

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2008/42 vom 11. März 2009

Sg Versicherungsgericht, 2009-03-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2008_42

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2008/42 du 11 mars 2009

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2008/42 del 11 marzo 2009

Regeste

Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988, Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 45 Abs. 2 und 3 AVIV. Leichtes Verschulden des Versicherten wegen Selbstkündigung. Mangelndes Fachwissen lässt vorliegend eine Arbeitsstelle nicht a priori als unzumutbar erscheinen. Insbesondere da der Arbeitgeber keinen Kündigungswillen kommunizierte und sich der Versicherte in der Einarbeitungsphase befand. Subjektives Empfinden des Beschwerdeführers in seiner Anstellung aufgrund des fehlenden Fachwissens überfordert zu sein, wird schuld mindernd berücksichtigt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 11. März 2009, AVI 2008/42).

Erwägungen

E. 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]). 1.2 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person nicht zugemutet werden, eine Stelle, die nicht angemessen auf ihre Fähigkeiten Rücksicht nimmt, beizubehalten (Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG). Dabei kommt es nicht auf die eigentlichen beruflichen Fähigkeiten, sondern vielmehr auf die körperlichen und geistigen Fähigkeiten und Fertigkeiten an, die sich der Versicherte – auf welche Art und Weise auch immer – erworben hat. Zwar darf die Arbeit das Fähigkeits- und Fertigniveau des Versicherten allenfalls unterbeanspruchen, überfordern darf es ihn hingegen nicht (vgl. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I, Bern/Stuttgart 1988, Art. 16 N 15b f.). 1.3 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") und 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). Auch 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).

E. 2

2.1 Unbestritten ist die Tatsache, dass der Beschwerdeführer seine Tätigkeit freiwillig, d.h. "volontairement" aufgegeben hat. So gibt der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 5. Juli 2008 selbst an, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses käme alleine von seiner Seite. Die Arbeitgeberin zeigte sich vom Kündigungsentscheid dementsprechend überrascht (vgl. G 3.1.A4/C1). Zu prüfen ist hingegen, ob der Beschwerdeführer seine Anstellung ohne triftigen Grund, d.h. "sans motif légitime" aufgegeben hat bzw. ob es ihm zumutbar gewesen wäre, die Tätigkeit weiterhin, mindestens bis zu einer neuen Anstellung, auszuüben.

2.2 Die A.____ ist ein der Technologiebranche zugehöriges Unternehmen und bezweckt gemäss Handelsregisterauszug in der Hauptsache den Handel mit und die Fabrikation von Maschinen und Apparaten der A.____-Gruppe, insbesondere von D.____ und C.____, in der Schweiz. Die Komplexität der C.____-Technologie wird von ihr selbst auch nicht in Frage gestellt (vgl. act. G 3.1.C1). Im Hinblick auf überzeugende Verkaufsgespräche sowie Verkaufsauftritte bei Messen ist anzunehmen, dass ein Bewerber für die Stelle als Verkaufssachbearbeiter idealerweise gewisse Kenntnisse der Physik bzw. der technischen Zusammenhänge mitbringt oder aber sich diese Kenntnisse aneignet. Der Beschwerdeführer, Jahrgang 1956, ist gelernter Kaufmann (act. G 8). Diese Tätigkeit übte er auch zuletzt aus, wobei die Kernkompetenzen beim letzten Arbeitgeber in den Bereichen Einkauf, Rechnungskontrolle sowie Kontierung lagen (vgl. act. G 3.1.C28). Trotz anfänglicher Bedenken des Beschwerdeführers bezüglich der physikalischen Grundlagen befasste sich dieser eingehend mit der Materie der C.____ (vgl. act. G 3.1.C1/C2 Ziffer 2). Von Seiten der Arbeitgeberin wurde er ebenfalls unterstützt. Die Einarbeitung am Arbeitsplatz wurde strukturiert und die Geschäftsleitung führte mehrere Standortgespräche mit dem Beschwerdeführer durch. Auch wurden dem Beschwerdeführer Unterlagen zur physikalischen Materie zur Verfügung gestellt, welche er zu Hause studieren konnte. Zudem sprach das RAV dem Beschwerdeführer für sechs Monate Einarbeitungszuschüsse zu (vgl. act. G 3.1.C15/C17/C16). Insofern wurde von allen Seiten viel unternommen, um den Beschwerdeführer angemessen in seine Tätigkeit einzuführen. Trotzdem blieb die physikalische Materie dem Beschwerdeführer weiterhin fremd, was insbesondere im Probezeitgespräch zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin am 2. Juni 2008 thematisiert wurde (vgl. G 3.1.C2; zum Datum des Gespräches vgl. act. G 3.1.A4 und A6).

