

URTEIL

vom 4. Januar 2006

in der verwaltungsrechtlichen Streitsache

betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung

1. ... ist am 2. Januar 1966 geboren, verheiratet und Vater von zwei Kindern. Vom 1. Februar bis zum 31. August 2005 arbeitete er bei der ... als Bauführer und Bereichsleiter. Am 18. Mai 2005 kündigte er noch während der viermonatigen Probezeit diese Stelle auf Ende August 2005.

Am 27. Mai 2005 meldete er sich zur Arbeitsvermittlung an. Am 1. September 2005 erhob er Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab selbigem Datum. Im Antragsformular gab der Versicherte als Kündigungsgrund das Nichteinhalten vertraglicher Abmachungen an. Die Arbeitgeberbescheinigung vom 31. August verweist diesbezüglich auf das Kündigungsschreiben des Versicherten vom 18. Mai 2005. In diesem schrieb der Versicherte, dass es für ihn ausser Frage stehe, sein Nachdiplomstudium in Betriebswissenschaft abzubrechen und zu einem späteren Zeitpunkt weiterzuführen. Da die momentane Situation innerhalb der Firma aber eine Weiterbildung in diesem Rahmen nicht zulasse, kündige er.

2. Mit Schreiben vom 20. September 2005 wurde der Versicherte von der Arbeitslosenkasse Graubünden (ALK GR) im Hinblick auf eine mögliche Einstellung der Anspruchsberechtigung wegen Kündigens der Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen gleichwertigen Tätigkeit zur Stellungnahme aufgefordert.

In seiner Stellungnahme vom 21. September 2005 führte der Versicherte aus, dass in seinem Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten worden sei, dass er bei seiner Weiterbildung Unterstützung seitens der Unternehmung erhalten werde. Am 17. Mai 2005 habe der Geschäftsführer seines damaligen Arbeitgebers ihn jedoch informiert, dass seine Präsenzzeit ungenügend sei und werde durch das Nachdiplomstudium beeinträchtigt. Er müsse daher innert weniger Tage entscheiden, sein Nachdiplomstudium abzubrechen, um mehr Zeit für die Firma zu haben und dies, obwohl er im Februar 182.5, im März 218.5 und im April 238.75 Stunden für die Unternehmung da gewesen sei. Hierzu führte der Versicherte weiter aus, dass er in seine Weiterbildung finanziell und zeitlich sehr viel investiert habe und nicht bereit gewesen sei, diese Investition zu gefährden. In diesen Bemühungen habe er von seinem Arbeitgeber auch keine Unterstützung erhalten und er habe sich das erste Mal in seiner beruflichen Tätigkeit im Stich gelassen gefühlt, was für ihn unerträglich geworden sei. Zudem habe er später auch festgestellt, dass das Geschäftsgebaren der ... nicht mit seinen inneren Werten vereinbar sei. Schliesslich bezeichnete der Versicherte in diesem Schreiben das Verhalten des Geschäftsleiters als im Nachhinein höchst fragwürdig und behauptete, dass ihm gegenüber Mobbing betrieben worden sei. Hätte er darum nicht die Konsequenzen gezogen, wäre er ein Fall für den Psychiater geworden. Sein Entschluss, die Unternehmung so bald als möglich zu verlassen, sei zusätzlich durch das Verhalten seines direkten Vorgesetzten während der letzten drei Monate bestätigt worden. Früher oder später wäre es daher so oder so zum Bruch gekommen. Aus all diesen Gründen sei er nicht einverstanden mit einer vorübergehenden Einstellung in seiner Anspruchsberechtigung.

Mit Verfügung vom 30. September 2005 (V 2005/1427) wurde der Versicherte für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Zur Begründung wurde angeführt, dass er die Stelle ohne Zusicherung einer anderen gekündigt habe. Triftige Gründe, welche eine Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz begründen würden, seien von ihm nicht vorgebracht worden. Er habe somit ohne entschuldbaren Grund gekündigt. Gemäss Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die

Insolvenzentschädigung (AVIV; SR 837.02) liege in einem solchen Fall ein schweres Verschulden vor, was nach Art. 45 Abs. 2 lit. c AVIV eine Einstellung von Mindestens 31 Arbeitstagen ausmache.

3. Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 7. Oktober 2005 Einsprache bei der ALK GR mit dem Begehren, die Einstelltage auf das absolute Minimum zu reduzieren. Die Begründung folgt dabei hauptsächlich dem schon in seiner Stellungnahme vom 21. September 2005 Vorgebrachten. Als zusätzliche Gründe, die für eine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle sprechen würden, behauptete er, dass er nie richtig eingearbeitet worden sei. So sei zum Beispiel nie über Arbeitsteilung etc. gesprochen worden. Er habe daher versucht, aus dem vorhandenen Chaos das Beste zu machen. Auch habe er seinen vertraglich vereinbarten Lohn unter Androhung der Rechtsmittelanwendung erkämpfen müssen. Zudem sei er gezwungen worden, bis über seine psychischen Grenzen hinaus Leistungen zu erbringen. Und obwohl er weit über die Norm hinaus Arbeitsstunden für die Unternehmung geleistet habe, sei ihm jede Unterstützung seitens der ... entzogen worden. Für ihn sei damals festgestanden, dass die ... sich nicht an den Arbeitsvertrag halten wollen, wodurch er sich zum Handeln gezwungen gesehen habe. Er habe daher das Unternehmen so rasch wie möglich verlassen müssen. Ab dem Kündigungstermin habe er dann alles unternommen, um möglichst schnell wieder eine Tätigkeit aufnehmen zu können, was das regionale Arbeitsvermittlungszentrum und das Gemeindearbeitsamt bestätigen könnten. Er habe unterdessen bei der ... auf den 1. Januar 2006 eine neue Arbeit gefunden. Zu seiner Überraschung habe es aber länger gedauert, bis er diese neue Stelle bekommen habe. Den Grund dafür sehe er in Ferienabwesenheiten von Entscheidungsträgern im Juli und August 2005. Da sei ihm aber ja die ungewöhnlich lange Kündigungsfrist von drei Monaten im ersten Anstellungsjahr entgegengekommen, ansonsten wäre er schon lange arbeitslos.
4. Am 20. Oktober 2005 wies die ALK GR die Einsprache ab. Zur Begründung wurde angeführt, dass der Versicherte seine Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer anderen selber gekündigt habe und dass er nur bei Unzumutbarkeit des

Verbleibens an dieser Stelle nicht in der Anspruchsberechtigung hätte eingestellt werden müssen. In diesem Fall seien jedoch keine Gründe vorgebracht worden, die eine Unzumutbarkeit begründen würden. So könne einem Versicherten in der Regel zugemutet werden, für eine begrenzte Zeit in einem unbefriedigenden oder belastenden Arbeitsverhältnis zu verbleiben, um von dort aus eine neue Stelle zu suchen. Auch Überstunden, Differenzen über Lohnhöhe und eine mangelnde Identifikation mit den Gepflogenheiten der Arbeitgeberin änderten daran nichts. Eine behauptete Unzumutbarkeit aus medizinischen Gründen wäre mittels eines eindeutigen Arztzeugnisses zu beweisen. Ein Arztzeugnis liege aber nicht vor. Auch aus der Tatsache, dass ihm die Arbeitgeberin nahe gelegt habe, die Weiterbildung zu unterbrechen und diese später weiterzuführen, könne keine Unzumutbarkeit abgeleitet werden. Ihm wäre es daher zuzumuten gewesen, bis zum Auffinden einer neuen, besser geeigneten Stelle an der alten zu verbleiben und dementsprechend die Weiterbildung vorübergehend zu unterbrechen. Die Einstelltage seien somit zu Recht und mit 40 Arbeitstagen vertretbar im mittleren Bereich des verordneten schweren Verschuldens erteilt worden.

5. Am 15. November 2005 erhob der Versicherte frist- und formgerecht Beschwerde gegen den Einspracheentscheid mit identischem Begehren und Begründung, wie in seiner Einsprache. Er betonte erneut, dass das Verbleiben an der bisherigen Stelle unzumutbar gewesen sei, auch wenn er kein ärztliches Zeugnis eingeholt habe. Er habe die Situation am Arbeitsplatz und die Auswirkungen auf seine persönliche Verfassung frühzeitig erkannt. Die Kündigung sei daher nicht fahrlässig, sondern umsichtig gewesen. Ausserdem habe er zur Zeit des ihm nahe gelegten Studienabbruchs bereits drei Viertel der Schulzeit hinter sich gehabt. Hätte er es unterbrochen, wäre der gesamte Aufwand verloren gewesen und er hätte später mit grösster Wahrscheinlichkeit wieder von vorne beginnen müssen, um zur Diplomprüfung zugelassen zu werden. Zudem sei der bevorstehende Abschluss des Nachdiplomstudiums sicherlich behilflich bei der jetzigen Stellenbesetzung gewesen. Hätte er nach den Vorstellungen der ALK GR gehandelt, hätte er heute weder den bevorstehenden Abschluss noch eine Arbeit. Aus seinem Lebenslauf ersehe man, dass er eine fundierte,

berufsbegleitende Ausbildung vollzogen habe. Auch bei den persönlichen Verhältnissen habe er nur positive Werte an den Tag gelegt, was bei der Einstellungsdauer berücksichtigt werden müsse.

