

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/5 vom 25. Januar 2024

Sg Versicherungsgericht, 2024-01-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2023_5

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/5 du 25 janvier 2024

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/5 del 25 gennaio 2024

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG. Aufhebungsvereinbarung, nachdem die versicherte Person mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden war. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage ist angemessen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 25. Januar 2024, AVI 2023/5).

Volltext

Entscheid vom 25. Januar 2024 Besetzung Versicherungsrichterinnen Tanja Petrik-Haltiner (Vorsitz), Marie Löhner und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren Geschäftsnr. AVI 2023/5 Parteien A.____, Beschwerdeführer, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (einvernehmliche Auflösung) Sachverhalt A.____ (nachfolgend: Versicherter) meldete sich am 7. April 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. G5.1/177) und beantragte am 13. April 2022 bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Kasse) Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juni 2022 (act. G5.1/163 ff.). Zuvor hatte er seine seit 4. August 2020 bestehende Anstellung als Mitarbeiter [...] bei der B.____ AG (nachfolgend: Arbeitgeberin; vgl. Arbeitsvertrag, act. G5.1/161 f., und Arbeitgeberbescheinigung, act. G5.1/104 f.) im gegenseitigen Einvernehmen mit dieser per 31. Mai 2022 aufgelöst (siehe Vereinbarung vom 29. März 2022, act. G5.1/160). Mit Schreiben vom 7. Juni 2022 teilte die Kasse dem Versicherten mit, aufgrund der Auflösungsvereinbarung müsse geprüft werden, ob er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden sei. In einem solchen Fall müsse die Kasse eine vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen. Sie gab dem Versicherten Gelegenheit zur Stellungnahme (act. G5.1/156 ff.). Mit Stellungnahme vom 28. Juni 2022 (Eingang E-Mail bei der Kasse) führte der Versicherte aus, die Arbeitsbedingungen bei der Arbeitgeberin seien unzumutbar gewesen. Sein Vorgesetzter, der Leiter [...] gewesen sei, habe den Betrieb verlassen und der Versicherte sei den Lieferanten ohne vorherige Absprache als dessen Nachfolger vorgestellt worden, bei einem Gehalt von Fr. 4'300.--. Es sei nur gelogen worden und somit sei es einfach nicht mehr gegangen (act. G5.1/151 ff.). Am 2. August 2022 gab die Arbeitgeberin gegenüber der Kasse an, der Versicherte sei als Mitarbeiter Hilfsstofflager angestellt gewesen und sein Lohn habe dem entsprochen. Er habe die Arbeitgeberin Ende 2021 aufgefordert, ihm zu kündigen. Als sie dies nicht getan habe, habe sich seine Arbeitsleistung und Einstellung seit Beginn 2022 massiv verschlechtert und er habe seine Arbeitszeiten nicht eingehalten. Eine Weiterbeschäftigung wäre möglich gewesen, wenn die Arbeitsleistung und Einstellung sich massiv verbessert hätten

