

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/53 vom 7. April 2022

Sg Versicherungsgericht, 2022-04-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2021_53

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/53 du 7 avril 2022

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2021/53 del 7 aprile 2022

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. a und b AVIV. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bei Arbeitgeberkündigung mangels klaren Feststehens des vorgeworfenen Verhaltens und Fehlens eines Eventualvorsatzes nicht angezeigt (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 7. April 2022, AVI 2021/53).

Volltext

Entscheid vom 7. April 2022 Besetzung Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann (Vorsitz) und Corinne Schambeck, Versicherungsrichter Joachim Huber; Gerichtsschreiberin Karin Kobelt Geschäftsnr. AVI 2021/53 Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Kurt Gemperli, advokatur am brühl, Scheffelstrasse 2, 9000 St. Gallen, gegen SYNA Arbeitslosenkasse, Römerstrasse 7, Postfach 1743, 4601 Olten 1 Fächer, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Einstellung in der Anspruchsberechtigung Sachverhalt A.____ meldete sich per 1. Juni 2021 zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum B.____ (RAV) an (act. G1.3/99; für das Beratungsprotokoll vgl. act. G1.3/96 ff.). Seine letzte Arbeitsstelle bei der C.____ AG war von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 10. März 2021 auf den 31. Mai 2021 gekündigt worden (act. G1.3/84). Da die Kündigungsfrist sich krankheitsbedingt bis zum 30. Juni 2021 verlängerte (vgl. act. G1.3/88), beantragte der Versicherte bei der SYNA Arbeitslosenkasse (ALK; vgl. act. G1.3/99) ab 1. Juli 2021 Arbeitslosenentschädigung (act. G1.3/55 ff.). Im Formular Arbeitgeberbescheinigung erklärte die Arbeitgeberin am 5. Juli 2021, der Versicherte sei wegen seines Verhaltens entlassen worden (act. G1.3/81). Am 15. Juli 2021 ersuchte die ALK den Versicherten um Stellungnahme zu den Kündigungsumständen (act. G1.3/69) und die Arbeitgeberin um Präzisierung des Kündigungsgrundes (act. G1.3/67 f.). Letztere antwortete am 16. Juli 2021 und wiederholte, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Verhaltens des Versicherten aufgelöst worden. Sie verwies auf beigelegte Unterlagen, welche zeigen würden, dass wiederholt Weisungen nicht eingehalten worden seien und dass das Teamverhalten des Versicherten nicht immer einwandfrei gewesen sei (act. G 1.3/59). Die Beilagen bestanden aus einer Verwarnung vom 25. September 2020 (act. G1.3/63), einer Gesprächsnotiz vom 13. Januar 2021 (act. G1.3/62), einer Notiz vom 22. Februar 2021 (act. G1.3/61) und einem Kündigungsantrag vom 24./26. Februar 2021 (act. G1.3/60). Der Versicherte liess sich nicht vernehmen. Gestützt auf die Angaben und Unterlagen der Arbeitgeberin stellte die ALK den Versicherten mit Verfügung vom 5. August 2021 ab 1. Juli 2021 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da er der Arbeitgeberin durch sein Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe (act. G1.3/26 ff.). Dagegen erhob der