6. Am 30. November 2005 stellte die ALK GR den Antrag auf Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verzichtete die ALK GR auf eine ausführliche Vernehmlassung und verwies auf ihren Einspracheentscheid.
7. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Anfechtungsobjekt bildet im vorliegenden Beschwerdeverfahren der Einspracheentscheid der ALK GR vom 20. Oktober 2005 und die diesem zugrunde liegende Einstellungsverfügung V 2005/1427 vom 30. September 2005.

Nachfolgend bleibt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht für insgesamt 40 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Hierfür gilt es zwischen dem Kündigungs- bzw. Einstellungsgrund einerseits und der Dauer der Einstellung andererseits zu unterscheiden.

2. a) Nach Art. 30 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG; SR 837.0) ist ein Versicherter in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld dann einzustellen, wenn er namentlich durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist (Abs. 1 lit. a). Laut Art. 44 Abs. 1 AVIV gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte, wie vorliegend, das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war; es sei denn, dass ihm der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (lit. b). Die Pflicht zur Beibehaltung einer Stelle ist Teil der dem Versicherten obliegenden Schadenminderungspflicht im

Sozialversicherungsrecht und findet ihre Grenze am Zumutbarkeitsgedanken (Art. 16 AVIG). In diesem Sinne wird davon ausgegangen, dass eine Stelle dem Versicherten grundsätzlich dann nicht zum Beibehalten zugemutet werden kann, wenn sie auch nicht zur Annahme zumutbar wäre. Die Zumutbarkeitsregeln nach Art. 16 AVIG können hierfür als Auslegungshilfe herangezogen werden (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Art. 30 N 13). Dabei ist aber die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit der Annahme einer Stelle, zumal der Versicherte die Stelle zumindest beim Antritt selber als zumutbar bewertet haben musste. So kann dem Versicherten im Regelfall zugemutet werden, für eine begrenzte Zeit in einem unbefriedigenden Arbeitsverhältnis zu verbleiben, um von dort aus eine neue Stelle zu suchen. Belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz begründen demnach keine Unzumutbarkeit für den Arbeitnehmer (Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, S. 116 f.).

- b) Vorliegend versucht der Beschwerdeführer eine Unzumutbarkeit mit allgemeinen Unzumutbarkeitsgründen, der fehlenden Unterstützung für die Weiterbildung und drohender gesundheitlichen Störungen gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG zu begründen. Da sich andere Gründe für eine Unzumutbarkeit nach Art. 16 Abs. 2 lit. a-i AVIG aus den Akten nicht ergeben, was auch zu keinem Zeitpunkt vom Versicherten behauptet, oder gar bewiesen wurde, können nach den gemachten Ausführungen (E. 2. a) diejenigen des Beschwerdegegners nur bestätigt und präzisiert werden, ist es doch zutreffend, dass ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder anderen mitarbeitenden Personen alleine nicht für die Annahme einer Unzumutbarkeit genügt. Auch ein nicht den Vorstellungen des Beschwerdeführers entsprechendes Betriebsklima und mangelnde Identifikation mit dem Arbeitgeber genügen hierzu keineswegs (Chopard, a.a.O., S. 124). Ebenso zutreffend ist, dass der Beschwerdeführer mit der Kündigung der Stelle freiwillig eine anschliessende Arbeitslosigkeit in Kauf nahm, nur, um den eigenen persönlichen Bedürfnissen folgend, eine Weiterbildung zu realisieren. Der Beschwerdeführer hätte sich so organisieren müssen, um eine anschliessende und nur auf subjektive Faktoren

zurückführbare Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Ansonsten kann die Arbeitslosenversicherung dafür keine Haftung übernehmen, selbst wenn dies den Verzicht auf die Weiterbildung bedeutet hätte (Chopard, a.a.O., S. 123). Vorliegend kommt noch erschwerend hinzu, dass mit einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag die Voraussetzungen für eine berufsbegleitende Weiterbildung mit dem Arbeitgeber vertraglich geregelt waren, worauf der Beschwerdeführer hätte beharren können und auch müssen. Schliesslich ist es zutreffend, dass der Beschwerdeführer die Unzumutbarkeit zwar zusätzlich mit drohenden gesundheitlichen Störungen begründet, jedoch eine solche weder glaubhaft macht, geschweige denn beweist. So bleibt diese Begründung lediglich Behauptung des Beschwerdeführers (Chopard, a.a.O., S. 123).

