

# **SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/3 vom 28. August 2018**

Sg Versicherungsgericht, 2018-08-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2018\\_3](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2018_3)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/3 du 28 août 2018

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2018/3 del 28 agosto 2018

## **Regeste**

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 45 AVIV. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Zumutbarkeit einer im Rahmen einer Änderungskündigung angebotenen neuen Anstellung bejaht, nachdem diese zwar in einer anderen Abteilung, jedoch zu gleichen Konditionen gewesen wäre (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 28. August 2018, AVI 2018/3).

## **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 Wurde die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, weil die versicherte Person trotz der ihr gebotenen Gelegenheit nicht bereit war, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen weiterzuführen, kann der Einstellungsgrund der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG gegeben sein. In einem solchen Fall ist vorab festzustellen, ob die versicherte Person tatsächlich nicht bereit war, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Mithin muss zuerst geklärt werden, ob die versicherte Person Arbeit abgelehnt hat. Ist das der Fall, wird in einem zweiten Schritt geprüft, ob die angebotene Arbeit zumutbar war. 1.3 Die versicherte Person muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Sie ist in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG). Die versicherte Person hat deshalb bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsschluss zu bekunden. Nach der Rechtsprechung rechtfertigt sich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung bereits dann, wenn die versicherte Person in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird oder durch ihr Verhalten einen Vertragsabschluss grobfahrlässig verhindert. Das kann unter anderem durch unterlassene oder verspätete Vorsprache beim Arbeitgeber geschehen. Ihr Verhalten muss adäquat kausal für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses sein. Hätte die versicherte Person die Stelle ohnehin nicht erhalten oder der Arbeitgeber ein bestehendes Arbeitsverhältnis von sich aus auf den gleichen Zeitpunkt ohnehin gekündigt, darf keine Einstellung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der

Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 115 und 148 f.).

## E. 2

2.1 Vorliegend macht der Beschwerdeführer geltend, er habe die angebotene Arbeitsstelle gar nicht abgelehnt. Vielmehr habe der zukünftige Vorgesetzte das Angebot innert zu kurzer Frist zurückgezogen, sodass die Kündigung vom 2. Juni 2017 definitiv geworden sei. Der Beschwerdeführer impliziert, dass er vom Rückzug des Angebots überrascht wurde.

2.2 Dem Beschwerdeführer wurde kein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zur Prüfung unterbreitet. Die Arbeitgeberin beschränkte sich lediglich darauf, dem Beschwerdeführer in der Änderungskündigung einen neuen Arbeitsvertrag als Mitarbeiter in der Abteilung Logistik anzubieten. Eine Annahmefrist wurde nicht schriftlich angesetzt. Dass der Beschwerdeführer zuerst die näheren Umstände dieser neuen Anstellung klären wollte, ist legitim. Er konnte denn auch noch gleichentags ein Gespräch mit dem vorgesehenen neuen Vorgesetzten führen. Anlässlich jenes Gesprächs konnten vorderhand alle offenen Fragen geklärt werden. Der Beschwerdeführer schreibt jedenfalls in seiner Einsprache, der Leiter Logistik habe ihm nach dem Gespräch eine Bedenkfrist bis 6. Juni 2017 gegeben (act. G3.1/18). Das lässt darauf schliessen, dass von Seiten der Arbeitgeberin die Konditionen klar waren. Die Arbeitgeberin äussert sich nicht selbst dazu, was am 6. Juni 2017 geschehen ist. Sie bestätigt jedoch pauschal die Aussagen des Beschwerdeführers, wonach der Leiter Logistik für die Arbeitgeberin das Angebot einer neuen Anstellung zurückgezogen hat (act. G3.1/11). Es kann somit festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer den neuen Arbeitsvertrag nicht aktiv und explizit abgelehnt hat.

2.3 Zu prüfen bleibt, ob der Beschwerdeführer durch sein Verhalten vorsätzlich oder grobfahrlässig einen Vertragsabschluss verhindert hat. Dazu gibt der Beschwerdeführer an, dass er am 6. Juni 2017 noch offene Fragen mit dem Vorgesetzten habe klären wollen. Als dies nicht möglich gewesen sei, sei ein Treffen für den nächsten Tag vereinbart worden. Als er anderntags ins Büro gekommen sei, habe ihm der Vorgesetzte bereits per Mail mitgeteilt gehabt, dass die Kündigung endgültig sei. Dieser Darstellung ist jedoch entgegenzuhalten, dass das von der Arbeitgeberin ins Recht gelegte Mail des Vorgesetzten erst vom 8. Juni 2017 datiert. Demnach hatte sich der Beschwerdeführer nicht wie vereinbart am 7. Juni 2017 aktiv gemeldet und anlässlich des Anrufs des Leiters Logistik gegen 17:30 Uhr erklärt, er wolle nochmals mit seiner Frau sprechen und sich am 8. Juni 2017 am frühen Morgen melden. Nachdem das nicht passierte, erklärte der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer schliesslich um 9:48 Uhr sinngemäss den definitiven Rückzug des Arbeitsangebots (act. G 3.1/11).