Versicherte am 16. August 2021 Einsprache. Darin wies er alle von der Arbeitgeberin genannten Kündigungsgründe zurück und erklärte, die Konflikte seien weitgehend dem Arbeitsprozess geschuldet gewesen. Ihm sei nur eine Verwarnung der erwähnten drei Verwarnungen bekannt. Von seinem direkten Vorgesetzten sei es nicht goutiert worden, dass er mehrmals auf die Verbesserung der betrieblichen Abläufe hingewiesen habe (act. G1.3/15 f.). Mit Entscheid vom 8. September 2021 wies die ALK diese Einsprache ab. Sie führte aus, die Kündigung sei aufgrund des Verhaltens gegenüber dem Team, unwahren Angaben betreffend Reinigungsarbeiten, Handybenützung, Fehlens am Arbeitsplatz ohne Abmeldung sowie ungenügender Informationsweitergabe beim Verlassen des Arbeitsplatzes erfolgt. Der Versicherte habe sich bewusst sein müssen, dass ein solches Verhalten eine Kündigung nach sich ziehen könnte (act. G1.3/3 ff.). Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde von Rechtsanwalt lic. iur. K. Gemperli, St. Gallen, vom 8. Oktober 2021 mit dem Antrag, den Einspracheentscheid vom 8. September 2021 aufzuheben und die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer die auferlegten 31 Einstelltage nachzubezahlen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. Mehrwertsteuer. Zur Begründung wird vorgebracht, eine Einstellung in der Anspruchsvoraussetzung setze voraus, dass das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehe. Das sei nicht der Fall, wenn Animositäten zwischen Arbeitgebervertretern und dem betroffenen Mitarbeitenden im Raum stünden und die arbeitgeberseitige Sachdarstellung erhebliche Inkonsistenzen aufweise. Am 13. Januar 2021 sei aus Sicht der Arbeitgeberfirma ein verbessertes Verhalten des Beschwerdeführers gegeben und somit nicht an eine Kündigung zu denken gewesen. Ein späteres Verhalten des Beschwerdeführers, mit dem er zumindest eventualvorsätzlich eine Kündigung in Kauf genommen hätte, sei nicht im Ansatz erwiesen (act. G1). Mit der Beschwerde reichte Rechtsanwalt Gemperli ein Protokoll zu einem Arbeitsgespräch des Beschwerdeführers vom 6. Februar 2020 ein (act. G1.4). Die Beschwerdegegnerin verzichtet am 15. November 2021 unter Verweis auf den angefochtenen Einspracheentscheid und die Akten auf die Einreichung einer Beschwerdeantwort (act. G3). Erwägungen Streitig und vorliegend zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 Insolvenzentschädigung [AVIV; SR 837.02]). Zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eines Arbeitnehmers gehört es, die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts [SR 220]). Am 17. Oktober 1991 ist für die Schweiz 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) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, 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 236 f. E. 3c). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1, je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 52). 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 grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig. 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 (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Rz 835 mit Hinweisen). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers 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 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; Nussbaumer, a.a.O., Rz 837 mit Hinweisen). Vorliegend begründete die Arbeitgeberin die Kündigung mit dem Verhalten des Beschwerdeführers. Er habe wiederholt Weisungen missachtet und sein Teamverhalten sei nicht immer einwandfrei gewesen (act. G1.3/59). Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Entscheid aufgrund der ihr von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Unterlagen davon aus, dass der Beschwerdeführer am 25. September 2020, am 13. Januar 2021 und am 20. Februar 2021 von der Arbeitgeberin aufgrund seines Verhaltens schriftlich verwarnet worden sei (act. G1.3/4). Mit Verwarnung vom 25. September 2020 wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer am 6. Mai und am 3. September 2020 beobachtet worden sei, wie er sein privates Handy benutzt habe. Er wurde angehalten, die betriebliche Regelung, dass das eigene Handy während der Arbeit nicht auf sich getragen werden dürfe, einzuhalten. Für den Fall eines erneuten Verstosses wurde ihm die Prüfung weiterer Massnahmen in Aussicht gestellt (act. G1.3/63). Am 13. Januar 2021 fand ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, seinem direkten Vorgesetzten, dem nächst höheren Vorgesetzten und einem Mitarbeitenden der Personalabteilung statt. Dabei handelte es sich um ein 3. Gesundheitsgespräch, welches in Form einer Aktennotiz dokumentiert wurde. Als Ausgangslage wurden die Absenzen des Beschwerdeführers angeführt und es wurde auf "alte Verwarnungen" und "sich nicht drücken vor der unschönen Arbeit" hingewiesen. Unter Bezugnahme auf Aktennotizen/Verwarnungen 2020 wurde eine leichte Verbesserung im Verhalten des Beschwerdeführers festgestellt. Trotzdem komme es immer wieder zu Ungereimtheiten mit

dem Vorgesetzten oder dem Team. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, Präsenz zu zeigen, zu informieren/kommunizieren (wenn Anlage verlassen werde; er solle auch den Mitarbeitenden sagen, was zu tun sei). Die folgenden sofort umzusetzenden Massnahmen wurden definiert: Versuchen, Absenzen zu verringern, gutes Kommunizieren und Einreichen eines Arztzeugnisses ab dem ersten Absenztage. Dem Beschwerdeführer wurden keine Konsequenzen für den Fall des Nichterfüllens der definierten Massnahmen angedroht, auch wurde kein Termin für eine Zielkontrolle vereinbart (act. G1.3/62). Als nächstes ist eine Notiz vom 22. Februar 2021 aktenkundig, gemäss welcher der Beschwerdeführer die Parkzelle trotz vorhandener Zeit nicht richtig geputzt habe. Betreffend zwei Liter Orangensaft habe er am 18. Februar 2021 eine falsche Endrückmeldung gemacht. Trotz Absprache mit dem Vorgesetzten, dass mitgeholfen werden solle bzw. die Arbeit am Ende komplett übernommen werden könne, sei der Beschwerdeführer früher nach Hause gegangen und habe weitere Minusstunden produziert. Auch habe er eine Reinigung eingetragen, aber nicht gemacht (act. G1.3/61). Zu Recht weist der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers darauf hin, dass es sich einzig beim Dokument vom 25. September 2020 um eine Verwarnung handelt (act. G1 Ziff. III/3 f.; vgl. vorstehend E. 2.2.1). Denn angesichts des Anlasses des Gesprächs vom 13. Januar 2021 (Absenzen des Beschwerdeführers) und der expliziten Deklaration des Gesprächsprotokolls als Aktennotiz besteht keinerlei Grundlage dafür, dieses Dokument als Verwarnung zu verstehen. Und beim Dokument vom 22. Februar 2021 scheint es sich sogar lediglich um bei einem Gespräch zwischen zwei Vorgesetzten des Beschwerdeführers gemachte Notizen zu handeln. Dass die Vorwürfe dem Beschwerdeführer bekannt gemacht worden wären, geht daraus nicht hervor. Auch lässt der Hinweis im Kündigungsantrag vom 24./26. Februar 2021, dass der Beschwerdeführer zuletzt am 13. Januar 2021 ermahnt worden sei (act. G1.3/60), darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer nicht mit den schriftlich festgehaltenen Vorwürfen konfrontiert worden ist und dass er sich folglich nicht dazu äussern konnte. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer - wie er es geltend machen lässt (act. G1 Ziff. III/4) - von diesen Beanstandungen keine Kenntnis hatte. Vielmehr scheint dieses Gespräch bereits der Auslöser für die Kündigung gewesen zu sein, zumal der Kündigungsantrag zwei Tage später von einem weiteren Vorgesetzten des Beschwerdeführers unterzeichnet worden ist (act. G1.3/60). Insgesamt besteht jedenfalls keinerlei Grundlage dafür, diese Notiz als Verwarnung zu qualifizieren. Neben diesen drei Dokumenten hat die Arbeitgeberin der ALK einzig noch einen Kündigungsantrag zur Verfügung gestellt. Darin wurde festgehalten, dass mit dem Beschwerdeführer immer wieder Gespräche zu folgenden Themen geführt hätten werden müssen: Verhalten gegenüber Mitarbeitenden im Team (Streitigkeiten, Unwahrheiten), Drücken vor unangenehmen Arbeiten (Reinigen) und Aufschreiben des Reinigens mit Zeitangabe, ohne dass es durchgeführt worden sei, mehrmalige Handybenutzung während der Arbeitszeit, häufiges und längeres Fehlen am Arbeitsplatz, ohne die Mitarbeitenden zu informieren sowie fehlendes Weitergeben von Informationen beim Schichtwechsel, was zu längeren Ausfallzeiten führe (act. G1.3/60). Da das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen muss, ist im Folgenden zu prüfen, ob dies vorliegend für eines oder mehrere der genannten "Themen" zutrifft. Dies hat anhand der in E. 2.2.1-2.2.4 erläuterten drei Dokumente zu geschehen, da für allfällige weitere Beanstandungen von Seiten der Arbeitgeberin keinerlei Nachweise vorhanden sind. Wie vorstehend in E. 2.2.4 ausgeführt, hat die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer nur einmal verwarnt, und zwar wegen der privaten Handybenutzung am Arbeitsplatz. Nach der Verwarnung vom 25.

September 2020 wurde keine Handybenutzung mehr dokumentiert und eine solche wird von der Arbeitgeberin auch nicht behauptet. Damit entfällt die Benutzung des privaten Handys als Verhalten, das der Arbeitgeberin hätte Anlass zur Kündigung geben können - zumal sie dieses Verhalten mittels Verwarnung bereits sanktioniert hat. Hinsichtlich des Verhaltens gegenüber Mitarbeitenden im Team, des Fehlens am Arbeitsplatz ohne Information der Mitarbeitenden und der fehlenden Weitergabe von Informationen an die Mitarbeitenden ist einzig die laut Gesprächsprotokoll vom 13. Januar 2021 definierte Massnahme, besser zu kommunizieren, aktenkundig. Wie es sich mit der Kommunikation des Beschwerdeführers nach diesem Gespräch verhalten hat, ist nicht dokumentiert. Folglich kann nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe der Arbeitgeberin mit klar feststehender fehlender Kommunikation Anlass zur Kündigung gegeben - zumal sie es bei der letzten aktenkundigen Beanstandung dieses Verhaltens beim Formulieren einer Massnahme belassen hat. Das "Drücken vor unangenehmen Aufgaben" tauchte im Gesprächsprotokoll vom 13. Januar 2021 unter dem Titel "Ausgangslage" auf. Bei den besprochenen Themen und der Zielsetzung wurde jedoch nicht darauf eingegangen, auch wurden keine konkreten Beispiele angeführt. (vgl. act. G1.3/62). Auch diesbezüglich kann folglich nicht von einem klar feststehenden, vorwerfbaren Verhalten ausgegangen werden. Und bei der Gesprächsnotiz der Arbeitgeberin vom 22. Februar 2021, welche zusätzlich das Aufschreiben des Reinigens, ohne dass es durchgeführt worden sei, enthält (vgl. act. G1.3/61), handelt es sich lediglich um eine Behauptung der Arbeitgeberin. Andere Beweise oder Indizien, welche das Aufschreiben von Arbeiten, welche nicht verrichtet worden sind, bestätigen würden, liegen nicht bei den Akten. Die alleinige Behauptung der Arbeitgeberin vermag jedoch rechtsprechungsgemäss das vorgeworfene Verhalten nicht zu belegen, sofern dieses von der versicherten Person bestritten wird (vgl. vorstehend E. 1.4). Sollte die Beschwerdegegnerin aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer sich auf ihr Schreiben vom 15. Juli 2020 hin nicht hatte vernehmen lassen, auf ein Einverständnis seinerseits mit den Vorwürfen der Arbeitgeberin geschlossen haben, hätte sie hieran nach der Einsprache des Beschwerdeführers vom 16. August 2021 nicht festhalten dürfen. Dass der Beschwerdeführer, wie er in der Einsprache geltend machte, die Aufforderung zur Stellungnahme übersehen hat, ist angesichts der Vielzahl an Informationen im Schreiben vom 15. Juli 2020 und angesichts der Komplexität dieser Informationen für einen mit der Arbeitslosenversicherung nicht vertrauten Versicherten (vgl. act. G1.3/59), durchaus nachvollziehbar. Jedenfalls bestritt der Beschwerdeführer in seiner Einsprache vom 16. August 2021 und im Beschwerdeverfahren ein Selbstverschulden an der Kündigung. Auch wies er sämtliche Vorwürfe der Arbeitgeberin zurück (vgl. act. G1.3/15 f. und act. G1 Ziff. III). Aus seiner Sicht waren zwischenmenschliche Probleme resp. das Nichtgoutieren von seinen Vorschlägen zur Änderung betrieblicher Abläufe durch seinen Vorgesetzten ursächlich für seine Entlassung (vgl. act. G1.3/15 f. und 96). Der Beschwerdeführer hatte anlässlich des Erstgesprächs mit der zuständigen Beraterin beim RAV am 8. April 2021 erklärt, er habe seit einem Jahr einen neuen Chef gehabt. Mit diesem habe das Zwischenmenschliche nicht mehr so gepasst und aufgrund dessen habe er die Kündigung erhalten (act. G1.3/96). Im Beschwerdeverfahren liess er ein Gesprächsprotokoll vom 6. Februar 2020 einreichen, laut welchem er sich von einigen Mitarbeitenden gemobbt fühlte (act. G1.4). In der Einsprache vom 16. August 2021 wies er sodann darauf hin, dass es seinem Vorgesetzten missfallen habe, dass er mehrfach auf die Verbesserung der betrieblichen Abläufe hingewiesen habe (act. G1.3/15). Letztere Darstellung des Beschwerdeführers wird sowohl vom Hinweis im Zwischenzeugnis vom 11. Juni 2018

