Fall-Nr.:	AVI 2011/61
Stelle:	Versicherungsgericht
Rubrik:	AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum:	22.02.2012
Entscheiddatum:	22.02.2012

Entscheid Versicherungsgericht, 22.02.2012

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Der Beschwerdeführer hat durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben und somit die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Reduktion der Einstelldauer u.a. wegen ordentlicher Kündigung und Provokation eines Mitarbeiters (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 22. Februar 2012, AVI 2011/61).Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichter Joachim Huber, Versicherungsrichterin Marie Löhrer; a.o. Gerichtsschreiberin Annina BaltisserEntscheid vom 22. Februar 2012in SachenA.___,Beschwerdeführer,gegenKantonale Arbeitslosenkasse, Davidstrasse 21, 9001 St. Gallen,Beschwerdegegnerin,betreffendEinstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitgeberkündigung)Sachverhalt:

A.

A.a A.___ geboren 1963, meldete sich am 18. Februar 2011 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung per 1. Juli 2011 (act. G 3/2; vgl. auch den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 19. Februar 2011, act. G 3/11). Seit dem 1. Mai 2000 arbeitete er als Fachmitarbeiter Warenlogistik bei der B.___ (act. G 3/4). Das Arbeitsverhältnis wurde am 18. