

# **SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/25 vom 24. März 2022**

Sg Versicherungsgericht, 2022-03-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_AVI\\_2021\\_25](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2021_25)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/25 du 24 mars 2022

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/25 del 24 marzo 2022

## **Regeste**

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge Arbeitgeberkündigung. Verweigerung von Arbeitgeberweisungen trotz Verwarnung. Mittleres Verschulden im obersten Bereich. Teilweise Gutheissung (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 24. März 2022, AVI 2021/25).

## **Volltext**

Entscheid vom 24. März 2022 Besetzung Versicherungsrichterinnen Corinne Schambeck (Vorsitz), Karin Huber-Studerus und Michaela Machleidt Lehmann; Gerichtsschreiberin Marsha Karas Geschäftsnr. AVI 2021/25 Parteien A.\_\_\_\_, Beschwerdeführer, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitgeberkündigung) Sachverhalt A.\_\_\_\_ (nachfolgend: Versicherter) meldete sich am 6. Oktober 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an und beantragte bei der kantonalen Arbeitslosenkasse St. Gallen (nachfolgend: Arbeitslosenkasse) Arbeitslosenentschädigung (act. G3.1/43). Zuvor war der Versicherte beim Y.\_\_\_\_ angestellt gewesen. Nach erfolgter Ermahnung hatte ihm der Arbeitgeber am 24. September 2020 das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2020 gekündigt (act. G3.1/32 und 39). Mit Schreiben vom 8. Januar 2021 forderte die Arbeitslosenkasse den Arbeitgeber auf, eine Kopie der Ermahnung mit Kündigungsandrohung und des Stellen- und Funktionsbeschriebs des Versicherten zuzustellen (act. G3.1/26). Dieser Aufforderung kam der Arbeitgeber am 26. Januar 2021 nach (act. G3.1/23) Am 29. Januar 2021 teilte die Arbeitslosenkasse dem Versicherten mit, dass die Auskunft des Arbeitgebers darauf schliessen lasse, dass ein Einstellungstatbestand erfüllt sei. Die Arbeitslosenkasse gab ihm Gelegenheit, sich dazu zu äussern und übermittelte ihm zu diesem Zweck das Formular "Verschuldensabklärung" (act. G3.1/21). Am 4. Februar 2021 teilte der Versicherte auf dem Formular "Verschuldensabklärung" mit, dass die Vorwürfe des Arbeitgebers teilweise zutreffen würden, grösstenteils jedoch nicht. Schon früh während der Anstellung habe er gravierende Mängel in den .\_\_\_\_ festgestellt. Ständig hätten Mitarbeitende gekündigt und seien teilweise auch ohne Ankündigung verschwunden. Aufgrund dieser Mängel sei das "Anecken mit Vorgesetzten und Teamkollegen" unvermeidbar gewesen. Diese Situationen seien seitens der Vorgesetzten in Protokollen teilweise nicht wahrheitsgetreu und verzerrt dargestellt worden. Auf Nachfrage hin habe seine Vorgesetzte mitgeteilt, dass diese Gesprächsprotokolle ohnehin nur auf subjektiven Wahrnehmungen beruhen würden. Nach diesem Schlüsselereignis habe alles seinen Lauf genommen und es habe seinerseits nur noch Dienst nach Vorschrift gegeben. Seiner Meinung nach würden beide Parteien die Schuld an der Kündigung tragen