(act. G5.1/94 f.). Die Arbeitgeberin reichte eine von ihr und dem Beschwerdeführer unterzeichnete Gesprächsnotiz vom 10. März 2022 ein. Darin hatte sie festgehalten, der Beschwerdeführer habe schon im November 2021 geäußert, die Arbeitgeberin solle den bestehenden Vertrag mit ihm auflösen. Auf diese Forderung sei sie nicht eingegangen. Die Arbeitsleistung und Einstellung des Beschwerdeführers hätten sich seit 2022 massiv verschlechtert, was den Arbeitsprozess [...] behindere. Die Arbeitszeiten würden nicht mehr eingehalten. Daraus resultiere ein Minus-Saldo von über 170 Stunden. Arbeitsbeginn sei um 6:00 Uhr. Bis auf Weiteres werde keine Kompensation mehr gewährt. Die Möglichkeit, die Minusstunden auszugleichen, bestehe und habe zu jeder Zeit bestanden. Der Arbeitsplatz sei bis anhin aus Eigenverschulden zu früh verlassen worden. Zukünftig müssten monatlich mindestens 25 Stunden aufgebaut werden. Handschriftlich hatte der Beschwerdeführer hinzugefügt, die Minusstunden hätten sich hauptsächlich ab Januar 2021 im Winter angehäuft (act. G5.1/96). Mit Stellungnahme vom 23. August 2022 führte der Versicherte aus, der Minussaldo sei schon viel früher so hoch gewesen, weil die Arbeitgeberin keine Arbeit für ihn gehabt habe. Nach seiner Übernahme [...] als Team- und Lagerleiter sei einiges optimiert und seien auch die "Stunden heruntergefahren" worden. Am Schluss sei er durch die Arbeitgeberin einfach als Nachfolger des Leiters Einkauf vorgestellt worden, obwohl er seine Lohnbedingungen gestellt habe. Die Arbeitgeberin habe gewollt, dass er den Job seines Vorgängers zum halben Lohn ausführe (act. G5.1/87). Mit Verfügung vom 2. September 2022 stellte die Kasse den Versicherten für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (act. G5.1/80 ff.). Dagegen erhob dieser am 8. September 2022 Einsprache und führte aus, im März 2021 sei ihm die Erstellung des SAP im [...] aufgetragen worden. Dies mache normalerweise kein einfacher [---]-mitarbeiter. Er habe bei seinem Vorgesetzten nachgefragt, ob er mehr Lohn erhalte und eine abschlägige Antwort erhalten. Im November 2021 habe der Leiter Einkauf gekündigt und der Versicherte habe dessen Aufgaben teilweise übernehmen müssen. Seine Frage, ob er jetzt mehr Lohn erhalte, da er jetzt einen Teil der Arbeit des [...] tätigen müsse, sei wiederum verneint worden. Es sei einfach nicht richtig, dass er immer mehr Arbeiten habe übernehmen müssen, nur damit die Arbeitgeberin Lohn einsparen könne. Das habe er nicht mehr mit sich machen lassen. Als er sich danach geweigert habe, [...] zu tätigen, sei er von seinem Chef immer mehr gemobbt worden. Die Minusstunden hätten sich seit Januar 2021 angehäuft. Die Arbeitgeberin habe ihn wegen zu wenig Arbeit nach Hause geschickt und behauptet, die Minusstunden könnten später wieder aufgeholt werden. Dies sei aber nicht so gewesen, es hätten sich immer mehr Minusstunden angesammelt (act. G5.1/70 f.). Mit Entscheid vom 12. Dezember 2022 wies die Kasse die Einsprache ab. Zur Begründung führte sie bezugnehmend auf ein Telefonat mit der Arbeitgeberin vom 10. November 2022 (vgl. act. G5.1/60 f. und act. G5.1/62) aus, die Arbeitgeberin habe nicht bestätigt, dass der Versicherte den [...] -leiter habe ersetzen müssen. Es sei ein neuer Einkaufsleiter eingesetzt worden. Für einen Mitarbeiter Hilfsstofflager sei der Lohn von Fr. 4'300.-- zumutbar. Der Versicherte habe somit eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer Folgestelle aufgegeben, was einem schweren Verschulden entspreche (act. G5.1/39 ff.). Gegen diesen Entscheid richtet sich die Beschwerde vom 23. Januar 2023. Der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) beantragt sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids und das Absehen von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Die Kasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) habe ihm die letzte Stellungnahme der Arbeitgeberin nicht weitergeleitet. Die Arbeitgeberin habe ihn für die gesamte Materialbeschaffung sowie als Leiter eines Teams von drei Personen eingesetzt und gewollt, dass er alle Aufgaben des

