

## AVIG-Beschwerde (Einstelltage)

*Wer ohne entschuld bare Gründe eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen gekündigt hat, hat die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Er ist in der Anspruchsbe rechtigung wegen schweren Verschuldens einzustellen (Art. 30 AVIG, Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV).*

Erwägungen:

### I.

1. A. trat am 1. Dezember 2017 eine Anstellung bei der B. AG als Assistent des Geschäftsbereichsleiters mit einem Monatslohn von Fr. 9'000.00 an. Bei Vertragsunterzeichnung im August 2017 war vorgesehen, dass er ab Juni 2018 eine Kaderposition erhalten solle mit einem Lohn von Fr. 11'000.00. So trat A. am 1. Juni 2018 vereinbarungsgemäss die Geschäftsbereichsleitung an. Per 1. Oktober 2019 übernahm A. schliesslich bei der B. AG eine Stelle als Produktmanager zum Lohn von Fr. 9'000.00.
2. Mit Schreiben vom 30. September 2019 kündigte A. das Arbeitsverhältnis per 30. November 2019.
3. Am 25. Oktober 2019 meldete sich A. bei der Arbeitslosenkasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an.
4. Am 7. Februar 2020 verfügte die Arbeitslosenkasse 31 Einstelltage ab 2. Dezember 2019. Als Begründung führte sie an, dass A. das Arbeitsverhältnis selbst aufgelöst habe. Er habe beim Antrag mehrere Kündigungsgründe wie Mobbing, üble Nachrede am Arbeitsplatz, Schutz der eigenen Gesundheit, Wahrung der Arbeitsfähigkeit sowie Funktion als Familienvater und Ehemann angeführt. Die Arbeitgeberin habe dazu in ihrer Stellungnahme angegeben, ihr sei kein Mobbing oder psychische Probleme bekannt gewesen. Der Aufgabe als Head of Business sei der Arbeitnehmer nicht gewachsen gewesen und ihm sei daher die Stelle als Produktmanager angeboten worden. Der Arbeitslosenkasse liege das detaillierte Arztzeugnis bezüglich Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vor. Dem Bericht von Dr. C. könne entnommen werden, dass A. erstmals am 26. September 2019 in ärztlicher Behandlung gewesen sei und er von diesem Zeitpunkt bis zum 30. November 2019 zu 100% arbeitsunfähig gewesen sei. Die Wiederaufnahme bzw. Weiterführung der Arbeitstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber sei gemäss Arzt nicht zumutbar gewesen, wobei ein Arbeitsplatzwechsel nicht empfohlen worden sei. Die Erstkonsultation des Arztes habe kurz vor der ausgesprochenen Kündigung stattgefunden. A. hätte vor der Kündigung bereits längerfristig bei einem Arzt in Behandlung sein sollen, um gesundheitliche Aspekte schuld mindernd vollumfänglich geltend machen zu können. Zudem hätte A. der neuen Position als Produktmanager per 1. Oktober 2019 keine Chance gegeben.
5. Am 17. Februar 2020 erhob A. Einsprache gegen die Verfügung vom 7. Februar 2020.
6. Mit Entscheid vom 5. März 2020 wies die Arbeitslosenkasse des Kantons Appenzell I.Rh. die Einsprache von A. ab. Sie verwies dabei in erster Linie auf die Begründung in der Verfügung vom 7. Februar 2020.

7. Mit Eingabe vom 27. April 2020 erhob der Rechtsvertreter von A. (folgend: Beschwerdeführer) beim Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Abteilung Verwaltungsgericht, Beschwerde gegen den Einspracheentscheid der Ausgleichskasse des Kantons Appenzell I.Rh. (folgend: Beschwerdegegnerin) vom 5. März 2020 und stellte das Rechtsbegehren, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und der Beschwerdeführer sei in der Anspruchsberechtigung nicht einzustellen.

(...)

