

1. Kammer als Versicherungsgericht

URTEIL

vom 29. November 2005

in der verwaltungsrechtlichen Streitsache

betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung

1. a) Die heute 47-jährige ... (geb. 07.09.1958) ist verheiratet und Mutter zweier erwachsener Kinder. Seit 1988 war sie im ... in ... als Hausdienstangestellte arbeitstätig. Seit dem Jahre 1995 litt sie zunehmend an Rückenschmerzen, weshalb sie ihre bisherige Arbeitsstelle im Betrieb wechseln wollte, was von ihrer Vorgesetzten indes abgelehnt wurde. Seit jenem Ereignis fühlte sich die Versicherte von ihrer Vorgesetzten nicht mehr richtig verstanden bzw. teils sogar schikaniert. Aufgrund der in der Folge vermehrt aufgetretenen Spannungen am Arbeitsplatz suchte die Versicherte im Oktober 2004 einen Anwalt auf, worauf die Situation weiter eskalierte. Selbst der Beizug eines Coachs bzw. Vermittlers zwischen den Beteiligten brachte keine Klärung und Bereinigung der Angelegenheit. Am 17.03.2005 schlossen die Versicherte und die ...leitung in gegenseitigem Einvernehmen einen Auflösungsvertrag ab, wonach das langjährige Dienst- und Arbeitsverhältnis – unter voller Lohnfortzahlungspflicht bis 30.06.2005 – in 3½ Monaten beendet werden sollte. Im Arbeitszeugnis vom 30.04.2005 wurde der Versicherten alsdann von der Arbeitgeberin noch bestätigt, dass sie eine geschätzte und zuverlässige Mitarbeiterin gewesen sei, welche die ihr übertragenen Arbeiten stets zur Zufriedenheit ausgeführt habe. Sie sei korrekt und hilfsbereit gewesen und verlasse das ... auf eigenen Wunsch. Ab dem 01.07.2005 beantragte die Versicherte bei der zuständigen Arbeitslosenkasse (ALK) Graubünden den Bezug einer Arbeitslosenentschädigung (ALE).
- b) Auf Rückfrage der ALK vom 05.08.2005 an die frühere Arbeitgeberin über den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses antwortete die ... AG (als

Rechtsnachfolgerin des ...) am 10.08.2005, dass folgende Vorfälle zur Kündigung geführt hätten:

- Mangelnde Flexibilität bei der Arbeitsorganisation
- Widerwillige Befolgung von Anordnungen des Vorgesetzten
- Mangelndes Teamverhalten
- Störung des Betriebsklimas
- Unausgewogenes Verhältnis der Qualität und Quantität der Arbeitsleistungen

In der Folge wurde der Versicherten die Möglichkeiten geboten, sich dazu noch zu äussern, wovon sie am 16.08.2005 Gebrauch machte.

- c) Gestützt auf die gewonnenen Erkenntnisse stellte die ALK mit Verfügung vom 23.08.2005 die Gesuchstellerin für 27 Tage infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung (ab 01.07.05) ein. Eine hiergegen erhobene Einsprache wies das Kantonale Amt für Industrie und Gewerbe (KIGA) mit Entscheid vom 21.09.2005 ab.
2. Dagegen erhob die Einsprecherin am 30.09.2005 innert Frist Beschwerde beim Verwaltungsgericht mit dem (sinngemässen) Antrag um Aufhebung des angefochtenen Entscheids samt der diesem zugrunde liegenden Einstellungsverfügung. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass auf sie grosser Druck beim Abschluss des Aufhebungsvertrags vom März 05 ausgeübt und ihr deshalb in Tat und Wahrheit seitens der Arbeitgeberin gekündigt worden sei. Es stimme nicht, dass sie arbeitsvertragliche Pflichten verletzt oder missachtet habe; vielmehr habe sie ihren Vorgesetzten stets gehorcht. Überdies habe man ihr versichert, dass sie aus dem „aufgezwungenen“ Aufhebungsvertrag sicherlich keine Nachteile seitens der ALK zu erwarten hätte. Der Beizug des Anwalts im Herbst 04 sei nur erfolgt, um in Ruhe ihre Arbeit im ... erledigen zu können und nicht arbeitslos zu werden. In ihrer Situation wäre eine Einstellung nur dann zulässig gewesen, wenn sie sich schuldhaft verhalten hätte, was bei der ihr nahe gelegten (Selbst-)Kündigung bzw. bei ihrer Unterzeichnung des Auflösungsvertrags im März 05 gerade nicht der Fall gewesen sei.

3. In der Vernehmlassung beantragte das KIGA (Vorinstanz) die Abweisung der Beschwerde. Unter Verweis auf die Angaben im angefochtenen Entscheid betonte es, dass die Stellenkündigung auf einem Fehlverhalten der Versicherten beruhe und ihre Arbeitslosigkeit somit selbstverschuldet sei.