(act. G3.1/19). Mit Verfügung vom 8. Februar 2021 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten ab 1. Januar 2021 für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung gab sie an, mit der Ermahnung vom 23. Juni 2020 sei ihm unmissverständlich mitgeteilt worden, dass ein erneutes Nichtbefolgen der Anweisungen seiner Vorgesetzten nicht akzeptiert werde und er mit einer Kündigung rechnen müsse. Trotz Kenntnisnahme dieser Verwarnung habe er erneut die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Dadurch habe er die Kündigung bewusst in Kauf genommen. Mit seinem eventualvorsätzlichen Verhalten habe er dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben, weshalb die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet sei (act. G3.1/17). Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte am 8. März 2021 Einsprache und nahm zu den einzelnen Vorwürfen Stellung. Er gab im Wesentlichen an, dass sein Verhalten bei früheren Arbeitgebern und auch die Arbeitsleistungen, selbst intern, immer einwandfrei gewesen seien. Gemäss Funktionsbeschrieb sei er überdies nicht für die Schulung neuer Mitarbeitenden zuständig gewesen. Für die Misswirtschaft könne man ihn nicht verantwortlich machen. Er habe während langer Zeit die Mehrbelastung ertragen müssen und sich aufgrund der hohen Fluktuationszahlen kritisch geäussert. Er ersuchte zugleich die Arbeitslosenkasse, den Funktionsbeschrieb sowie sämtliche Gesprächsprotokolle bei seinem ehemaligen Arbeitgeber anzufordern, da er aufgrund einer unterzeichneten Geheimhaltungserklärung dazu nicht befugt sei (act. G3.1/13). Mit Entscheid vom 26. März 2021 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Sie führte im Wesentlichen aus, dem Funktionsbeschrieb könne entnommen werden, dass der Versicherte organisatorisch der W. \_\_\_ Chirurgie unterstellt gewesen sei. Gemäss der Ermahnung vom 23. Juni 2020 habe er im Zeitraum vom 24. Januar bis 25. Mai 2020 diverse Anweisungen der Vorgesetzten nicht befolgt. Namentlich habe es sich dabei um [...] sowie das Verschieben von Schreibtischen und die Einführung einer neuen Mitarbeiterin gehandelt. Diese Tätigkeiten seien ohne weiteres in seinen Aufgabenbereich gefallen. Die Weisungen seien weder schikanös gewesen noch hätten diese seine Persönlichkeitsrechte verletzt. Durch die Nichtbefolgung der Anweisungen trotz erfolgter Ermahnung mit Kündigungsandrohung habe er die Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen (act. G3.1/9). Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 26. April 2021 mit dem sinngemässen Antrag auf Aufhebung des Entscheides und Ausrichtung der Arbeitslosentaggelder ohne Einstelltag. Der Versicherte (nachfolgend: Beschwerdeführer) macht geltend, Hauptgrund für die angefallenen Probleme sei die exorbitante Personalfluktuaton gewesen. Das Arbeitsklima habe unter dem permanenten Personalwechsel gelitten, denn die meisten neuen Mitarbeitenden hätten den Betrieb bereits wieder nach einigen Monaten verlassen oder seien entlassen worden. Es hätte sich dadurch eine Antipathie zwischen ihm und seinen Vorgesetzten entwickelt. Obwohl andere Mitarbeitende die zusätzlichen Aufgaben ebenfalls hätten ausführen können, seien diese immer wieder ihm übertragen worden. Über eine zeitweise Reduktion seiner normalen Tagesaufgaben sei nicht diskutiert worden, im Gegenteil habe er Vorwürfe erhalten, wenn er infolge anderer Arbeiten in Verzug geraten sei. Da auch nach zwei Jahren seitens der Abteilungsleitung keine Problemlösung vorgelegen habe, habe sich der Beschwerdeführer zu seinem gesundheitlichen und persönlichen Schutz entschieden, die weitere Schulung von Mitarbeitenden abzulehnen. Der Beschwerdeführer habe indes nie Aufträge abgelehnt, die seine Kernaufgabe betroffen hätten. Der Vorwurf, er habe [...] entgegen seiner Pflicht nicht anlegen wollen, sei falsch und müsse bewiesen werden. Er habe zwar einige Male vergessen, [...] rechtzeitig einzureichen. Diese kleineren administrativen Versäumnisse