- c) Zusammenfassend ergibt sich somit, dass zum Zeitpunkt der Kündigung kein Grund gegeben war, durch den sich die Kündigung wegen Unzumutbarkeit hätte rechtfertigen lassen. Daraus folgt, dass der Einstellungsgrund laut Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV im konkreten Fall zweifelsfrei erfüllt und der Beschwerdeführer somit auch zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.
3. a) Damit bleibt noch zu klären, ob die Einstellung auch hinsichtlich ihrer Dauer gerechtfertigt ist. Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV bemisst sich die Dauer der Leistungseinstellung nach dem Verschulden des 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).
- b) Wie oben dargetan, liegt hier ein Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor. Dies hat zur Konsequenz, dass gestützt auf Art. 45 Abs. 3 AVIV zwingend von einem schweren Verschulden ausgegangen werden muss, sofern eine zumutbare Stelle ohne entschuldbaren Grund gekündigt wurde (BGE 130 V 129). Dabei gilt eine Kündigung in der Probezeit grundsätzlich als entschuldbar und ist somit nicht zum vornherein als schweres Verschulden zu würdigen; es sei denn, das Arbeitsverhältnis wurde leichtfertig, aus einer

Laune heraus aufgelöst (Chopard, a.a.O., S. 120 f. u.170; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, N 712). Genau dies ist hier der Fall, hat doch der Beschwerdeführer kaum einen Tag mit seiner Kündigung gewartet, als ihn der Arbeitgeber auf seine durch die Weiterbildung beeinflusste Präsenz hingewiesen hatte. mit Blick auf das Kündigungsschreiben und in Anbetracht der gültigen Weiterbildungsvereinbarung, auf welche der Beschwerdeführer in seinen Schriften auch wiederholt hinweist, erscheint diese Kündigung gar als Trotzreaktion. Auch andere entschuld bare Gründe liegen nicht vor, weshalb zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen ist.

- c) Die Einstelldauer muss also nach der aufgezeigten "Strafskala" zwischen 31-60 Tagen betragen. Zur Ermittlung des massgebenden Verschuldensgrades können die in Art. 63 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) für die Strafzumessung angeführten Kriterien analog herangezogen werden. Dem Verwaltungsgericht ist bei der Beurteilung der Einstelldauer jedoch Zurückhaltung geboten, da den Verfügungsinstanzen hierbei ein grosser Ermessensspielraum zukommt. Vorliegend hat die Vorinstanz auf eine Kürzung von 40 Tagen erkannt. Die Einstellung liegt somit im unteren Mittelfeld des anwendbaren Strafrahmens. Das Gericht kann hierin keine Verletzung des Ermessensspielraums der Verfügungsinstanz erkennen. Vielmehr erscheint die Höhe der Einstelltage als angemessen, gilt es doch zu beachten, dass der Beschwerdeführer nichts unternommen hat um Arbeitslosigkeit zu vermeiden; im Gegenteil, er hat direkt gekündigt, als ihm trotz schriftlicher Vereinbarung ein Abbruch seiner Weiterbildung nahe gelegt wurde. Obschon dem Beschwerdeführer in concreto ein Beharren auf dem Vereinbarten nicht nur zumutbar, sondern in Anbetracht des Vorlebens und der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers zu erwarten gewesen wäre. Der Beschwerdeführer war ja auch bereit rechtliche Schritte zu unternehmen, als es um eine vertraglich zugesicherte Lohnerhöhung ging. Die erwähnte Unterlassung ist ihm zusätzlich zur Schuld anzurechnen.

4. Der angefochtene Einspracheentscheid ist damit in jeder Hinsicht rechtens und haltbar, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

5. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG und Art. 11 der kantonalen Verordnung über das Verfahren in Sozialversicherungstreitsachen (VSS; BR 542.300) ist das kantonale Beschwerdeverfahren in Sozialversicherungssachen - ausser bei leichtsinniger oder mutwilliger Prozessführung - kostenlos, weshalb vorliegend keine Kosten erhoben werden.

Demnach erkennt das Gericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Kosten erhoben.