

# **SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2017/28 vom 14. Mai 2018**

Sg Versicherungsgericht, 2018-05-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2017\\_28](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2017_28)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2017/28 du 14 mai 2018

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2017/28 del 14 maggio 2018

## **Regeste**

Art. 11 Abs. 3, Art. 11a, Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 10h Abs. 1 AVIV. Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen wird dem Versicherten solange kein Arbeitsausfall angerechnet als die Entschädigung den Einkommensverlust während der Kündigungsfrist deckt. Zudem ist das Verschulden bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit mit ärztlichem Attest bei Verzicht auf Leistungen während eines Monats als leicht zu qualifizieren (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 14. Mai 2018, AVI 2017/28).

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der Beschwerdeführer beantragt die Vereinigung der Verfahren betreffend die Einspracheentscheide vom 20. März 2017. Da beiden Verfahren derselbe Sachverhalt zu Grunde liegt, sich die gleichen Parteien gegenüberstehen und die Streitgegenstände eng verbunden sind, rechtfertigt es sich, die Verfahren zu vereinigen und in einem einzigen Urteil zu erledigen.

### **E. 2**

2.1 Streitig und zu prüfen ist zuerst der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung für die Monate Oktober und November 2016 (vgl. Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend die Verfügung vom 28. Dezember 2016, act. G 5.1.7). 2.2 Nach Art. 8 Abs. 1 lit. a und b des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wer unter anderem ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10 AVIG) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11 AVIG). Gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG ist der Arbeitsausfall anrechenbar, wenn er einen Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert. Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen (Abs. 3). 2.3 Der Arbeitsausfall ist überdies solange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstausschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag nach Artikel 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV;

SR 837.02]). 2.4 Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen führen sodann gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachte Leistungen des Arbeitgebers ebenfalls zumindest so lange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum ursprünglich frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen Vertragsende entschädigt (vgl. Art. 10h Abs. 1 AVIV, vgl. auch BGE 141 V 428). Diese Bestimmung drückt die Doppelfunktion des anrechenbaren Arbeitsausfalls aus, der immer mit einem Verdienstaussfall verbunden sein muss (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR, 3. Aufl. Basel 2016, Rz 172). Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers betragsmässig den bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohn, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen nach Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIV). Das Seco hält in der AVIG-Praxis ALE B127 fest, dass bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 11a AVIG) für die Berechnung der Dauer des nicht anrechenbaren Arbeitsausfalls der effektiv erzielte Lohn inkl. Anteil 13. Monatslohn, Gratifikation usw. massgebend sei. Eine analoge Berechnung erscheint auch hinsichtlich der Anwendung von Art. 10h Abs. 1 AVIV sinnvoll.

