

# **SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/83 vom 4. Juli 2013**

Sg Versicherungsgericht, 2013-07-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2012\\_83](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2012_83)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/83 du 4 juillet 2013

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2012/83 del 4 luglio 2013

## **Regeste**

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei einer Selbstkündigung (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 4. Juli 2013, AVI 2012/83).

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gegenstand des angefochtenen Einspracheentscheids vom 10. Oktober 2012 ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin für 20 Tage aufgrund einer Selbstkündigung.

### **E. 2**

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die 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. 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 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 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. 3**

3.1 Vorliegend ist umstritten, ob die Beschwerdeführerin im Sinn des zitierten Abkommens legitime Gründe für die Kündigung der Arbeitsstelle vorbringen kann bzw. ob sie unfreiwillig die Beschäftigung aufgegeben hat, weil sie durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wurde. Die Beschwerdeführerin nennt als Gründe für ihre Kündigung Mobbing, Stress, Überstunden, hohe Personalfuktuation und angespanntes Arbeitsklima (vgl. act. G 5/21, act. G 5/23 und act. G 5/46). Im Rahmen der Abklärung hat die Arbeitgeberin eingeräumt, dass die Vorwürfe teilweise zutreffen würden. So hätten z.T. Fehlbesetzungen zu Mehrstunden geführt. Hingegen habe die Beschwerdeführerin nie "mittelmässige" Beurteilungen erhalten. Die Arbeitgeberin bestreitet auch nicht, dass die Beschwerdeführerin sich bei ihren direkten Vorgesetzten auf der Agentur bzw. beim Regionalverkaufsleiter vor der Kündigung um Aussprachen bemüht hat. Allerdings habe sie erst nach dem Austritt die gesammelten Unterlagen an zwei GL-Mitglieder am Hauptsitz zugestellt, ohne zu erklären, was ihre persönlichen Gründe dafür seien. Die Vorwürfe der Beschwerdeführerin würden aber ernst genommen; die Anschuldigungen in "dieser Dimension über etliche Jahre hinweg" bedürften einer umfassenden Prüfung (act. G 5/31). In der Beschwerde macht die Beschwerdeführerin zusätzlich geltend, inzwischen seien zwei ihrer Vorgesetzten, die sie auf die Missstände immer wieder hingewiesen habe, entlassen worden. Es braucht nicht weiter abgeklärt zu werden, ob diese Entlassungen (u.a.) darauf zurück zu führen sind, dass sich die Vorwürfe der Beschwerdeführerin als zutreffend erwiesen haben. Bereits die vorhandenen Akten zeigen auf, dass von einer freiwilligen Kündigung nicht gesprochen werden kann bzw. dass die Beschwerdeführerin für die Kündigung legitime Gründe geltend machen kann. So ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin während längerer Zeit erhebliche Mehrstunden leisten musste, sei es nun wegen der von der Arbeitgeberin eingeräumten Fehlbesetzungen, sei es wegen der schweren Erkrankung des vorgesetzten Agenturleiters ab Herbst 2011 (vgl. act. G 5/30 S. 2). So hat die Beschwerdeführerin gemäss Arbeitgeberbescheinigung im Jahr 2010 Fr. 37'487.65 (ab Juni), im Jahr 2011 Fr. 62'121.30 und im Jahr 2012 Fr. 26'075.85 (bis Ende Mai) verdient (act. G 5/16). Der durchschnittliche Monatslohn betrug mithin Fr. 5'355.40 im Jahr 2010, Fr. 5'176.80 im Jahr 2011 und Fr. 5'214.20 im Jahr 2012. Gemäss Arbeitsvertrag war demgegenüber ab 1. Juni 2008 ein Pensum von 50% bzw. ein Monatslohn von Fr. 3'025.-- (zuzüglich 13. Monatslohn = Fr. 3'277.10) vereinbart gewesen (act. G 5/5 und 5/16). Zwar wurde der Beschäftigungsgrad wiederholt befristet auf 60% bzw. einmal auf 70% erhöht (vgl. act. G 5/4, 5/6, 5/20). Es verbleiben dennoch erhebliche Überstunden (vgl. auch Darstellung der Beschwerdeführerin in act. G 5/20), die unbestrittenermassen nicht kompensiert werden konnten. Nachdem kein Abrufverhältnis vereinbart war, bleibt fraglich, ob eine solche Arbeitssituation auf längere Dauer zumutbar ist, zumal Überstunden weder bei der Pensionskasse noch bei der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Offenbar liess sich die Situation während des Arbeitsverhältnisses nicht

