

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/15 vom 27. Juni 2019

Sg Versicherungsgericht, 2019-06-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2018_15

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/15 du 27 juin 2019

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/15 del 27 giugno 2019

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das Verschulden ist vorliegend trotz selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit angesichts eines belastenden Arbeitsverhältnisses und auf Grund einer vorbestehenden gesundheitlichen Einschränkung als mittelschwer zu qualifizieren (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 27. Juni 2019, AVI 2018/15).

Erwägungen

E. 1

Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen Selbstkündigung in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde und falls ja, ob die Anzahl Einstelltage angemessen ist.

E. 1.1

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). 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.

E. 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. 1.3

Unter den Einstellungstatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV sind auch die Fälle der vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen zu subsumieren (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV Soziale Sicherheit, 3. Aufl. Basel 2016, Rz 838 mit Hinweisen; AVIG-Praxis ALE Rz D24).

E. 1.4

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 115 V 142 E. 8a). In beweisrechtlicher Hinsicht gilt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (ARV 1993/1994 Nr. 31 S. 225 E. 3a; vgl. auch Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 10. Dezember 2002 i/S G., C 138/02, E. 2).

E. 2.1

Vorliegend ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle am 31. Juli 2017 per 31. Oktober 2017 selbst kündigte und dass sie das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvereinbarung vom 26. September 2017 im gegenseitigen Einvernehmen mit der Arbeitgeberin per 30. September 2017 vorzeitig beendete und ihr zu jener Zeit keine andere Stelle zugesichert war (act. G 3.1.49, 3.1.47). Streitig und zu prüfen ist, ob ihr die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Oktober 2017 bis zum Finden einer geeigneten Anschlussstelle zugemutet werden konnte. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerdeantwort war die Stelle der Versicherten nicht bis Ende Februar 2018, sondern bis Ende Februar 2019 befristet. Zudem konnte die Stelle gemäss Anstellungsverfügung vom 24. Februar 2017 trotz der Befristung beidseitig jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende des Kalendermonats gekündigt werden (vgl. act. G 3.1.36). Zu prüfen bleibt, ob es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, bis zum Finden einer neuen Stelle am Arbeitsplatz zu verbleiben.

E. 2.2

Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die

Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten jedenfalls begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a und Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1 mit Hinweisen). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1 mit Hinweisen).

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gekündigt und später auch vorzeitig durch die Aufhebungsvereinbarung aufgelöst habe. Der sie behandelnde Psychiater Dr. D.____ hielt im Arztzeugnis vom 29. November 2017 fest, der Beschwerdeführerin sei eine Fortsetzung der Arbeit am angestammten Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar, ohne dass strukturelle/organisatorische Anpassungen durch die vorgesetzte Stelle in die Wege geleitet würden. Zudem verwies er auf die medizinische Beurteilung einer Anpassungsstörung mit psychosomatischer Belastungsreaktion. Eine ausführliche medizinische Diagnostik und Beurteilung teile er auf Verlangen dem Vertrauensarzt der Arbeitslosenkasse mit (act. G 3.1.19 S. 47). Im Schreiben vom 11. April 2018 erläuterte Dr. D.____, dass die Beschwerdeführerin folgerichtig auf eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt habe, weil andernfalls ihre psychische Gesundheit erneut beeinträchtigt worden wäre. Seines Erachtens sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne die notwendigen strukturellen und organisatorischen Anpassungen deshalb aus medizinischen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen (act. G 5.1). Gestützt darauf geht die Beschwerdeführerin davon aus, dass ihr kein Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG angelastet werden könne, weil sie auf die Einhaltung der Kündigungsfrist im Zusammenhang mit einer nicht mehr länger zumutbaren Arbeitsstelle verzichtet habe (act. G 1).