seien aber in Anbetracht seiner sehr guten Leistungen nur Kollateralschäden. Sodann sei er beauftragt worden, einen Schreibtisch zu verstellen. Dabei habe er festgestellt, [...]. Es habe somit sowohl das Material als auch das erforderliche [...] gefehlt. Es sei sein gutes Recht gewesen, diese Arbeiten abzulehnen, zumal er gemäss [...] gar nicht dazu berechtigt gewesen sei (act. G1). Mit Beschwerdeantwort vom 25. Mai 2021 beantragt die kantonale Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) unter Verweis auf den Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G3). Mit Schreiben vom 16. Juni 2021 weist der Beschwerdeführer darauf hin, dass sämtliche Gesprächsprotokolle zwischen ihm und seinen Vorgesetzten in den Akten fehlen würden. Diese seien jedoch in Bezug auf die Reaktion des Arbeitgebers nach seinen Reklamationen bezüglich der Fluktuationsrate sowie den lapidaren Vorwürfen von Relevanz. Er habe damals bezüglich der mangelhaften Protokollierung eine Stellungnahme zur Richtigstellung eingereicht (act. G5). Das hiesige Gericht fordert den Arbeitgeber des Beschwerdeführers mit Schreiben vom 27. Oktober 2021 auf, die im Personaldossier abgelegten Unterlagen und insbesondere die Gesprächsprotokolle einzureichen (act. G8). Dieser Aufforderung kam der Arbeitgeber am 8. November 2021 nach (act. G9). Der Beschwerdeführer nimmt am 2. Dezember 2021 zu den neu eingereichten Akten Stellung. Insbesondere legt er in Bezug auf einzelne Punkte in den Gesprächsprotokollen seine Sicht der Ereignisse dar (act. G11). Die Beschwerdegegnerin verzichtet stillschweigend auf eine Stellungnahme (act. G12).

Erwägungen Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) 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 durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (Urteil des Bundesgerichtes vom 3. April 2007, C 277/06, E. 2 mit Hinweisen). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1998 Nr. 9 E. 2b mit Hinweisen; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichtes zum AVIG, 2019, 5. Aufl., S. 204; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, 1987, Bd. I, N 8 zu Art. 30). Im Weiteren 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. b des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich

zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht damit allfällig widersprechendem Landesrecht vor (BGE 124 V 234 E. 3c). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C\_19/2019, E. 2.4; vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1, je mit Hinweisen auf BGE 124 V 234 E. 3b). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grobfahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig. Ob Vorsatz oder Fahrlässigkeit vorliegt, beurteilt sich grundsätzlich nach dem Willen bezüglich Schadenseintritt. Es kommt darauf an, ob die Schädigung als sicher vorausgesehen und daher gewollt (Vorsatz), nur als wahrscheinlich vorausgesehen und daher nur in Kauf genommen (Eventualvorsatz) oder überhaupt nicht gewollt (Fahrlässigkeit) war. Beim Eventualvorsatz ist das Wissenselement abgeschwächt. Bei der Fahrlässigkeit fehlt der Wille zum Schadenseintritt (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 50 mit Hinweisen). Das Arbeitslosenversicherungsrecht kennt keine eigene Definition des Begriffs des Eventualvorsatzes, sondern lehnt sich diesbezüglich an das Strafrecht an. Nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist Eventualvorsatz gegeben, wenn der Täter den Eintritt des Erfolgs beziehungsweise die Tatbestandsverwirklichung für möglich hält, aber dennoch handelt, weil er den Erfolg für den Fall seines Eintritts in Kauf nimmt, sich mit ihm abfindet, mag er ihm auch unerwünscht sein. Ob der Täter die Tatbestandsverwirklichung in diesem Sinne in Kauf genommen hat, muss das Gericht aufgrund der Umstände entscheiden. Dazu gehören die Grösse des dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Je grösser die Wahrscheinlichkeit der Tatbestandsverwirklichung ist und je schwerer die Sorgfaltspflichtverletzung wiegt, desto näher liegt die Schlussfolgerung, der Täter habe die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen (Urteil des Bundesgerichts vom 1. Juni 2015, 6B\_1159/2014, E. 3.3, mit Hinweis auf BGE 135 IV 12 E. 2.3.2). Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf den Willen schliessen, wenn sich dem Täter der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann (BGE 137 IV 1 E. 4.2.3 mit Hinweisen). Im Sozialversicherungsrecht gilt der Untersuchungsgrundsatz. Danach hat die Verwaltung und im Beschwerdefall das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und kausal für die Kündigung sein (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR, Bd. XIV, 3. Aufl., Basel 2016, Rz 835 mit Hinweisen). In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgebenden angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese eine

Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vermögen blosse Behauptungen des Arbeitgebenden den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] C 102/00 vom 8. März 2001 E. 1a; Urteil des Bundesgerichtes vom 22. Juni 2017, 8C\_99/2017, E. 5.4; Nussbaumer, a.a.O., Rz 837 mit Hinweisen) Streitig und vorliegend zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 38 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Hinsichtlich der Sachverhaltsdarstellung stützte sich die Beschwerdegegnerin auf die Ausführungen des Arbeitgebers bzw. auf die Ermahnung vom 23. Juni 2020, das Schreiben vom 27. August 2020 betreffend die Einräumung des rechtlichen Gehörs bezüglich der beabsichtigten Kündigung und die in der Folge ausgesprochene Kündigung vom 24. September 2020. In der Ermahnung vom 23. Juni 2020 wurde dem Beschwerdeführer unter anderem vorgehalten, sich nicht an die Anweisungen zu halten. So habe er sich geweigert, eine neue Mitarbeiterin einzuarbeiten. Er wurde aufgefordert, sich künftig an die Weisungen seiner Vorgesetzten zu halten und seinen Kommunikationsstil zu verbessern (act. G3.1/22). Im Schreiben vom 27. August 2020 betreffend die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird dem Beschwerdeführer sodann im Wesentlichen vorgeworfen, sich auch nach Ermahnung vom 23. Juni 2020 nicht an die Anweisungen der Vorgesetzten gehalten zu haben. So sei der Beschwerdeführer am 14. Juli 2020 gebeten worden, im [...] telefonisch nachzufragen, ob von dort aus die ausstehenden [...] geschrieben werden könnten, damit diese Dokumente für die Planung [...] schneller zur Verfügung stünden. Der Beschwerdeführer habe diese Aufgabe abgelehnt. Am 20. Juli 2020 habe der Beschwerdeführer sodann die Einführung einer Mitarbeiterin in den Aufgabenbereich [...] verweigert. Ebenfalls habe sich der Beschwerdeführer am 24. Juli 2020 geweigert, zwei Mitarbeiterinnen das [...] zu zeigen (act. G3.1/39). Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs kündigte der Arbeitgeber am 24. September 2020 unter Verweis auf die Aktennotizen vom 17. Juli 2019 bis 21. Februar 2020 sowie die Ermahnung vom 23. Juni 2020 das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis. Es wurde das Verhalten im Umgang mit der Arbeitsausführung, die Nichtbefolgung der Anweisungen der Vorgesetzten sowie der Kommunikationsstil gerügt (act. G3.1/32). Der Beschwerdeführer bestreitet den Vorwurf der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten in Bezug auf die Missachtung des Weisungsrechts des Arbeitgebers im Grundsatz nicht, gab er doch in der Verschuldensabklärung an, dass die gemachten Vorwürfe des Arbeitgebers teilweise zutreffend seien (act. G3.1/18). Im Beschwerdeverfahren führte er sodann aus, sich zum Schutz seiner Gesundheit und seiner Persönlichkeit entschieden zu haben, weitere Schulungen von Mitarbeitenden abzulehnen (act. G1). Hinweise dafür, dass dem Beschwerdeführer ein Verbleib beim ehemaligen Arbeitgeber aus medizinischer Sicht nicht zugemutet werden konnte, bestehen indes keine. Zur Rechtfertigung seiner Pflichtverletzung bringt der Beschwerdeführer vor, überlastet gewesen zu sein. Hauptgrund für die anfallenden Probleme sei die exorbitante Personalfluktuationsrate gewesen. Das Arbeitsklima habe darunter gelitten. Die ihm zur Last gelegten Verfehlungen hätten sich wegen Personalengpässen ereignet. Er habe das Gespräch mit seinen Vorgesetzten gesucht,