Leiters Einkauf übernehme. Er sei auch Lieferanten als solcher vorgestellt worden. Die Arbeitgeberin sei der Ansicht, für Fr. 4'300.-- übernehme eine Person die gesamte Verantwortung für die Materialbeschaffung. Es sei unglaublich, dass die Beschwerdegegnerin auf die unzutreffenden Behauptungen der Arbeitgeberin abstelle (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 21. Februar 2023 beantragt die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf den Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G5). Am 15. März 2023 stellt das Versicherungsgericht dem Beschwerdeführer die Telefonnotiz sowie das Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 10. November 2022 zur Kenntnis und allfälligen Stellungnahme zu. Gleichzeitig erteilt es ihm Gelegenheit zur Akteneinsicht und Replik (act. G8). Mit Replik vom 30. März 2023 macht der Beschwerdeführer geltend, es treffe nicht zu, dass die Arbeitgeberin einen Einkaufsleiter eingestellt habe, statt seine Stelle neu zu besetzen. Bereits während der Kündigungsfrist des früheren Einkaufsleiters habe die Arbeitgeberin nach einem Nachfolger für diesen gesucht. Ein Einkaufsleiter hätte also sowieso angestellt werden müssen. Er habe nie gesagt, dass er die gesamte Tätigkeit des Einkaufsleiters habe übernehmen müssen. Die Arbeitgeberin habe ihm die Verantwortung für den Einkauf von [...] übertragen, nicht bloss ab und zu eine Nachbestellung von ihm erwartet. Er sei den Lieferanten als Nachfolger des früheren Einkaufsleiters und neue Ansprechperson vorgestellt worden. Die Personalleitung habe ihn angerufen und ihm mitgeteilt, er müsse eine SAP-Schulung machen, um diese Aufgaben zu übernehmen. Er habe auch der Personalabteilung gesagt, sie solle aufhören, ihn in diese Stelle zu drängen, ansonsten solle sie ihm einen Vertrag unterbreiten, der dieser Verantwortung entspreche. Er habe immer mehr Verantwortung übernehmen müssen, nämlich Leitung des [...] inkl. Teamleitung, Umstrukturierung des [...], Einführung SAP im [...] und Einkauf/Bestellung [...]. Trotzdem habe die Arbeitgeberin ihm keinen neuen Vertrag mit angepasster Entlohnung ausstellen wollen. Er habe sich nicht alles gefallen lassen, sondern sich erlaubt, sich gegen eine profitorientierte grosse Arbeitgeberin zu wehren (act. G9). Die Beschwerdegegnerin verzichtet stillschweigend auf eine Duplik (vgl. act. G10 und G11). Erwägungen In seiner Beschwerde führt der Beschwerdeführer an, die Beschwerdegegnerin habe ihm die letzte Stellungnahme der Arbeitgeberin nicht weitergeleitet (act. G1). Auf Nachfrage des Gerichts konnte die Beschwerdegegnerin keinen Zustellnachweis für ihr Schreiben vom 10. November 2022 an den Beschwerdeführer beibringen (act. G6 f.). Soweit der Beschwerdeführer implizit eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (siehe hierzu Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101]) moniert, kann nach der Rechtsprechung eine nicht besonders schwerwiegende Gehörsverletzung als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann (Urteil des Bundesgerichts vom 8. März 2010, 8C_1082/2009, E. 2.1 mit Hinweisen). Vorliegend ist eine allfällige Gehörsverletzung mit der Zustellung der entsprechenden Dokumente durch das Versicherungsgericht sowie der Möglichkeit zur ergänzenden Stellungnahme (vgl. hierzu act. G8) somit geheilt. 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. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, 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]). Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8) auszulegen. Diese Bestimmung verlangt, dass die versicherte Person ihre Beschäftigung freiwillig und ohne triftigen Grund aufgegeben hat. Sie ist inhaltlich hinreichend bestimmt und klar, um direkt anwendbar zu sein (BGE 124 V 234 E. 3c). Unter den Begriff der freiwilligen Stellenaufgabe fällt nicht nur die (formelle) Kündigung der versicherten Person. Liegt faktisch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person vor, ist dies ebenfalls unter dem Blickwinkel von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu prüfen. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn die Arbeitgeberin die Kündigung gestützt auf einen Willensentschluss der versicherten Person "im gegenseitigen Einvernehmen" ausgesprochen hat (z.B. Kündigung wegen Ausschlagens einer von der Arbeitgeberin angebotenen Lohnerhöhung, die geringer ausfiel, als von der versicherten Person erwartet; Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, 2023, S. 28). Als freiwillige Stellenaufgabe gilt auch die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags durch die versicherte Person, da es sich dabei um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft handelt. Im Sinne der Kausalität ist indes zu prüfen, ob die Arbeitgeberin bei Nichtannahme des Aufhebungsvertrags das Arbeitsverhältnis auf den gleichen Zeitpunkt aufgelöst hätte und aus welchen Gründen. Wäre die versicherte Person durch eine Arbeitgeberkündigung zum gleichen Zeitpunkt und ohne Verschulden arbeitslos geworden, kann ihr der Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht vorgeworfen werden (vgl. Simic, a.a.O., S. 28; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in SBVR, Bd. XIV, 3. Aufl., 2016, Rz 838). Ist das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle unzumutbar, kann das Arbeitsverhältnis auch ohne Zusicherung einer anderen Stelle sanktionslos aufgelöst werden. Nach ständiger Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit ein objektiver Massstab anzulegen. Im Vergleich zur Zumutbarkeit des Antritts einer neuen Stelle wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle strenger beurteilt. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten begründen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit, können aber allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung berücksichtigt werden. Einer versicherten Person kann unter Umständen zugemutet werden, dass sie ein bestehendes Arbeitsverhältnis vorübergehend beibehält, um sich aus diesem heraus um eine Anschlussstelle zu bemühen. Dies hat besonders dann zu gelten, wenn die Arbeitgeberin überdies erklärt, dass sie mit der versicherten Person zufrieden gewesen sei und sie in ihren Diensten belassen hätte. Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird vermutet. Kann keine Unzumutbarkeit nachgewiesen werden, trägt die versicherte Person die Folgen der Beweislosigkeit (vgl. Simic, a.a.O., S. 31 f. und S. 66; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, 1998, S. 79 und S. 116 f.; Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1, mit Hinweisen). Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes Arbeit zu suchen (vgl. Art. 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 AVIG). Die versicherte Person muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Unzumutbar ist namentlich eine Arbeit, die den berufs-