Diese Sachverhaltsdarstellung blieb vom Beschwerdeführer grundsätzlich unwidersprochen. Er merkte einzig an, dass er sich an das Gespräch vom 7. Juni 2017 nicht mehr erinnern könne. Offensichtlich sei es kurz und belanglos gewesen. Ausserdem könne nicht vereinbart worden sein, dass er sich früh beim Leiter Logistik melden werde, da er später am Morgen zur Arbeit gegangen sei (act. G1.2). Nachdem sich der Geschehensablauf aus dem echtzeitlichen Mail des Vorgesetzten plausibel herleiten lässt, ist auf diesen Sachverhalt abzustellen. 2.4 Der Beschwerdeführer hatte mindestens zweimal Gelegenheit, Unklarheiten zu beseitigen. Soweit ersichtlich waren inhaltlich keine Streitpunkte vorhanden und solche werden auch nicht geltend gemacht. Die Arbeitgeberin musste daher auch nicht annehmen, der Beschwerdeführer benötige eine längere Annahmefrist. Hätte der Beschwerdeführer eine längere Bedenkfrist gewünscht, so wäre es an ihm gewesen, das zu begründen und zu kommunizieren. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitgeberin ihn grundsätzlich zu den gleichen Anstellungsbedingungen, insbesondere zum gleichen Lohn, hätte weiterbeschäftigen wollen, war der Sachverhalt nicht so komplex, dass die

Bedenkfrist zu kurz gewesen wäre. 2.5 Hätte der Beschwerdeführer die neue Stelle tatsächlich annehmen wollen, wäre es zudem in seiner Verantwortung gewesen, nach Erhalt des Mails bzw. Eintreffen am Arbeitsplatz am 8. Juni 2017 mit dem Leiter Logistik Kontakt aufzunehmen. Er hätte ihm spätestens dann mitteilen müssen, dass betreffend Zeitpunkt der Rückmeldung ein Missverständnis vorliege und er die Stelle jedenfalls annehmen wolle. Aus der Tatsache, dass er den neuen Arbeitsplatz per 12. Juni 2017 hätte antreten müssen, kann der Beschwerdeführer keine Annahmefrist bis zu jenem Zeitpunkt ableiten. Indem der Beschwerdeführer zwei Annahmeterminen ungenutzt verstreichen liess, nahm er in Kauf, dass der Vorgesetzte das Angebot zurückzieht, und vereitelte damit eventualvorsätzlich einen Vertragsabschluss.

### **E. 3**

3.1 In Anlehnung an den Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist zu untersuchen, ob dem Beschwerdeführer die Annahme des Änderungsangebotes und damit das Verbleiben bei der bisherigen Arbeitgeberin zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle zumutbar war (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 119). Grundsätzlich muss eine versicherte Person im Rahmen der Schadenminderungspflicht jede zumutbare Arbeit annehmen bzw. beibehalten (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist (auch bei einer Änderungskündigung) strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit der Annahme einer neuen Stelle. Es kann der versicherten Person gegebenenfalls zugemutet werden, dass sie eine Stelle zumindest noch vorübergehend beibehält, um sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach einer Anschlussstelle umzusehen. In Nachachtung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht ist ein zumutbares Änderungsangebot zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis bis zur Zusage einer anderen Erwerbstätigkeit fortzuführen (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116 und 119). 3.2 Vorliegend macht der Beschwerdeführer nicht geltend, die angebotene Stelle sei unzumutbar gewesen (vgl. Replik, act. G5). Die Arbeitgeberin hat angegeben, dass die neue Stelle zu den gleichen Konditionen angeboten worden sei wie die alte. Der Lohn wäre gleich geblieben und der Arbeitsort hätte dem im Arbeitsvertrag ursprünglich vereinbarten Ort entsprochen. Es sind somit keine Gründe ersichtlich, die zur Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses geführt hätten. Dem Beschwerdeführer war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen also zumutbar. Der Beschwerdeführer wurde somit zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

### **E. 4**

Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügbaren 36 Einstelltage angemessen sind. 4.1 Zweck der Einstellung in der Anspruchsberechtigung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung verursacht hat. 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. 3 AVIV). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Nach der Rechtsprechung bildet die Annahme eines schweren Verschuldens die Regel, von welcher bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Vorausgesetzt ist ein entschuldbarer Grund, worunter ein Grund zu verstehen ist,

welcher – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen – das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt. Wenn ein solcher Grund vorliegt, bemisst sich die Einstellungsdauer nach der allgemeinen Regel des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG (BGE 130 V 125 E. 3.5). Bei der Bemessung der Einstellungsdauer und der Prüfung eines entschuldbaren Grundes sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, insbesondere die Beweggründe, persönlichen Verhältnisse, bisheriges Verhalten, Begleitumstände wie Verhalten des Arbeitgebers oder irrtümliche Annahmen über den Sachverhalt. Verschiedene Faktoren wie begründete Hoffnung auf eine Neuanstellung oder belastende Umstände am Arbeitsplatz können das Verschulden mindern (JAQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 167 und 169). 4.2 Der Beschwerdeführer hat durch sein Verhalten eine weitere Anstellung bei der Arbeitgeberin verhindert und damit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst. Einer ausdrücklichen Ablehnung der angebotenen Arbeit bedarf es dafür nicht. Die weiteren Angaben des Beschwerdeführers betreffend Abstieg, Bedenken wegen des Arbeitsklimas und Druck wegen der als kurz empfundenen Annahmefrist sind nicht weiter belegt und stellen keinen entschuldbaren Grund für das Verhalten des Beschwerdeführers dar. Die Beschwerdegegnerin hat die konkreten Verhältnisse insofern berücksichtigt, als sie dem Beschwerdeführer Einstelltage im unteren Bereich der Sanktion für schweres Verschulden auferlegt hat. Damit ist auch dem Umstand ausreichend Rechnung getragen, dass der Beschwerdeführer sich für eine Anstellung im Departement Finance bei der Arbeitgeberin eingesetzt hat. Die Einstellung von 36 Tagen stellt daher eine dem konkreten Verschulden angemessene Sanktion dar.

## **E. 5**

5.1 Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. 5.2 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. Die Beschwerde wird abgewiesen 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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