diese hätten ihm jedoch Vorwürfe gemacht und wissen wollen, weshalb er mit der Arbeit in Verzug sei (act. G1). Nach Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt. Mit der Rücksicht auf die Fähigkeiten soll die versicherte Person vor Überforderung geschützt werden (Urteil des EVG vom 6. Februar 2004, C 130/03, E. 2.3 m.w.H.). Der Kanton (als Arbeitgeber) hat sodann auf die Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden zu achten und deren persönliche Integrität und deren Gesundheit zu schützen (Art. 30 Abs. 1 des Personalgesetzes des Kantons St. Gallen [PersG; sGS 143.1]). Selbst wenn die Vorwürfe des Beschwerdeführers zutreffen würden, gilt darauf hinzuweisen, dass nicht jede Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten seitens des Arbeitgebers zur Unzumutbarkeit eines Stellenverbleibs führt. Es wäre dem Beschwerdeführer möglich gewesen, das Gespräch mit der [...] zu suchen bzw. nötigenfalls die Ombudsstelle nach Art. 60 PersG anzurufen. Im Rahmen der Schadenminderungspflicht hätte er sich um eine geeignete Anschlusslösung bemühen müssen, zumal die Differenzen mit seinen direkten Vorgesetzten bereits seit dem 17. Juli 2019 bestanden haben und gemäss seinen eigenen Angaben strukturelle Probleme vorhanden waren, mit denen er sich nicht abfinden wollte. Zu beachten ist überdies, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht gehalten ist, im Rahmen des Zumutbaren über die Grenzen seiner normalen Arbeitspflichten hinaus im Interesse des Arbeitgebers tätig zu werden, sei es durch Leistung von Überstunden oder durch eine andere Art von Arbeit (Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage 2007, N 370; vgl. Art. 61 Abs. 1 lit. b PersG). Entgegen seiner Auffassung in der Beschwerde vom 26. April 2021 wäre es dem Beschwerdeführer somit im Rahmen seiner Treuepflicht zumutbar gewesen, zeitweise Überstunden zu leisten. Nach dem Gesagten und gestützt auf die Aktenlage ist nicht davon auszugehen, dass die Arbeitsstelle beim Arbeitgeber für den Beschwerdeführer unzumutbar war. Dies macht er sodann im Grundsatz auch nicht geltend, geht er doch selbst davon aus, die Kündigung mitverschuldet zu haben (vgl. act. G3.1/18 und 19). Im Übrigen geht aus der Aktenlage nicht hervor, dass der Beschwerdeführer arbeitsrechtliche Schritte gegen die Arbeitgeberin eingeleitet hat. Betreffend die Ausführung von Weisungen der Vorgesetzten und insbesondere diejenigen für die Einführung von neuen Mitarbeitenden ist festzuhalten, dass nach Art. 5 der Personalverordnung des Kantons St. Gallen (PersV; sGS 143.11) die Mitarbeitenden die im Arbeitsvertrag und in der Stellenbezeichnung bezeichneten sowie die durch Anordnung der vorgesetzten Person zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen haben. Vorliegend handelt es sich bei der in der Kündigung, im Ermahnungsschreiben vom 23. Juni 2020 und im Schreiben vom 27. August 2020 aufgeführten Weisungen des Arbeitgebers nicht um wesentlich anders gelagerte Tätigkeiten für den Beschwerdeführer (vgl. Streiff/von Kanel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, N 3 zu Art. 321d, S. 241). Ihm wurde zwischenzeitlich die Aufgabe zugeteilt, die neuen Mitarbeitenden in ihre Aufgaben einzuführen. Diese Weisungen erfolgten im betrieblichen Interesse der Arbeitgeberin und sind weder widerrechtlich, schikanös noch unsinnig (vgl. Urteil des Bundesgerichtes vom 25. Januar 2011, 4A\_613/2010, E. 3; Streiff/von Kanel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321d). Es kann nicht als aussergewöhnlich angesehen werden, dass die Vorgesetzten den Beschwerdeführer für die Einarbeitung neuer Mitarbeitende einsetzen wollte. So macht der Beschwerdeführer in der Beschwerdeschrift geltend, dass eine hohe Personalfuktuation bestanden habe und er nach kürzester Zeit der dienstälteste Mitarbeiter in der Abteilung gewesen sei. Die Weisungen des Arbeitgebers stellen weder einen unzumutbaren Eingriff in seine persönlichen Verhältnisse dar noch