E. 2.4

Dieser Auffassung steht jedoch entgegen, dass im Zeitpunkt der Kündigung, am 31. Juli 2017, keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit bestand. Auch attestierte der nach seiner Ferienrückkehr am 17. August 2017 aufgesuchte Psychiater eine Arbeitsunfähigkeit nur für den restlichen August bzw. ab 21. August 2017 für zwei Wochen (vgl. act. G 1, 3.1.19 S. 46, 3.1.53). Danach kehrte die Beschwerdeführerin im September 2017 nochmals an den Arbeitsplatz zurück, gemäss ihren Ausführungen lediglich um Beweise für ihre Sachdarstellung im Hinblick auf das Arbeitszeugnis zu sammeln (act. G 1). Dr. D.____ erläuterte dazu im Arztbericht vom 11. April 2018, die Beschwerdeführerin habe nach Wiederaufnahme der Arbeit feststellen müssen, dass die Arbeitgeberin ihrerseits nicht bereit gewesen sei, strukturelle organisatorische Massnahmen zu treffen, weshalb sie auf eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt habe, weil sonst die psychische Gesundheit erneut beeinträchtigt worden wäre (act. G 5.1). Die Beschwerdegegnerin

argumentierte im Einspracheentscheid, es sei der eindeutige Beweis nicht erbracht, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - zumindest bis zum Auffinden einer Anschlussstelle - gesundheitsbedingt definitiv nicht möglich gewesen sei (act. G 3.1.10). In Anbetracht des Verhaltens der Beschwerdeführerin, welche im Zeitpunkt der Kündigung nicht arbeitsunfähig war, dann gemäss psychiatrischem Attest eine Arbeitsunfähigkeit von zwei Wochen aufwies und im September 2017 die Arbeit wieder aufnahm, um einen "besseren Abschluss" bzw. organisatorische Änderungen in ihrem Sinne zu bewirken, ist diese Argumentation der Beschwerdegegnerin nicht zu beanstanden. Dies gilt auch auf Grund der Tatsache, dass die Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 2017 hinaus vom Psychiater nicht vorbehaltlos bestätigt worden war, sondern vom Fehlen strukturell organisatorischer Massnahmen abhängig gemacht wurde. Somit ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit grundsätzlich zu Recht erfolgt.

E. 3.1

Zu prüfen bleibt nachfolgend das im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellmass von 33 Tagen (act. G 3.1.10).

E. 3.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV).

E. 3.3

Vorliegend ist hinsichtlich der Schwere des Verschuldens zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin schon früher und unabhängig vom vorliegenden Arbeitsverhältnis gesundheitlich eingeschränkt war (vgl. Arztzeugnis von Dr. C. ___ mit Bescheinigung einer max. 50%igen Arbeitsfähigkeit "wahrscheinlich" bleibend: act. G 3.1.57 sowie Eintrag im Beratungsprotokoll, wonach ein IV-Antrag "seinerzeit" abgelehnt worden sei: act. G 3.1.52). Die Beschwerdeführerin war somit weniger belastbar als eine gesunde Arbeitnehmerin. Zudem sind Probleme am Arbeitsplatz auf Grund vieler Kundenreklamationen, einer schwierigen Koordination mit dem Teamkollegen und unklarer Abläufe glaubhaft dargetan, weshalb von einem sehr belastenden Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Auch dass die Beschwerdeführerin vor der Kündigung Anstrengungen unternommen hat, durch eine Aussprache mit dem Vorgesetzten diesbezüglich Verbesserungen zu bewirken, steht fest. Unter diesen Voraussetzungen rechtfertigt es sich trotz der verkürzten Kündigungsfrist, nicht mehr von einem schweren, sondern einem mittelschweren Verschulden auszugehen und die Einstellung von 33 Tagen auf 20 Tage zu reduzieren.

E. 4.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 26. Januar 2018 teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid ist aufzuheben, und die Beschwerdeführerin ist für 20 Tage ab 1. Oktober 2017 in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

E. 4.2

Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid aufgehoben und die Beschwerdeführerin wird ab 1. Oktober 2017 für 20 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.