

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/55 vom 1. Januar 2010

Sg Versicherungsgericht, 2010-01-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2011_55

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/55 du 1 janvier 2010

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2011/55 del 1 gennaio 2010

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Anordnung weiterer Abklärungen hinsichtlich der Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 20. März 2012, AVI 2011/55).Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichter Joachim Huber, Versicherungsrichterin Marie Löhner; a.o. Gerichtsschreiberin Annina BaltisserEntscheid vom 20. März 2012in SachenA.____,Beschwerdeführerin,gegenKantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen,Beschwerdegegnerin,betreffendEinstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung)Sachverhalt:

Erwägungen

E. 1

Strittig und vorliegend zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung für 36 Tage einstellte.

E. 2

2.1 Vorab stellt sich die Frage, ob die Beschwerdeführerin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber vor die Wahl gestellt wurde, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen. 2.2 Der Arbeitgeber der Beschwerdeführer macht im Schreiben vom 30. April 2011 (act. G 3/4) geltend, die Beschwerdeführerin sei nicht gewillt gewesen, das 100%-Pensum in eine 60%-Stelle umzuwandeln, weshalb er gezwungen gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2011 aufzulösen. Gemäss einem Schreiben gleichen Datums (act. G 3/3), welches die Beschwerdeführerin nach Angaben des Arbeitgebers selbst verfasst und ihm zur Unterzeichnung vorgelegt habe (vgl. act. G 3/5), wäre man aus "reorganisatorischen Gründen" gezwungen gewesen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die Beschwerdeführerin machte ihrerseits in den beiden Stellungnahmen (vgl. act. G 3/19, act. G 3/21) geltend, der Arbeitgeber habe ihr nahegelegt, eine neue Stelle zu suchen. Auch habe er neues Personal gesucht und es wäre ihr, sobald Ersatz gefunden worden wäre, gekündigt worden. Vor diesem Hintergrund ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Arbeitgeber das Geschäft neu organisieren wollte. Die Beschwerdegegnerin ist somit zu Recht davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber nicht unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden ist, per Ende April 2011 eine Kündigung auszusprechen oder eine solche entgegenzunehmen. Es ist vielmehr anzunehmen, dass im Zuge der Reorganisation erst künftig eine Kündigung - sei es in Form einer ordentlichen oder aber einer

Änderungskündigung - erfolgt wäre, hätte die Beschwerdeführerin nicht selbst gekündigt. Es ist damit von einer (verfrühten) Selbstkündigung der Beschwerdeführerin auszugehen.

E. 3

3.1 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]). 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. 3.2 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 (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 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. 4

Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (vgl. Art. 43 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Danach haben Verwaltung und Sozialversicherungsgericht von sich aus für die richtige und vollständige Abklärung des Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt. Die behördliche und richterliche Abklärungspflicht bezieht sich auf den im Rahmen des streitigen Rechtsverhältnisses rechtserheblichen Sachverhalt. Rechtserheblich sind alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders

zu entscheiden ist. In diesem Rahmen haben Verwaltungsbehörden und Sozialversicherungsgericht zusätzliche Abklärungen stets vorzunehmen oder zu veranlassen, wenn hiezu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (BGE 117 V 282 f. E. 4a). Die Beweise sind frei zu würdigen (BGE 125 V 352 E. 3a); es gilt der Regelbeweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 2. Auflage, Zürich 2009, N 30 zu Art. 43 mit Hinweisen).

E. 5

5.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, es wäre ihr nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Zur Begründung führte sie unter anderem an, der Arbeitgeber habe ihr immer wieder versprochen, die Überstunden und Fahrspesen monatlich auszuzahlen. Diese seien bis jetzt ausstehend, obwohl sie mehrmals nachgefragt und ihre Forderungen auch schriftlich geltend gemacht habe (act. G 3/19; act. G 3/21; vgl. zudem das Einschreiben vom 13. Mai 2011, act. G 3/18). 5.2 Dem massgebenden Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 zwischen der Beschwerdeführerin und dem Arbeitgeber (act. G 3/1) ist keine Regelung über die Auszahlung und Abrechnung von Spesen und Überstunden zu entnehmen. Gemäss Ziffer 8 des Arbeitsvertrages gelten für alle nicht näher geregelten Punkte des Arbeitsvertrages die Bestimmungen des jeweiligen "Grünen Arbeitsvertrages". Dieser regelt in der vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2011 gültigen Fassung in Art. 22 Abs. 1, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen hat. Abs. 4 dieser Bestimmung sieht zudem vor, dass Auslagenersatz und Spesen jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten sind. Aus den eingereichten Lohnabrechnungen ist ersichtlich, dass Spesen und Auslagen nicht monatlich mit dem Lohn ausgerichtet wurden (vgl. act. G 3/14). 5.3 Aus den Akten geht indes nicht hervor, ob die von der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 13. Mai 2011 (act. G 3/18) geltend gemachten Forderung für Spesen, Überstunden und Ferienentschädigung in der Höhe von Fr. 13'221.60 auch berechtigt war. Die Beschwerdegegnerin stellt sich lediglich auf den Standpunkt, es bestehe kein wichtiger Grund nach Art. 337 ff. des Obligationenrechts, welcher das Verbleiben am Arbeitsplatz unzumutbar gemacht hätte. Insbesondere würden finanzielle Schwierigkeiten des Arbeitgebers für eine fristlose Kündigung nicht ausreichen. Nur hat die Beschwerdeführerin keine fristlose Kündigung, sondern eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist ausgesprochen. Der Hinweis der Beschwerdegegnerin ist von daher unzutreffend. Es stellt sich die Frage, ob es der Beschwerdeführerin zuzumuten war, trotz allenfalls erheblicher, immer wieder geltend gemachter Forderungen am Arbeitsplatz zu verbleiben. Dies kann ohne nähere Abklärungen zu den konkreten Umständen nicht entschieden werden. Entsprechende Abklärungen wurden von der Beschwerdegegnerin allerdings nicht vorgenommen. So fehlt es insbesondere an einer Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers und weiterer Abklärungen darüber, ob und in welchem Umfang dieser die Forderungen anerkannt und bezahlt bzw. was für weitere Anstrengungen die Beschwerdeführerin in dieser Hinsicht unternommen hat. 5.4 Auch was das Vorbringen der Beschwerdeführerin betrifft, der Arbeitgeber habe bereits vor ihrer Kündigung heimlich neues Personal gesucht, hat es die Beschwerdegegnerin trotz der vorliegenden Relevanz für die Zumutbarkeitsfrage unterlassen, diesbezügliche Abklärungen vorzunehmen.

E. 6

6.1 Indem die Beschwerdegegnerin weder bezüglich der von der Beschwerdeführerin vorgebrachten heimlichen Suche nach neuem Personal durch den Arbeitgeber noch hinsichtlich der geltend gemachten Forderung Abklärungen vorgenommen hat, hat sie den Untersuchungsgrundsatz verletzt. 6.2 Die Sache ist deshalb an die Beschwerdegegnerin zur Vornahme der unterbliebenen Abklärungen und anschliessender Neuverfügung zurückzuweisen.

E. 7

7.1 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Sache im Sinne der vorstehenden Erwägungen zu weiteren Abklärungen und anschliessender Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. 7.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. ATSG). Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP entschieden: 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 3. Mai 2011 aufgehoben und die Sache zu weiteren Abklärungen und anschliessender Neuverfügung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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