### **E. 3**

3.1 Vorliegend wurde der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsvertrag mit der Arbeitgeberin vom 28. August 2014 per 15. September 2014 als Servicetechniker International angestellt. Es wurde ein Bruttolohn von Fr. 6'500.-- pro Monat sowie ein 13. Monatslohn, der 1/12 des jährlichen Bruttolohnes ohne Zulagen betrage, vereinbart (act. G 5.1.45). Gemäss dem Anstellungsreglement der Arbeitgeberin galt nach dem 2. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten (act. G 5.1.11 S. 79; G 5.1.29 S. 133). Nachdem der Beschwerdeführer vom 4. Mai bis 26. September 2016 der Arbeit krankheitshalber fern geblieben war (act. G 5.1.53), schloss er am 26. September 2016 auf eigenen Wunsch mit der Arbeitgeberin eine Aufhebungsvereinbarung. Darin wurde als Aufhebungszeitpunkt in Abweichung von der geltenden Kündigungsfrist der 26. September 2016 bestimmt, und es wurde festgehalten, dass dem Beschwerdeführer bereits der volle Septemberlohn vor dem Aufhebungszeitpunkt überwiesen worden sei. Auf weitere Lohnzahlungen bestehe nach dem Aufhebungszeitpunkt kein Anspruch mehr. Weiter wurde die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von zwei Monatslöhnen, inklusive 13. Monatslohn pro rata temporis vereinbart, die dem Beschwerdeführer im Oktober 2016 überwiesen werde (act. G 5.1.50; G 5.1.38). Gemäss Auskunft der Arbeitgeberin handelte es sich dabei um eine Entschädigung für die Monatslöhne Oktober und November 2016 (act. G 5.1.29). 3.2 Wenn auch der Beschwerdeführer bestreitet, dass es sich dabei um eine Entschädigung für die Monate Oktober und November 2016 handle, steht fest, dass er das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst hat und ihm die Arbeitgeberin unter dem Titel „Entschädigung“ zwei Monatslöhne, inklusive 13. Monatslohn pro rata temporis leistete. Zwar mag er zu Recht geltend machen, dass er bei ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses und bei weiterhin bestehender arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit keinen Lohnanspruch gegenüber der Arbeitgeberin mehr gehabt hätte, sondern ihm nach Ablauf der viermonatigen Lohnfortzahlungspflicht lediglich noch ein Taggeld der Krankentaggeldversicherung zugestanden wäre (vgl. Anstellungsreglement Ziff. 8, act. G 5.1.11 S. 80). Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass sämtliche Tatbestandselemente von Art. 10h Abs. 1 AVIV erfüllt sind, indem der Beschwerdeführer

und die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis vorzeitig und im gegenseitigen Einvernehmen unter Zusprache einer Entschädigung aufgelöst haben. Die Entschädigung führt damit so lange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum Ende der Kündigungsfrist entschädigt. 3.3 Allerdings macht der Beschwerdeführer zu Recht geltend, dass ihm für die Monate Oktober und November 2016 von der Arbeitgeberin kein Anteil am 13. Monatslohn ausbezahlt worden sei, sondern sich dieser Passus gemäss Lohnabrechnung vom 25. Oktober 2016 offenbar lediglich auf die Monate Januar bis und mit September 2016 bezogen habe (vgl. act. G 5.1.38). Gemäss Lohnabrechnung zahlte die Arbeitgeberin sowohl eine „Entschädigung gem. Vereinbarung“ von Fr. 13'000.-- als auch einen 13. Monatslohn in Höhe von Fr. 4'875.-- (act. G 5.1.38). Dieser beinhaltet aber lediglich den 13. Monatslohn pro rata temporis für die Monate Januar bis September 2016 (Fr. 6'500.-- : 12 x 9 = Fr. 4'875.--). Folglich entschädigt das Entgelt der Arbeitgeberin den Einkommensverlust des Beschwerdeführers nicht für den ganzen November 2016. Für Oktober 2016 wäre dem Beschwerdeführer nach Arbeitsvertrag zusammen mit dem Anteil am 13. Monatslohn insgesamt ein Einkommen von brutto Fr. 7'042.-- (Fr. 6'500.-- + Fr. 6'500.--/12) zugestanden. Damit bleibt von der Entschädigung von Fr. 13'000.-- für den Monat November 2016 der Restbetrag von Fr. 5'958.-- übrig. Nachdem der November 2016 22 Arbeitstage zählte, wäre dem Beschwerdeführer für jeden Arbeitstag bei vollem Lohn Fr. 320.-- zugestanden (Fr. 7'042.-- : 22 Arbeitstage). Somit deckte der Restbetrag von Fr. 5'958.-- lediglich den Einkommensverlust von aufgerundet 19 Arbeitstagen bzw. bis zum 25. November 2016. Bis zu diesem Zeitpunkt erlitt der Beschwerdeführer somit keinen anrechenbaren Arbeitsausfall, weshalb er auch keine Arbeitslosentschädigung beanspruchen kann. 3.4 Zusammenfassend ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosentaggelder für den Zeitraum vom 1. Oktober bis 25. November 2016 zu verneinen.