verletzen sie seine Persönlichkeitsrechte (vgl. BGE 132 III 115 E. 5.2 mit Hinweisen; Streiff/von Kanel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 321d, S. 239). Nach dem Gesagten ist mit der Beschwerdegegnerin festzuhalten, dass der Beschwerdeführer spätestens mit Ermahnung vom 23. Juni 2020 darüber informiert war, dass er sich an die Weisungen seiner direkten Vorgesetzten zu halten und entsprechend neue Mitarbeitende auf Verlangen einzuarbeiten hat und ihm bei weiteren Vorkommnissen gleicher Art die Kündigung droht. Im Juli und August 2020 wurde die Einführung neuer Mitarbeitender durch den Beschwerdeführer infolge zweier Vorfälle erneut thematisiert. Der Beschwerdeführer wurde darauf aufmerksam gemacht, dass dies zu seinen Tätigkeiten gehöre und seine Weigerung, den Auftrag zu erfüllen, eine Arbeitsverweigerung darstelle. Dem Protokoll zum Gespräch vom 5. August 2020 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer zwar verstehe, dass seine Vorgesetzten sein Verhalten als Arbeitsverweigerung ansehen, er aber bekanntgab, dass er ohne entsprechende Honorierung für die Einführung neuer Mitarbeitenden an seinem Standpunkt festhalte und dies nicht als seine Aufgabe ansehe (act. G9.12). Diese Mitarbeiterstellungnahme wurde vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Trotz der schriftlichen Ermahnung und der verschiedenen Gespräche verweigerte der Beschwerdeführer die Einarbeitung neuer Mitarbeitender in der Vergangenheit und für die Zukunft, wodurch er die Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Vor diesem Hintergrund kann offen bleiben, ob die weiteren Vorwürfe seitens des Arbeitgebers mit dem erforderlichen Beweisgrad feststehen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit erfolgte somit zu Recht. Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügte 38 Einstelltage angemessen sind. 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. 2 AVIV). 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. Zu berücksichtigen sind alle Umstände des konkreten Einzelfalls, insbesondere die Beweggründe der versicherten Person, das bisherige Verhalten, Begleitumstände wie das Verhalten des Arbeitgebers oder der Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie das Betriebsklima und belastende Umstände am Arbeitsplatz (vgl. Chopard, a.a.O., S. 167). Bezüglich des Einstellmasses ging die Beschwerdegegnerin von einem schweren Verschulden im unteren Bereich aus und verfügte eine Einstelldauer von 38 Tagen. Wie bereits ausgeführt (E. 2.3 vorstehend), bestreitet der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfenen Verfehlungen betreffend seine Weigerungshaltung, neue Mitarbeitende einzuführen, im Grundsatz nicht. Er stellt sich indessen zu Recht auf den Standpunkt, dass sein Verhalten nicht isoliert, sondern im Gesamtkontext des Arbeitsverhältnisses zu betrachten sei. So sei er aufgrund der hohen Personalfuktuation überlastet gewesen, was er seinen Vorgesetzten auch mehrfach mitgeteilt habe (act. G1). Aus den Gesprächsprotokollen des Arbeitgebers lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit ungefähr Dezember 2019 mit seiner Arbeitsstelle nicht mehr zufrieden war und die Führung bzw. Organisation in der Vergangenheit mehrfach offen kritisierte (vgl. act. G9.6, 9.7, 9.8, 9.12). Dies dürfte dazu beigetragen haben, dass die Zusammenarbeit zwischen ihm und den vorgesetzten Personen nicht unwesentlich erschwert wurde. Aus den Gesprächsprotokollen geht weiter hervor, dass auch das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Team zeitweise angespannt war, insbesondere aufgrund der häufigen Personalwechsel und in