und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG). Diese Ausnahme bezweckt, Lohndrückerei und Sozialdumping zu verhindern. Sie bezieht sich auf die konkret angebotene Stelle und bemisst sich anhand objektiver Kriterien. Verfügt eine arbeitnehmende Person über einen Berufsabschluss für die konkret angebotene Stelle, so entspricht der berufsübliche Lohn dem, was normalerweise einer ausgebildeten Person dieses Berufs bezahlt wird. Bei einer ungelernten Tätigkeit sind hingegen die branchenüblichen Durchschnittslöhne massgebend (Simic, a.a.O., S. 67 f.; Nussbaumer, a.a.O., Rz 294). Ebenfalls unzumutbar ist eine Arbeit, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt, sofern diese das 30. Altersjahr bereits zurückgelegt hat (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. b in Verbindung mit Art. 16 Abs. 3 bis AVIG). In Bezug auf die für eine Tätigkeit geforderten Fähigkeiten ist eine Arbeit unzumutbar, wenn sie die versicherte Person überfordert, wobei die versicherte Person die Überforderung bei der Aufgabe einer bestehenden Stelle beweisen muss. Lässt sich die Überforderung nicht objektiv erstellen, ist die Unzumutbarkeit zu verneinen. Eine Unterbeanspruchung des Fähigkeits- und Fertigniveaus ist hingegen in der Regel zumutbar, ausser die versicherte Person würde dadurch ihre beruflichen Qualifikationen verlieren. Namentlich ist einer versicherten Person zuzumuten, dass sie eine entsprechende Arbeitsstelle vorübergehend beibehält, um sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach einer Anschlussstelle umzusehen. Mangelnde Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder die Tatsache allein, dass sich das erzielte Einkommen nicht erwartungsgemäss entwickelt, genügen somit nicht für die Annahme, dass der versicherten Person ein weiterer Verbleib bis zur Zusicherung einer Anschlussstelle unzumutbar sei (Chopard, a.a.O., S. 122; Simic, a.a.O., S. 70 f.). Gemäss der Gesprächsnotiz der Arbeitgeberin vom 10. März 2022 hatte der Beschwerdeführer diese bereits Ende 2021 aufgefordert, ihn zu entlassen (act. G5.1/96). Da der Beschwerdeführer diese Gesprächsnotiz ebenfalls unterschrieben hat (wobei er lediglich sinngemäss angemerkt hatte, dass die Minusstunden hauptsächlich im Winter ab Januar 2021 angefallen seien), muss er sich deren Inhalt entgegenhalten lassen. Durch die Aufforderung zur Entlassung hat der Beschwerdeführer aktiv auf die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses hingewirkt. Im März 2022 unterzeichnete er dementsprechend eine Auflösungsvereinbarung, mit welchem das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2022 beendet wurde (act. G5.1/160). Damit ging er ein zweiseitiges Rechtsgeschäft ein und nahm, da er zu diesem Zeitpunkt keine Anschlusslösung hatte, das Risiko einer Arbeitslosigkeit ab 1. Juni 2022 in Kauf. Diese Form der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen gilt – wie eine Arbeitnehmerkündigung – als freiwillige Stellenaufgabe und ist daher (vorbehältlich von hier nicht ersichtlichen und auch nicht geltend gemachten Willensmängeln) unter den Einstellungsstatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu subsumieren (vgl. E. 2.2 vorstehend). Die Arbeitgeberin hat sodann auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin angegeben, sie hätte den Beschwerdeführer weiterbeschäftigt, wenn dessen Leistung und Einstellung sich (wieder) massiv verbessert hätten (vgl. act. G5.1/94 f.). Dass die Arbeitgeberin keine Kündigung des Beschwerdeführers geplant hat, ergibt sich auch implizit aus der Gesprächsnotiz vom 10. März 2022, war sie doch auf die Aufforderung des Beschwerdeführers Ende 2021, ihn zu kündigen, nicht eingegangen und hatte ihm trotz der Abmahnung betreffend Leistung, Arbeitseinstellung und Minusstunden auch weiterhin keine Kündigung angedroht. Demnach ist der Beschwerdeführer grundsätzlich in der Anspruchsberechtigung einzustellen, es sei denn, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses wäre ihm unzumutbar gewesen. Die Zumutbarkeit der Fortführung des