### III.

1. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Arbeitgeberin von Anfang an extrem viel von ihm verlangt habe, auch was die Arbeitszeiten anbelangt habe. Er schätze die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf deutlich über 45 Stunden ein. Er sei oftmals vor 4.00 Uhr aufgestanden, um dringende Arbeiten zu erledigen. Ab Beginn des Jahres 2019 habe sich das Arbeitsklima verschlechtert, ohne dass es konkrete negative Vorfälle gegeben hätte. Der Beschwerdeführer habe erfahren, dass sein direkter Vorgesetzter beim Hauptinhaber und CEO schlecht über ihn geredet habe. Diese Situation sei extrem belastend gewesen. Der Beschwerdeführer habe sich Sorgen um seine berufliche Zukunft gemacht. Er habe nicht mehr gut geschlafen und sei gedanklich nur noch bei der Arbeit gewesen. Damit einher sei eine Vernachlässigung des Familienlebens gekommen. Die Arbeitgeberin habe die Geschäftsbereiche restrukturiert und ihm eine neue Stelle als Produktmanager angeboten. Diese Änderungskündigung sei mit einer Lohnreduktion von Fr. 2'000.00 und der Abgabe des Dienstfahrzeugs verbunden gewesen. Obwohl die Lohnreduktion massiv gewesen sei und ihn das Arbeitsverhältnis immer mehr belastet habe, habe er den neuen Vertrag angenommen. Die Restrukturierung sei per 1. September 2019 umgesetzt worden. Aufgrund der Kündigungsfrist von zwei Monaten habe er weiterhin den alten Lohn erhalten. Die Restrukturierung habe nicht die gewünschte Verbesserung gebracht. Der Beschwerdeführer sei seit August 2019 in einem schlechten gesundheitlichen Zustand gewesen. Er sei verzweifelt und hoffnungslos gewesen. Der seit Monaten schwelende Konflikt am Arbeitsplatz habe schliesslich zusammen mit der Überarbeitung und Übermüdung zu einem Burnout geführt. Der Beschwerdeführer habe sich am 26. September 2019 erstmals in ärztliche Behandlung gegeben. Dr. C. schrieb ihn zu 100% arbeitsunfähig. Als dem Beschwerdeführer bewusst geworden sei, dass er krank sei, das Familienleben enorm leide und er ärztliche Hilfe benötige, habe er auch den Entschluss gefasst, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Dem Beschwerdeführer sei es danach bald besser gegangen. Er sei bis 30. November 2019 zu 100% arbeitsunfähig gewesen. In Bezug auf Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern sei er danach nicht mehr eingeschränkt gewesen und folglich wieder voll arbeitsfähig. Schon im Februar 2020 habe er einen neuen Arbeitsvertrag mit der D. AG unterzeichnen können.

Dr. C. als Facharzt für Innere Medizin sei, entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin, befugt und in der Lage, einen Arbeitnehmer aus psychischen oder physischen Gründen krankzuschreiben und zu beurteilen, ob die angestammte Tätigkeit noch zumutbar sei oder nicht. Da die Krankheit des Beschwerdeführers im Arbeitskonflikt bei der B. AG gegründet habe, habe sich relativ rasch abgezeichnet, dass sich der Gesundheitszustand nach Fernbleiben von der Arbeit wieder bessern würde. Es habe deshalb für Dr. C. keinen Grund gegeben, den Beschwerdeführer für eine psychiatrische Behandlung anzumelden. Dr. C. habe den Beschwerdeführer insgesamt viermal

persönlich untersucht und danach jeweils die Arbeitsunfähigkeit attestiert. Am 12. Dezember 2019 habe er festgehalten, dass der Beschwerdeführer aus körperlicher Sicht vollumfänglich arbeitsfähig sei. Er habe sodann explizit festgehalten, dass die Arbeitsstelle bei der B. AG nicht mehr zumutbar sei. Implizit habe er damit auch einen Stellenwechsel empfohlen. Allerdings habe der Beschwerdeführer diesen Schritt nach der ersten Visite von sich aus vollzogen, so dass das Thema danach nicht mehr besprochen habe werden müssen. Die Ernsthaftigkeit der Krankheit habe sich auch darin gezeigt, dass eine lange geplante Reise habe abgesagt werden müssen. Sicherlich könne dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen werden, er habe die Stelle leichtfertig bzw. in schwerwiegend selbstverschuldeter Weise gekündigt. Der Beschwerdeführer habe erst gekündigt, als es nicht mehr anders gegangen sei.

