompensieren. Dabei habe sie nicht nur ihre Arbeit, sondern auch noch die Arbeit des Chefs machen müssen. In der A. ___ AG seien alle Mitarbeiter dauernd unter Druck gewesen. Die Kommunikation sei schlecht gewesen. Jeder habe seinen Ärger an andere weitergegeben. Alle Mitarbeiter seien "auf dem Zahnfleisch" gelaufen, alles habe immer in letzter Sekunde gemacht werden müssen. Die unbefriedigende Situation habe auch zur Kündigung eines Mitarbeiters im Logistikbereich geführt. Diese Kündigung habe nicht kompensiert werden können, was den Arbeitsdruck im Bereich Logistik zusätzlich verschärft habe. Die Abteilung Logistik müsse oft die terminlichen Probleme ausbaden, welche andere Abteilungen angerichtet hätten. Oft sei es so gewesen, dass die Verkäufer sehr viel versprochen hätten, und dies ohne Absprache mit der Abteilung Technik. Die Folge davon sei gewesen, dass im Technikbereich grosse Verzögerungen entstanden seien. Der Druck sei schliesslich bei der Speditionsabteilung gelandet, welche dann mit Feuerwehrübungen und grosser Hektik alles noch möglichst fristgerecht über die Bühne zu bringen gehabt habe. Hinzu sei gekommen, dass es auch Mitarbeiter gegeben habe, welche unbeholfen und nicht in der Lage gewesen seien, ihre Probleme zu meistern, sondern mit diesen dauernd zu der Beschwerdeführerin gekommen

seien. Dies habe den Druck und die Nervosität zusätzlich erhöht. Bei der Beschwerdeführerin hätten sich sog. Burnout-Symptome gehäuft (Überlastungsgefühle, Gedankenkreisen zum Thema Arbeit, fehlende Freude am Leben, Alkoholkonsum zur Beruhigung der Nerven, Schlafprobleme usw.). Der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin (B.____) sei auf dem Absprung gewesen, weil er die Arbeitsbedingungen nicht mehr als zumutbar empfunden habe. Folge davon sei gewesen, dass er sich zu wenig für seine Mitarbeiter eingesetzt habe, sondern nur noch irgendwie habe durchkommen wollen. B.____ habe Ende 2006 innerlich gekündigt und dann seine Mitarbeiter gleichsam im Regen stehen lassen. Ende Februar 2007 habe er (parallel mit der Beschwerdeführerin) die Stelle aufgegeben. Ab Januar 2007 habe sich die allgemein-latente Aggressivität speziell gegen die Beschwerdeführerin gerichtet. Man habe sie für Sachen verantwortlich gemacht, die sie schlicht und einfach aus Zeitgründen nicht sofort habe erledigen können oder für die andere zuständig gewesen seien. All das habe zu einer Aussprache mit ihren Chefs geführt. Man habe aber keine gemeinsame Gesprächsbasis mehr gefunden. Bereits ab Januar 2007 habe sich die Beschwerdeführerin nach neuen Stellen umgesehen. Eine Kombination von Faktoren (zu wenig Mitarbeiter in der Firma, ungenügende Organisation, ungenügende Führung, schlechte Kommunikation, zu hohe Arbeitslast, zunehmend aggressiver Umgangston usw.) hätten dazu geführt, dass die Beschwerdeführerin immer mehr in eine Überlastungssituation mit Burnout-Symptomen geraten sei. Genau gleich sei es weiteren Angestellten gegangen. Als Zeugin könne S.____ genannt werden. Für die Auswirkungen der krankmachenden Arbeitsbedingungen könne als Zeuge der Freund der Beschwerdeführerin (C.____) genannt werden. Er habe miterlebt, wie die Beschwerdeführerin immer mehr in ein Loch gefallen sei. Die Kündigung der Arbeitsstelle sei erfolgt, um nicht definitiv krank zu werden. Es sei quasi eine Notbremse gewesen. Ein E-Mail von einem Techniker der A.____ AG (act. G 3.46 Beilage) handle vom geschilderten Problem. Gegen Ende des Arbeitsverhältnisses im März 2007 habe die Beschwerdeführerin des öfteren hausärztliche Hilfe in Anspruch nehmen müssen. Sie hätte die Arbeitsstelle nicht freiwillig verlassen, wenn dies nicht unumgänglich gewesen wäre. Sie habe sich bereits per 30. August 2007 wieder von der Arbeitslosenversicherung abmelden können, da sie eine neue Stelle gefunden habe. Sie habe die Arbeitgeberin nicht aus Überempfindlichkeit, sondern aus mehrheitlich objektiven Gründen verlassen. Es liege in diesem Sinn höchstens ein leichtes Verschulden vor. Es wäre der Beschwerdeführerin nur möglich gewesen, weiterhin an der Arbeitsstelle zu bleiben, wenn sie die Verschlimmerung des krankhaften Geschehens in Kauf genommen hätte. Sie habe sich dafür entschieden, die Stelle zu kündigen, um nicht krank zu werden (act. G 1).