Arbeitsverhältnisses ist zwischen den Parteien streitig und wird nachfolgend geprüft. Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, er sei zunehmend für Aufgaben eingesetzt worden, welche eine höhere Qualifikation voraussetzten und dementsprechend höher hätten entlohnt werden müssen. Er habe mehrmals eine Lohnerhöhung gefordert, was die Arbeitgeberin aber abgelehnt habe. Er beruft sich damit implizit darauf, die ihm übertragene Arbeit sei für seine Anstellung nicht mehr berufsmässig gewesen, sodass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a geworden sei (vgl. dazu E. 2.4 vorstehend). Bei seinen Ausführungen betreffend erhebliche Erweiterung seines Aufgabengebiets handelt es sich jedoch um Behauptungen, die weder von der Arbeitgeberin bestätigt werden noch in den vorliegenden Akten ausgewiesen sind. Insbesondere findet die ausdrückliche Behauptung des Beschwerdeführers, er sei Team- und Lagerleiter gewesen und als Nachfolger des Leiters [...] vorgestellt worden (act. G5.1/87) in den Akten keine Stütze. Aus der Gesprächsnotiz vom 10. März 2022 geht vielmehr hervor, dass die Arbeitgeberin eine massive Verschlechterung der Leistung und Einstellung seit Beginn des Jahres 2022 beim Beschwerdeführer wahrnahm, wodurch der Arbeitsablauf in der Produktion behindert worden sei. Die Arbeitgeberin hielt dem Beschwerdeführer vor, er würde die Arbeitszeiten nicht einhalten, insbesondere die Arbeitsstelle zu früh verlassen (act. G5.1/96). Dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer unter diesen Voraussetzungen die Team- und [...] -leitung, die Verantwortung für die Materialbeschaffung oder die Rolle als Ansprechpartner der Lieferanten vollumfänglich übertragen haben soll, ist nicht überzeugend. Es fehlen denn auch schriftliche Nachweise (wie etwa E-Mails, Arbeits- oder Projektpläne oder Briefwechsel zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Arbeitgeberin), aus denen hervorginge, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer zusätzliche oder andere Aufgaben übertragen hätte oder der Beschwerdeführer seinerseits die Arbeitgeberin zur Anpassung seines Arbeitsvertrags oder Pflichtenhefts aufgefordert oder eine neue Funktionsbezeichnung beantragt hätte. Die Folgen der Beweislosigkeit trägt der Beschwerdeführer (vgl. E. 2.3 vorstehend). Dies bedeutet für den vorliegenden Fall, dass auf die unbewiesenen gebliebenen Angaben des Beschwerdeführers grundsätzlich nicht abgestellt werden kann. Selbst wenn auf die – unbewiesenen gebliebenen – Behauptungen des Beschwerdeführers abgestützt würde, erscheint ein Verbleiben an der Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Anstellung vorliegend aus den nachfolgenden Gründen nicht als unzumutbar. Der Lohn von Fr. 4'300.-- war unstrittig angemessen für einen Mitarbeiter [...]. Das Arbeitsverhältnis begann im August 2020 und hatte somit zum Zeitpunkt, als der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben zum ersten Mal eine Lohnerhöhung beantragte (ca. März 2021), noch kein Jahr gedauert. Dies impliziert, dass er bereits kurze Zeit nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses mit den Konditionen seiner Anstellung nicht zufrieden war. Bei seiner zweiten Forderung nach Lohnerhöhung war der Beschwerdeführer erst ein Jahr und rund vier Monate bei der Arbeitgeberin angestellt (ca. November 2021; vgl. zum Ganzen act. G5.1/70 f.). Aus den Akten ergeben sich keine Hinweise, wonach die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mit hinreichender Bestimmtheit eine Lohnerhöhung so kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt hätte. Auch wenn dem Beschwerdeführer tatsächlich weitere oder neue Aufgaben übertragen worden wären, hätte er diese im Grundsatz auch ohne Lohnerhöhung übernehmen müssen, soweit sie in zeitlicher Hinsicht während seiner normalen Arbeitszeit hätten erledigt werden können, mit seinen Pflichten gemäss Arbeitsvertrag kompatibel gewesen wären und seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprochen hätten. Im Arbeitsvertrag ist diesbezüglich festgehalten, der