Das Gericht zieht in Erwägung:

1. a) Nach Art. 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG; SR 837.0) ist eine Versicherte in der Anspruchsberechtigung dann einzustellen, wenn sie namentlich durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist (Abs. 1 lit. a). Laut Art. 44 Abs. 1 der Verordnung zum AVIG (AVIV; SR 837.02) gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die Versicherte durch ihr Verhalten – speziell wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (lit. a) oder falls die Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war; es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (lit. b).
- b) Im konkreten Fall geht aus den Schreiben vom 11.02. sowie 03.03.2005 des Anwalts der Versicherten mit aller Deutlichkeit hervor, dass sich die Beschwerdeführerin zumindest den Vorwurf eines intern „nicht mehr tragbaren Verhaltens“ gegenüber den Vorgesetzten gefallen lassen muss, weshalb eine Anfechtung einer ordentlichen Kündigung auch als völlig aussichtslos bezeichnet wurde. Die Aussagen „der restlichen Mitglieder des Putzteams“ hätten jenen Vorhalt bestätigt, womit keine Chance auf einen Prozessgewinn bestünde. Im Übrigen könnte bereits jetzt festgehalten werden, dass die ALK ihr „Straftage“ auferlegen würde, sofern das Arbeitsverhältnis aufgrund ihres derzeitigen Verhaltens aufgelöst würde. Im Lichte der soeben erwähnten Schreiben ist für das Gericht indes bereits hinreichend erstellt, dass die im Antwortschreiben vom 05.08.2005 der früheren Arbeitgeberin aufgezählten „Vorfälle“ wenigstens zum Teil zutreffend sind und daher die Versicherte eindeutig gegen arbeitsvertragliche Pflichten

verstossen hat. Was die Versicherte dagegen vorbrachte, vermag inhaltlich nicht zu überzeugen. Sie konnte insbesondere weder belegen, dass auf sie Druck bei der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags vom März 05 ausgeübt wurde, noch dass ihr „Straffreiheit“ hinsichtlich des Bezugs von ALE zugesichert worden wäre. Aufgrund der bereits in den Schreiben ihres eigenen Anwalts geschilderten Sach- und Rechtslage muss vielmehr gerade vom Gegenteil ausgegangen werden. Insofern sich die Versicherte auch noch an ihr gutes Arbeitszeugnis vom April 05 klammerte, muss unter den gegebenen Umständen ohne Zweifel von einem reinen Gefälligkeitszeugnis gesprochen werden, da die frühere Arbeitgeberin offensichtlich das wirtschaftliche Fortkommen der Versicherten bei einer allfällig neuen Stellensuche nicht unnötig erschweren wollte. In diesem Sinne enthielt das besagte Zeugnis sogar gewisse Unwahrheiten, indem dort behauptet wurde, dass die Versicherte selbst gekündigt hätte, obschon das betreffende Arbeitsverhältnis nachweislich im gegenseitigen Einvernehmen mittels Aufhebungsvertrag aufgelöst wurde. Darauf ist also nicht abzustellen. Die Erfüllung des Tatbestandes von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ist damit ausgewiesen.

- c) Überdies hätte auch die Erfüllung des Tatbestandes von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bejaht werden müssen, weil die Versicherte den Aufhebungsvertrag im März 05 freiwillig unterschrieb und damit ihr Einverständnis zur Auflösung des Arbeitsvertrags bekundete, bevor sie aktenkundig die Zusicherung auf den Erhalt einer neuen Arbeitsstelle hatte. Nach Lage der Akten kann zudem nicht davon ausgegangen werden, dass der Versicherten der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz nach über 17-jähriger Tätigkeit bis zur Findung einer neuen Arbeitsstelle ab sofort unzumutbar gewesen wäre.
2. Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV bemisst sich die Dauer der Leistungseinstellung nach dem Verschulden der Versicherten an der Arbeitslosigkeit. Bei leichtem Verschulden beträgt die Einstellungsdauer 1-15 Tage (lit. a), bei mittelschwerem Verschulden 16-30 Tage (lit. b) und bei schwerem Verschulden 31-60 Tage (lit. c). Vorliegend wurde auf mittelschweres Verschulden erkannt und die Einstellungsdauer mit 27 Tagen im obersten

Bereich der entsprechenden Sanktionsskala angesiedelt. Diese Gesamtqualifikation ist vertretbar, dies umso mehr, als Art. 45 Abs. 3 AVIV sogar ausdrücklich von einem schweren Verschulden spricht, sofern eine Versicherte ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben hat. Die Mindestinstelldauer hätte hiernach aber 31 Tage betragen, womit genügend erstellt ist, dass die Vorinstanz weder rechtswidrig noch gar willkürlich handelte, als sie nach ihrem pflichtgemässen Ermessen eine Einstellung von 27 Tagen als angemessen taxierte.

3. a) Der angefochtene Entscheid erweist sich demnach in jeder Beziehung als rechtens und verhältnismässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

- b) Gerichtskosten werden nicht erhoben, da das kantonale Beschwerdeverfahren laut Art. 61 lit. a ATSG – ausser hier nicht zutreffender Ausnahmen – kostenlos ist. Eine aussergerichtliche Entschädigung an die Vorinstanz entfällt nach Art. 61 lit. g ATSG (Umkehrschluss).

Demnach erkennt das Gericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Kosten erhoben.