E. 2.2

Mit Blick auf die vorstehenden Darlegungen und insbesondere auch das arbeitgeberinterne E-Mail vom 7. Dezember 2006 (act. G 3.46 Beilage) ist davon auszugehen, dass die Abteilung, in welcher die Beschwerdeführerin bei der A.____ AG tätig war, in der Zeit vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, d.h. insbesondere vor Jahresende 2006, unter erheblichem arbeitsmässigem Druck stand. Die Beschwerdeführerin schilderte neben einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens auch vermehrte Hausarztbesuche als Folge der Arbeitsplatz-Situation, ohne allerdings eine unmittelbare gesundheitliche Beeinträchtigung geltend zu machen und zu belegen. Bei der Zumutbarkeitsprüfung sind auch subjektive Beweggründe zu berücksichtigen. Allerdings bleibt zu beachten, dass weder gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert wurden, noch Spannungen am Arbeitsplatz, ein schlechtes Arbeitsklima sowie

Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht ausreichen, um den Verbleib an der bisherigen Stelle bis zur Zusicherung eines neuen Arbeitsplatzes als unzumutbar erscheinen zu lassen (vgl. Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgericht [EVG; seit 1. Januar 2007: sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 12. März 2007 i/S Kant. Arbeitslosenkasse/T. [C 153/06], Erw. 3.4, und vom 30. März 2001 [C 122/00], Erw. 2b/cc). Mit dem Hinweis allein, dass sie ihren Vorgesetzten während dessen Abwesenheit habe vertreten und daneben auch ihre eigene Arbeit noch habe erledigen müssen, ist nicht erstellt, dass die Arbeitsbedingungen der Beschwerdeführerin unerträglich gewesen wären und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hätten. Auch die schwierige Zusammenarbeit im Betrieb und der (psychische) Druck vermögen keine Unzumutbarkeit zu begründen. Zwar erscheinen die von der Beschwerdeführerin angeführten Gründe durchaus nachvollziehbar. Aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung können sie aber nicht als triftige Gründe für eine Stellenaufgabe ohne Anschlussstelle gewertet werden. Die geschilderten Umstände können jedoch jedenfalls verschuldensmindernd berücksichtigt werden (vgl. Urteil des EVG vom 16. Februar 2001 i/S T. [C 15/00]).

E. 2.3

Die Dauer der Einstellung ist gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG nach dem Grad des Verschuldens zu bemessen und beträgt 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). Ein schweres Verschulden liegt namentlich vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin im Nachgang zur Kündigung bis Ende August 2007 arbeitslos war. Im angefochtenen Entscheid, in welchem eine Reduktion der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen auf 29 Tage erfolgte, wurden die dargelegten Verhältnisse zureichend gewürdigt. Die Beschwerdeführerin lässt zwar geltend machen, es habe eine Aussprache mit den Vorgesetzten stattgefunden, welche keine gemeinsame Basis ergeben habe. Konkrete Schritte zur Bereinigung der Situation erfolgten jedoch nach ihren Angaben nicht. Sie liess denn auch lediglich ausführen, sie hätte von ihren Vorgesetzten (rein theoretisch) die Einhaltung von Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers) einfordern können, was aber kaum viel genützt hätte (act. G 1). Es fehlt damit an konkreten Anhaltspunkten, welche die Annahme eines leichten Verschuldens rechtfertigen würden, und es liegen auch keine Gründe für einen Eingriff in das Ermessen der Beschwerdegegnerin (vgl. dazu BGE 126 V 353 Erw. 5d) bzw. eine weitere Reduktion der Einstelldauer im Rahmen des mittelschweren Verschuldens vor.

E. 3

Im Sinn der vorstehenden Erwägungen 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.