"welcher immer wieder gute eigene Ideen miteinbringt" (act. G1.3/18) und im Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2021 "er verfügte über einen guten Sinn für eigene Ideen, welche er erfolgreich bei der täglichen Arbeit umsetzte" (act. G1.3/17) unterstützt, zumal die Arbeitgeberin explizit auf die eigenen Ideen des Beschwerdeführers hinwies und es nachvollziehbar erscheint, dass ein Vorgesetzter sich durch viele eigene Ideen eines Mitarbeitenden in seiner Fachkenntnis angegriffen fühlen kann. Es erscheint insgesamt jedenfalls durchaus möglich, dass in erster Linie zwischenmenschliche Probleme im Team bzw. Differenzen mit dem Vorgesetzten zur Kündigung geführt haben, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht (vgl. act. G1 Ziff. III/5). Und auch wenn dem nicht so wäre, steht das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten - ein eventualvorsätzliches Verhalten, das für die Arbeitslosigkeit kausal sein soll - vorliegend wie vorstehend in E. 2.3 ausgeführt nicht genügend klar fest. Es fehlt am Nachweis eines Fehlverhaltens des Beschwerdeführers, welches für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kausal gewesen wäre. Und selbst wenn die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Handlungen/Unterlassungen feststehen würden, würde es ihm am Eventualvorsatz fehlen. Denn es musste ihm mangels Verwarnungen mit Kündigungsandrohung oder ähnlichem hinsichtlich keiner der ihm laut Kündigungsantrag vorgeworfenen Handlungen klar sein, dass bereits eine weitere "Verfehlung" zur Kündigung führen könnte. Auffallend ist in diesem Zusammenhang auch die Angabe der Arbeitgeberin in der Arbeitgeberbescheinigung, wo allgemein auf das Verhalten des Beschwerdeführers verwiesen wurde ohne jeglichen Hinweis auf das behauptete mehrmalige Nichteinhalten von Weisungen (vgl. act. G1.3/81). Es ist zwar keine der dem Beschwerdeführer im Kündigungsantrag unterstellten Handlungen (vgl. vorstehend E. 2.3) im Sinne der Arbeitgeberin. Gleichzeitig stellt aber keine von ihnen eine derart schlimme Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten dar, dass der Beschwerdeführer ohne vorgängige (nachgewiesene) und zeitnahe Verwarnung mit einer Kündigung hätte rechnen müssen. Weil nicht, und schon gar nicht mit dem erforderlichen Beweisgrad der Sicherheit, belegt ist, dass der Beschwerdeführer auf seine der Arbeitgeberin missfallenden Handlungen/Unterlassungen aufmerksam gemacht worden ist und erst recht nicht, dass ihm für den Wiederholungsfall Konsequenzen in Aussicht gestellt worden sind (vgl. vorstehend E. 2.2.1-2.2.4), kann vorliegend nicht von einem eventualvorsätzlichen Verhalten ausgegangen werden. Da es also am Beweis einer zumindest eventualvorsätzlichen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit durch den Beschwerdeführer fehlt, entfällt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Auf weitere Abklärungen bei der Arbeitgeberin hat das Versicherungsgericht verzichtet, zumal die Beschwerdegegnerin die Arbeitgeberin bereits explizit zur Präzisierung der Kündigungsgründe aufgefordert hat und davon auszugehen ist, dass die Arbeitgeberin der Beschwerdegegnerin in der Folge alle damit in Zusammenhang stehenden Dokumente eingereicht hat (vgl. act. G1.3/67 und 59 bis 66). Darüber hinaus hat der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers bereits im Mail vom 22. September 2021 darauf hingewiesen, dass er lediglich gestützt auf die fraglichen vier Dokumente keine Inkaufnahme einer Kündigung erkennen könne (act. G3.1/25). Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Unrecht in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Die verfügten 31 Einstelltage sind aufzuheben. Nicht Verfahrensgegenstand bildet demgegenüber die beantragte, wohl daraus resultierende Nachzahlung von Taggeldern. Diese wird von der Beschwerdegegnerin zu prüfen und im Falle der gegebenen Anspruchsvoraussetzung vorzunehmen sein. In Gutheissung der Beschwerde ist der

Einspracheentscheid vom 8. September 2021 aufzuheben. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f bis des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). 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. In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b HonO (sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Im vorliegenden Fall erscheint angesichts des einfachen Schriftenwechsels, der eingeschränkten Streitfrage und des geringen Aktenumfangs eine pauschale Parteientschädigung von Fr. 2'500.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) als angemessen. Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer somit mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen. Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 8. September 2021 aufgehoben. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 2'500.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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