#### **E. 4**

4.1 Sodann ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht für 14 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist (vgl. Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend die Verfügung vom 29. Dezember 2016, act. G 5.1.6). Während er verlangt, dass ganz auf eine Einstellung zu verzichten sei, beantragt die Beschwerdegegnerin eine Herabsetzung der Einstelltage auf sieben (vgl. act. G 1, G 5). 4.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG 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 AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. 4.3 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime")

aufgegeben hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht sie den nationalen Bestimmungen über den Erlass einer Einstellungsverfügung vor (BGE 124 V 236 f. E. 3c). Damit sind bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung die gesamten Umstände der versicherten Person zu berücksichtigen (BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Genf/Zürich/Basel 2014, N 36 f. zu Art. 30; JACQUELINE CHOPARD, *Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung*, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa).

## **E. 5**

5.1 Im Zeitpunkt der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses am 26. September 2015 war dem Beschwerdeführer keine andere Stelle zugesichert. Einstellungsrechtlich stellt sich damit die Frage, ob ihm die Beibehaltung der bisherigen Stelle bis zum Finden einer anderen Beschäftigung zumutbar war. 5.2 Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund von Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Zumutbarkeit zum Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle. Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten jedenfalls begründen noch keine Unzumutbarkeit. Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) muss nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse oder das Gericht nicht mit blossen Behauptungen begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, die primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C\_742/2013, E 4.1 mit Hinweisen). 5.3 Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen und auf Anraten seiner Ärztin sowie des von der Krankentaggeldversicherung gestellten Vermittlers vorzeitig durch die Aufhebungsvereinbarung aufgelöst habe (vgl. act. G 5.1.11 S. 74). Die ihn behandelnde Psychiaterin C. \_\_\_ hielt in ihrem ausführlichen Bericht an die Krankentaggeldversicherung vom 21. Juli 2016 fest, der Beschwerdeführer leide an einer mittelgradigen depressiven Episode mit somatischem Syndrom (ICD-10: F32.11) vor dem Hintergrund eines Konfliktes am Arbeitsplatz. Es bestehe eine bereits monatelang anhaltende chronische Überarbeitung mit Kommunikationsproblemen mit dem Vorgesetzten. Mehrfache Versuche des Beschwerdeführers zu Standortgesprächen und Reduktion der nicht mehr zu bewältigenden Leistungsanforderungen seien erfolglos geblieben. Aktuell sei der Beschwerdeführer in einer adaptierten Tätigkeit zu 50% arbeitsfähig. Wegen der anhaltenden und bisher nicht veränderten Arbeitsbedingungen am bisherigen Arbeitsplatz würde die Gesundheit des Beschwerdeführers zum aktuellen Zeitpunkt jedoch durch eine

Rückkehr an diesen Arbeitsplatz beeinträchtigt (act. G 5.1.42). Mit Zeugnis vom 8. November 2016 - und damit bereits nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses - führte die behandelnde Psychiaterin aus, dass der Beschwerdeführer ab 1. Oktober 2016 zu 100% arbeits- und leistungsfähig für jede für ihn in Frage kommende Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt sei (act. G 5.1.40). Gestützt darauf geht der Beschwerdeführer davon aus, dass ihm auf Grund der ärztlich bescheinigten arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG angelastet werden könne, wenn er auf die Einhaltung der Kündigungsfrist im Zusammenhang mit einer grundsätzlich unzumutbaren Arbeitsstelle verzichtet habe (act. G 1). 5.4 Die Frage, ob der Beschwerdeführer die Kündigungsfrist von drei Monaten hätte einhalten können, konnte von med. pract. C.\_\_\_\_ jedoch nur hinsichtlich der Zumutbarkeit der weiteren Arbeitsleistungen aus medizinischer Sicht beantwortet werden, nicht aber hinsichtlich der Zumutbarkeit zur Weiterführung des Vertragsverhältnisses, was eine rechtliche Fragestellung ist (vgl. Urteile des Versicherungsgerichts vom 21. Januar 2016, AVI 2015/32, und vom 22. September 2016, AVI 2015/84). Tatsächlich hätte der Beschwerdeführer bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit auf der Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin im Krankheitsfall bzw. auf Leistungen durch die Krankentaggeldversicherung bestehen können. Entsprechend liegen keine Anhaltspunkte vor, wonach dem Beschwerdeführer die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht möglich gewesen wäre, da er bei Arbeitsunfähigkeit von einer Tätigkeit am Arbeitsplatz hätte befreit werden können. 5.5 Zusammenfassend ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer zwar die Beibehaltung der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war und er somit aus legitimem Grund die Stelle aufgab. Aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht ist ihm jedoch vorzuwerfen, dass er das Arbeitsverhältnis auflöste ohne die dreimonatige Kündigungsfrist einzuhalten. Die vorzeitige Stellenaufgabe bedeutet eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt ist.