2. Die Beschwerdegegnerin erwidert, dass der Beschwerdeführer in einer Kaderfunktion gearbeitet habe. Es dürfe von einem Mitarbeiter in dieser Gehalts- und Funktionsstufe durchaus erwartet werden, dass er sich auf Geschäftsreisen begeben. Die Geschäftsreisen seien auch im Arbeitsvertrag unter Punkt «Erfüllungsort» vermerkt sowie im Stellenprofil Produktmanager. In Kaderfunktionen sei es üblich, dass die Arbeitsstunden nicht mehr kontrolliert würden. 50 Stunden-Wochen und mehr seien nicht selten. Der Beschwerdeführer scheine dieser Funktion und der Verantwortung nicht gewachsen gewesen zu sein, seine Ressourcen hätten ihm nicht ermöglicht, die Funktion zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten auszufüllen. Seine Überforderung drücke sich in den gesundheitlichen Beschwerden aus. Die Änderungskündigung in die neue Position hätte eigentlich die Überforderung aufgehoben und dem Beschwerdeführer die Belastung abgenommen. Ein Bericht von Dr. C., der bescheinige, dass dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen habe geraten werden müssen, sofort zu kündigen, liege nicht vor. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit des Verbleibs am Arbeitsplatz sei ein strenger Massstab anzuwenden. Ein schlechtes Arbeitsklima reiche nicht aus, ebenso wenig, dass jemand am Arbeitsplatz für seine Leistungen kritisiert werde.
3.
  - 3.1. Der Versicherte ist unter anderem in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Einstellung dauert 1-15 Tage bei leichtem, 16-30 Tage bei mittelschwerem und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).
  - 3.2. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), Bd. I (Art. 1-58), 1987, Art. 30 N 6; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 140/06 vom 16. November 2006 E. 2.2). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip grundsätzlich seine Grenze am Zumutbarkeitsgedanken. Eine Stelle, die dem Versicherten nicht zur Annahme zugemutet werden kann, kann ihm grundsätzlich auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Andererseits dürfte der Zumutbarkeitsaspekt für eine bereits sich in Ausübung befindende Beschäftigung grosszügiger zu fassen sein als bei einer Stelle, die der Versicherte noch nicht angetreten hat (Gerhards, a.a.O., Art. 30 N 13). Kündigt die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen, so liegt ein schweres Verschulden vor (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV, AVIG-Praxis ALE, 2019, N D61).

3.3. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

4.

4.1. Vorliegend ist zwischen den Parteien strittig, ob der Verbleib an der Arbeitsstelle bei der B. AG für den Beschwerdeführer zumutbar war oder nicht. In diesem Zusammenhang ist zunächst der Einwand des Beschwerdeführers, es sei am Arbeitsplatz zu Mobbing und übler Nachrede gekommen, zu prüfen. In der Verschuldensabklärung der Beschwerdegegnerin gab der Beschwerdeführer an, er habe diese Probleme vor der Kündigung mit dem Arbeitgeber besprochen. Er führt dazu aus, der Arbeitgeber hätte das Problem ignoriert und sei nicht darauf eingegangen. Ergänzt wird dies durch den Vermerk «schriftlich am 26. September 2019». Der Beschwerdeführer reicht aber keine schriftlichen Unterlagen dazu ein. Weiter beruft sich der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang auf eine E-Mail von Mitte September 2019, in welchem sein direkter Vorgesetzter seine Arbeit gegenüber dem CEO kritisiert haben solle. Auch dieses Dokument reicht der Beschwerdeführer nicht ein. Die Arbeitgeberin ihrerseits bestreitet, von solchen Vorgängen Kenntnis gehabt zu haben. Der Beschwerdeführer reicht somit keinerlei Unterlagen ein, die die Vorwürfe betreffend Mobbing und übler Nachrede belegen. Als Zeugen hierfür benennt er seine Ehefrau und seinen Hausarzt, wobei er nicht geltend macht, dass diese bei irgendwelchen diesbezüglichen Handlungen seitens der Arbeitgeberin anwesend waren. Diese Zeugen könnten somit wohl nichts aus eigener Wahrnehmung zu Mobbing-Handlungen durch die Arbeitgeberin aussagen und auf eine Befragung kann verzichtet werden. Ebenso kann auf die Parteibefragung des Beschwerdeführers verzichtet werden, weil er die Möglichkeit hatte, seine Sicht der Dinge in der Beschwerde darzulegen. Insgesamt lässt sich der Vorwurf von Mobbing oder übler Nachrede am Arbeitsplatz deshalb nicht erhärten.