Beschwerdeführer könne im Ermessen der Geschäftsleitung auch zu anderen Arbeiten herangezogen werden (act. G5.1/161). In zeitlicher Hinsicht ist Folgendes zu beachten: Gemäss Aussage des Beschwerdeführers kündigte der Leiter Einkauf, dessen Weggang der Beschwerdeführer als Hauptargument für die von ihm behauptete Mehrbelastung bzw. Aufgabenumverteilung anführt, im November 2021 (vgl. act. G5.1/70 f.). Gestützt auf die von der Arbeitgeberin eingereichte und vom Beschwerdeführer nicht bestrittene Zeiterfassung leistete er im Oktober und November 2021 Überstunden im einstelligen Bereich, während er im August und September 2021 sowie von Dezember 2021 bis März 2022 jeweils monatliche Minuszeiten zwischen einigen Minuten und einigen Stunden machte. Am Ende des Arbeitsverhältnisses resultierte für den Zeitraum von Juni 2021 bis Mai 2022 ein Negativ-Saldo von über 130 Stunden (davor waren bereits 132.38 Minusstunden für den Zeitraum bis Mai 2021 angelaufen, vgl. act. G5.1/121 ff.). Damit ist eine erhebliche Mehrbelastung des Beschwerdeführers durch zusätzliche Aufgaben seit dem Weggang des Leiters Einkauf jedenfalls in zeitlicher Hinsicht nicht ausgewiesen. Vielmehr konnte der Beschwerdeführer offensichtlich alle ihm übertragenen Arbeiten innerhalb der normalen Wochenarbeitszeit bewältigen. Die geltend gemachten zusätzlichen Aufgaben betreffend ist zudem darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer nicht vorbringt, er hätte diese Aufgaben mangels Qualifikationen nicht ausführen können. Vielmehr impliziert er, er wäre bereit und in der Lage gewesen, die Aufgaben zu übernehmen, wenn die Arbeitgeberin auf seine Lohnforderungen (Lohnerhöhung) eingegangen wäre (vgl. etwa act. G5.1/169, G5.1/164, G5.1/87, G5.1/70 f., G1 und G9). Demnach wären die Aufgaben auch nicht deshalb unzumutbar gewesen, weil sie eine Überforderung für den Beschwerdeführer dargestellt hätten. Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG unzumutbar würde, wenn die arbeitnehmende Person, welche ursprünglich für eine Hilfstätigkeit eingestellt wurde, aufgrund ihrer guten Qualifikationen dauerhaft Aufgaben übernehmen müsste, für welche normalerweise eine entsprechende Fachkraft mit Berufsabschluss zu einem wesentlich höheren Lohn eingestellt werden müsste. Die Frage kann jedoch offengelassen werden, da es vorliegend jedenfalls an einer genügenden Dauerhaftigkeit fehlt. Denn wie bereits dargelegt, kündigte der Leiter Einkauf nach Angaben des Beschwerdeführers im November 2021 und gestützt auf die Gesprächsnotiz vom 10. März 2022 liess die Arbeitsleistung und Einstellung des Beschwerdeführers bereits zwei Monate später, ab 2022, erheblich nach, obschon die zeitliche Arbeitslast nicht zugenommen hatte. Dass eine Arbeitgeberin beim Weggang eines Vorgesetzten dessen Aufgaben zur Überbrückung einer Vakanz an Mitarbeitende verteilt, die fachlich in der Lage sind, diese zusätzliche Arbeit innerhalb der normalen Arbeitszeit auszuführen, führt nicht ohne Weiteres zur Unzumutbarkeit des Verbleibens an dieser Arbeitsstelle. Vorliegend hat der Beschwerdeführer selbst eingeräumt, dass diese Situation vorübergehender Natur sein sollte, zumal ein neuer Leiter Einkauf gesucht und eingestellt wurde (vgl. act. G9, G5.1/60 f. und act. G5.1/62). Insofern war für den Beschwerdeführer absehbar, dass eine allfällige Mehrbelastung durch die Übernahme von Aufgaben des Leiters Einkauf vorübergehend sein würde. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, er habe im März 2021 das SAP im Lager einführen müssen, fällt auf, dass er ebenfalls dartut, seit Januar 2021 seien zahlreiche Minusstunden angefallen, weil die Arbeitgeberin ihm keine Arbeit habe zuweisen können. Diese Behauptung des Beschwerdeführers, wonach seine Minusstunden durch einen Annahmeverzug der Arbeitgeberin verursacht worden seien, steht allerdings im Widerspruch zu der von ihm mitunterzeichneten Gesprächsnotiz vom 10. März 2022