Dabei hätte vom Beschwerdeführer erwartet werden können, nach der Aussprache mit der Geschäftsführung im Rahmen des Probezeitgesprächs einen adäquaten Lösungsweg zu suchen, insbesondere da die Arbeitgeberin zu keinem Zeitpunkt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwähnte. Auch war nach Angaben des Beschwerdeführers ein sechsmonatiger Einarbeitungsplan vorgesehen (act. G 3.1.A4).

2.3 Es ist durchaus verständlich, dass der Beschwerdeführer nach der Hälfte seiner Einarbeitungszeit in der C.____-Technologie noch nicht sattelfest war und deshalb Selbstzweifel aufkamen. Diesen Umstand hätte der Beschwerdeführer jedoch frühzeitig der Arbeitgeberin kommunizieren sollen, so dass verschiedene Lösungsmöglichkeiten hätten diskutiert werden können. Zudem wäre es dem Beschwerdeführer zuzumuten gewesen, die Einarbeitungszeit auszuschöpfen statt sofort seine Stelle zu kündigen. Auch wenn der Beschwerdeführer sich subjektiv überfordert fühlte, so ist in Anbetracht der zahlreichen Hilfestellungen sowohl von der Arbeitgeberin als auch von den Behörden sowie in Anbetracht der Tatsache, dass erst drei von sechs Einarbeitungsmonaten verstrichen waren, objektiv noch nicht von einer unzumutbaren Stelle auszugehen. Mithin ist kein triftiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. keine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV i.V.m. Art. 20 lit. c IAO gegeben. Es wäre dem Beschwerdeführer somit aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zuzumuten gewesen, die Stelle zumindest bis zu einer neuen Anstellung zu behalten. Demnach ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht erfolgt.

2.4 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) 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 dann vor, wenn eine versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Beschwerdegegnerin hat vorliegend, unter Berücksichtigung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses am Schluss der Probezeit, ein mittelschweres Verschulden angenommen. Die Rechtsprechung hat diesbezüglich festgehalten, dass eine Kündigung während der arbeitsvertraglichen Probezeit im Allgemeinen weniger streng zu beurteilen ist als eine Kündigung nach deren Ablauf. Dies ergebe sich aus dem Zweck der Probezeit, welche es den Parteien nicht nur ermögliche, das Vertragsverhältnis unter erleichterten Bedingungen aufzulösen, sondern ihnen in erster Linie eine Bedenkzeit einräume, während der sie Gelegenheit hätten, sich gegenseitig kennenzulernen und zu prüfen, ob das Anstellungsverhältnis den gegenseitigen Erwartungen entspreche (EVG-Urteile vom 16. September 1998 [C 199/98] und vom 16. Februar 2001 [C 15/00]). Im konkreten Fall kam der Beschwerdeführer gegen Ende der arbeitsvertraglichen dreimonatigen Probezeit zunehmend zur Überzeugung, die an dieser Stelle in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllen zu können. Er sah sich ausserstande, ein konstruktives Verkaufsgespräch zu führen, weil ihm das physikalisch-technische Wissen im Zusammenhang mit dem Produkt C.____ fehlte und er sich dieses Wissen trotz umfassender arbeitgeberseitiger und eigener Bemühungen zumindest bis zu diesem Zeitpunkt nicht genügend anzueignen vermochte. Da er der festen Meinung war, an dieser Stelle gescheitert zu sein, entschloss er sich zur Kündigung. Auch wenn die geplante Einarbeitungsphase von sechs Monaten im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht abgeschlossen und für die Arbeitgeberin die Überforderungssituation nicht gleichermassen offenkundig war, ist es nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer diese Erprobungsphase zulasten der ihm wohlwollend gesinnten

Arbeitgeberin nicht mehr fortsetzen wollte. Bei den vorliegenden Gegebenheiten kann dem Beschwerdeführer somit kein schweres oder mittelschweres Verschulden zur Last gelegt werden. Vielmehr rechtfertigt es sich, das Verhalten des Beschwerdeführers dem leichten Verschulden zuzuordnen und die Einstellungsdauer auf 12 Tage festzulegen.

E. 3

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 vom 4. August 2008 aufgehoben und der Beschwerdeführer mit Wirkung ab 1. Juli 2008 für 12 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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