4.2. Weiter ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib am Arbeitsplatz nicht mehr zugemutet werden konnte. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang erstmals am 26. September 2019 einen Arzt aufgesucht hatte, der ihn in der Folge zu 100% arbeitsunfähig schrieb (bis 30. November 2019). Weiter liegt eine ärztliche Bestätigung von Dr. C. vom 7. Oktober 2019 im Sinne der Beantwortung eines Fragenkatalogs der Reiseversicherung vor, welche im Zusammenhang mit der Reiseannullation steht. Daraus ergibt sich als Diagnose eine depressive Verstimmung, Differentialdiagnose Burnout. Weiter führt Dr. C. aus, dass sich der Beschwerdeführer erstmals am 26. September 2019 bei ihm vorgestellt habe und über Probleme am Arbeitsplatz gesprochen habe. Als Therapiemassnahmen seien Schonung und Entspannung angezeigt. Im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis findet sich in den Akten der ärztliche Bericht von Dr. C. vom 12. Dezember 2019, in welchem er die Fragen der Beschwerdegegnerin beantwortet. Die Frage, ob die Wiederaufnahme bzw. Weiterführung der Arbeitstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber zumutbar sei, verneinte Dr. C.. Er führte dazu an, dass der Beschwerdeführer eine unguete Stimmung am Arbeitsplatz angegeben habe. Es werde jegliche Leistung von ihm schlecht gemacht. Der Vorgesetzte zeige keine Einsicht. Der Appetit habe sich vermindert, er sei zusehends dünnhäutig und schlafe schlecht. Auf die Frage, ob dem Beschwerdeführer ein Arbeitsplatzwechsel empfohlen werde, antwortete Dr. C. mit Nein. Weitere Unterlagen, insbesondere medizinischer Art, zur Frage der Zumutbarkeit sind in den Akten nicht vorhanden.

Die Beschwerdegegnerin kam deshalb zum Schluss, dass keine klare Empfehlung eines Arztes vorlag, die Anstellung umgehend zu kündigen. Die Begründung der Beschwerdegegnerin, ein Facharzt für Allgemeinmedizin sei nicht geeignet, psychiatrische Einschränkungen zu beurteilen, überzeugt indes nicht. Bekanntlich ist der Hausarzt als Allgemeinmediziner die erste Anlaufstelle für Betroffene. Von diesem kann durchaus erwartet werden, dass er den Gesundheitszustand einschätzen kann und gegebenenfalls eine Überweisung an einen spezialisierten Facharzt vornehmen würde, wenn dies notwendig wäre. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte, an der fachlichen Einschätzung von Dr. C. zu zweifeln. Hingegen ist der Beschwerdegegnerin zuzustimmen, dass dem Bericht von Dr. C. vom 12. Dezember 2019 nicht eindeutig entnommen werden kann, dass eine sofortige Kündigung notwendig gewesen wäre. Gemäss dem Bericht von Dr. C. vom 7. Oktober 2019 empfahl er damals lediglich eine Schonung und Entspannung. Die Aussage von Dr. C., dass dem Beschwerdeführer die Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht zumutbar sei, steht auf den ersten Blick in einem gewissen Widerspruch zur Aussage, dass kein Arbeitsplatzwechsel empfohlen wurde. Jedoch konnte die Krankschreibung nur erfolgen, wenn die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Moment nicht zumutbar gewesen war. Da Dr. C. dem Beschwerdeführer ausserhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit attestierte, handelt es sich vorliegend klarerweise um eine arbeitsplatzbezogene Krankschreibung, die sich nur rechtfertigen lässt, wenn, zumindest vorläufig, keine Rückkehr an den Arbeitsplatz zumutbar ist. Dies heisst aber noch nicht, dass bereits ein Stellenwechsel medizinisch angezeigt war. Dazu wäre wohl der weitere Verlauf abzuwarten gewesen, was aber durch die 4 Tage später erfolgte Kündigung verunmöglicht wurde. Danach stellte sich die Frage eines medizinisch indizierten Stellenwechsels überhaupt nicht mehr. Im Ergebnis ist daher der Schlussfolgerung der Beschwerdegegnerin zuzustimmen, dass eine eindeutige ärztliche Empfehlung zur sofortigen Kündigung vorliegend fehlte.

4.3. Aufgrund der obigen Ausführungen ist die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers selbstverschuldet, da er ohne entschuld bare Gründe eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen gekündigt hat. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt damit ein schweres Verschulden vor. Die Beschwerdegegnerin hat die Einstell tage am untersten Rand von 31 Tagen bei schwerem Verschulden gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV festgesetzt. Dies ist nicht zu beanstanden und wird vom Beschwerdeführer auch nicht geltend gemacht.

4.4. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

(...)

Kantonsgericht Appenzel I.Rh., Verwaltungsgericht,  
Entscheid V 3-2020 vom 29. September 2020