## **E. 6**

6.1 Zu prüfen bleibt damit das im angefochtenen Einspracheentscheid angeordnete Einstellmass von 14 Tagen (act. G 5.1.6). 6.2 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt gemäss Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). In dem vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) herausgegebenen Einstellraster bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (AVIG-Praxis ALE, Rz D75) wird bei einem Lohnausfall von bis zu einem Monat von leichtem Verschulden ausgegangen, wenn die versicherte Person über ein Arztzeugnis verfügt und ihren Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kündigt. Bei einem Lohnausfall von bis zu zwei Monaten geht das Seco grundsätzlich von mittelschwerem Verschulden aus. 6.3 Vorliegend wäre das Arbeitsverhältnis ordentlich erst per 31. Dezember 2016 kündbar gewesen und der Beschwerdeführer hätte bis dahin - bei weiterhin attestierter arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit - Anspruch auf Krankentaggelder gehabt. Nachdem er durch die Aufhebungsvereinbarung auf Leistungen von nur wenig mehr als einem Monat verzichtete und weil schwierige Verhältnisse sowie Kommunikationsprobleme mit dem Vorgesetzten am Arbeitsplatz glaubhaft sind, rechtfertigt es sich, von einem leichten Verschulden

auszugehen. Die von der Beschwerdegegnerin beantragte Einstellung von sieben Tagen liegt im mittleren Bereich des leichten Verschuldens. Nachdem der Beschwerdeführer, wie geltend gemacht wird (vgl. act. G 5.1.37), bereits im Gespräch für eine neue Anstellung in Deutschland war und glaubhaft erscheint, dass ihm sowohl seine Ärztin als auch der Case Manager/Vermittler der Krankentaggeldversicherung zur vorzeitigen Vertragsauflösung geraten haben, erscheint eine Einstellung von sieben Tagen angemessen.

## **E. 7**

7.1 Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend Ablehnung von Arbeitslosenentschädigung (Verfügung vom 28. Dezember 2016) teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid aufzuheben und ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit vom 1. Oktober bis 25. November 2016 zu verneinen. 7.2 Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Verfügung vom 29. Dezember 2016) ist ebenfalls teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid ist aufzuheben, und der Beschwerdeführer ist für sieben Tage ab 27. September 2016 in der Anspruchsberechtigung einzustellen. 7.3 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). 7.4 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Partei Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Die Parteientschädigung wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b HonO (sGS 963.75) pauschal Fr. 1'000.-- bis Fr. 12'000.--. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers reichte keine Kostennote ein. Im vorliegenden Fall wäre bei vollständigem Obsiegen eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 3'500.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen. Auf Grund des lediglich teilweisen Obsiegens rechtfertigt sich eine Parteientschädigung von Fr. 1'750.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend Arbeitslosenentschädigung wird der angefochtene Entscheid aufgehoben und der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit vom 1. Oktober bis 25. November 2016 verneint. 2. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 20. März 2017 betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird unter Aufhebung des angefochtenen Entscheids teilweise gutgeheissen, und der Beschwerdeführer wird ab 27. September 2016 für sieben Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 3. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. 4. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 1'750.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu entrichten.

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