Zeiten, in denen der Beschwerdeführer eine hohe Arbeitslast verspürte. Der Beschwerdeführer schlug sodann auch selber vor, sich beim Team zu entschuldigen (act. G9.7). Inwieweit er selber dafür verantwortlich war, steht indessen nicht abschliessend fest, weshalb ihm daraus aus arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sicht kein Vorwurf gemacht werden darf. Den Vorwürfen, [...] sowie die vom Beschwerdeführer angebrachten Klarstellungen kommen bei der vorliegenden Beurteilung nur eine geringe Bedeutung zu. Obwohl die seitens des Beschwerdeführers vorgetragenen Klarstellungen zu den Aktennotizen vom 6. und 11. Dezember 2019 im Gespräch vom 23. Januar 2020 besprochen wurden, geht aus dem Protokoll (act. G9.8) nicht hervor, weshalb der Arbeitgeber unverändert an den Gesprächsprotokollen festhält. Bemerkenswert ist, dass dem Protokoll zum Gespräch vom 18. Februar 2020 zwischen dem V.\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer (act. G9.9) keinerlei Aussagen zu entnehmen sind, welche konkreten Probleme der Beschwerdeführer in der Organisation und Führung des [...] sehe, obwohl dies ein erklärtes Ziel des Gesprächs war. Bezüglich des Arbeitsverhältnisses ist festzuhalten, dass ihm ab 1. Februar 2018 zusätzlich zu dem im Arbeitsvertrag vom 5. Dezember 2017 festgelegten Pensum von 80 % befristet ein 20%iges Pensum als U.\_\_\_\_ angeboten wurde (Vertrag vom 2. Februar 2018, befristet bis 31. Mai 2018; act. G9.3). Der Beschäftigungsgrad von 100 % wurde ab 1. Juni 2018 aufrecht erhalten (Schreiben vom 26. November 2018, act. G9.4). Über eineinhalb Jahre erfüllte der Beschwerdeführer seine Arbeit zufriedenstellend, wie dies auch dem eingereichten Arbeitszeugnis zu entnehmen ist (act. G9.18). Im Weiteren wurde dem Beschwerdeführer ordentlich gekündigt. Insgesamt ist dem Beschwerdeführer aufgrund des nachgewiesenen vorwerfbaren Verhaltens zumindest ein Mitverschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzulasten. Die Annahme eines schweren Verschuldens, welche der verfügten Einstellung von 38 Tagen zugrunde liegt, ist indessen in Würdigung der Gesamtumstände (insbesondere dem belasteten Arbeitsklima) nicht gerechtfertigt. Angemessen und gerechtfertigt ist vielmehr eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Rahmen eines mittelschweren Verschuldens im Sinn von Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV im oberen Bereich in der Höhe von 30 Einstellungstagen. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin dahingehend abgeändert, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 38 auf 30 Tage herabgesetzt wird. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. März 2021 aufgehoben und der Beschwerdeführer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 30 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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