(act. G5.1/96). Die vorübergehende Zuweisung von Arbeit ausserhalb seines normalen Tätigkeitsbereichs bei offenbar tiefer Arbeitslast in seinem eigentlichen Tätigkeitsgebiet erscheint daher unter den gegebenen Umständen nicht unzumutbar, zumal der Beschwerdeführer nicht einmal dadurch seine Minusstunden wettmachte. Der Beschwerdeführer war nach eigenen Angaben darum bemüht, bessere Konditionen für seine Anstellung in Form eines höheren Lohns und möglicherweise auch einer anderen Stellenbezeichnung bzw. eines erweiterten Aufgaben- und Kompetenzbereichs auszuhandeln. Dass die Arbeitgeberin darauf nicht eingegangen ist und dem Beschwerdeführer soweit ersichtlich weder eine andere Anstellung innerhalb des Unternehmens noch eine Lohnerhöhung in Aussicht stellte, bildet – unter der Prämisse, dass dem Beschwerdeführer nicht dauerhaft ohne Vertragsänderung höher zu entlohnende Aufgaben zugeteilt wurden – keinen triftigen Grund für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Beschwerdeführer hätte deshalb aus dem laufenden Arbeitsverhältnis heraus eine Anschlusslösung finden müssen, wenn er mit dem Lohn und den Anstellungsbedingungen nicht zufrieden war (vgl. E. 2.4 in fine vorstehend). Nach dem Gesagten wäre es ihm insgesamt zumutbar gewesen, für die Dauer der Stellensuche am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben und erst nach Zusage einer neuen Stelle zu kündigen. Die Beschwerdegegnerin hat die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers somit zu Recht als selbstverschuldet eingestuft und ihn folglich zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügten 36 Einstelltage angemessen sind. 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; vgl. auch das vom Seco erlassene Einstellraster, AVIG-Praxis ALE, D. 75, 1.D). 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 (Chopard, a.a.O., S. 167 und 169; Simic, a.a.O., S. 90 f.). Vorliegend kann verschuldensmindernd berücksichtigt werden, dass der Beschwerdeführer nach seinem Empfinden über längere Zeit das Gespräch mit seiner Arbeitgeberin gesucht und sich um eine Verbesserung seiner Anstellungsverhältnisse, namentlich des Lohns, bemüht hat. Erst nachdem sich abzeichnete, dass die Arbeitgeberin ihm in absehbarer Zeit kein besseres Angebot machen würde, löste er das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung auf.

Der Beschwerdeführer hatte zudem nach eigenen Angaben den Eindruck, für Arbeiten ausserhalb der üblichen Pflichten eines Mitarbeiters Hilfsstofflager eingesetzt zu werden, ohne dafür eine über die vertraglich vereinbarten Leistungen gehende Kompensation zu erhalten. Aus seinen Ausführungen geht hervor, dass er sich über längere Zeit ungerecht behandelt fühlte. Aus diesem Gefühl heraus scheint er schliesslich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses initiiert zu haben. Die Beschwerdegegnerin hat dem indes bereits Rechnung getragen, indem sie dem Beschwerdeführer Einstelltage im unteren Bereich für schweres Verschulden auferlegt hat. Die Einstellung von 36 Tagen stellt daher eine dem konkreten Verschulden angemessene Sanktion dar. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 Abs. 1 lit. f bis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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