bereinigen, obwohl die Beschwerdeführerin unbestrittenermassen seit 2009 um ein "korrektes" Pensum gebeten habe (vgl. konkrete Rückfrage der Beschwerdegegnerin und fehlende Äusserung dazu seitens der Arbeitgeberin, in act. G 5/28 und 5/30 f.). Es fragt sich zudem, ob die Arbeitgeberin nicht von sich aus verpflichtet gewesen wäre, für Abhilfe zu sorgen, nachdem der direkte Vorgesetzte "seit Herbst 2011" schwer erkrankt und ganz oder teilweise arbeitsunfähig war, wie die Arbeitgeberin erklärte (act. G 5/30). Unbestritten ist sodann, dass die Beschwerdeführerin wiederholt auf Missstände hingewiesen und sich insoweit für eine Verbesserung der Verhältnisse eingesetzt hatte. Freilich ohne Erfolg, vielmehr führten die Reklamationen dazu, dass die letzte Mitarbeiterqualifikation im Jahr 2011 eher zurückhaltend ausgefallen war (vgl. act. G 1.2). So ist in dieser Beurteilung - von A (Übertrifft die Anforderungen) bis E (Erfüllt die Anforderungen nicht) - keine Bewertung über C (Erfüllt die Anforderungen) ausfindig zu machen. Damit ist entgegen der Bestreitung der Arbeitgeberin von einer mittelmässigen Qualifikation auszugehen, die sich mit vorangehenden Mitarbeiterbeurteilungen insoweit nicht deckt, als die Arbeitgeberin bei der Verschuldensabklärung explizit erklärte, dass die Beschwerdeführerin "immer" gute bis sehr gute Leistungen erbracht habe (act. G 5/30). Die letzte Qualifikation lässt auch die Behauptung der Beschwerdeführerin glaubhaft erscheinen, wonach der Regionalverkaufsleiter ihr implizit die Kündigung nahegelegt habe, als sie auf eine dubiose Sache aufmerksam gemacht und sich erlaubt habe, ihn zu fragen, wer von den beiden Vorgesetzten lüge (act. G 5/48). Auch wenn die Beanstandungen wohl nicht immer im richtigen Ton erfolgt sind, wie aus der Beschreibung des persönlichen Verhaltens intern in der Mitarbeiterqualifikation (act. G 1.2) geschlossen werden kann, so ist aufgrund der untergeordneten Stellung der Beschwerdeführerin und der offenbar in der Vergangenheit bereits erfolgten Personalwechsel nachvollziehbar, wenn die Beschwerdeführerin ihre Stelle als ernsthaft gefährdet ansah und nicht jene ihrer Vorgesetzten. Die Arbeitgeberin hat denn auch im Fragebogen zur Verschuldensabklärung ausgeführt, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin "unter bestimmten Umständen" zwar möglich gewesen wäre, dass aber eine Firma nicht ihre Unternehmensstrategie umstossen und die Führungskader entlassen könne (act. G 5/30).

3.2 Die Rechtsprechung wendet bei der Frage hinsichtlich der Unzumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, einen strengen Massstab an. Aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht reichen in diesem Sinn Spannungen am Arbeitsplatz nicht aus, eine bisherige Stelle als unzumutbar erscheinen zu lassen. Nach dem Gesagten liegen im vorliegenden Fall mehr als bloss Spannungen am Arbeitsplatz vor. Die geschilderten belastenden Verhältnisse am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin sind glaubhaft dargetan und namentlich was die Mehrstunden betrifft ausreichend belegt. Auch wenn die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte gesundheitliche Beeinträchtigung (vgl. act. G 5/32) nicht ärztlich bestätigt ist, da sie offenbar wegen hoher Franchisekosten keinen Arzt aufsuchte, so muss doch insgesamt von einer untragbaren Situation ausgegangen werden. In der Einsprache hat die Beschwerdeführerin sodann unwidersprochen darauf hingewiesen, dass der mittlerweile schlechte Ruf der ehemaligen Arbeitgeberin sogar ihre Stellensuche behindere (act. G 5/32).

3.3 In einer Gesamtbetrachtung der Umstände ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des zit. Abkommens unfreiwillig die Beschäftigung aufgegeben bzw. legitime Gründe für die Kündigung vorgebracht hat. Es ist daher im Lichte des Übereinkommens von der Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Eine Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV fällt somit ausser Betracht.

#### **E. 4**

Im Sinn der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 10. Oktober 2012 aufzuheben. 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 im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP entschieden: 1. Die Beschwerde wird unter Aufhebung des Einspracheentscheids vom 10. Oktober 2012 gutgeheissen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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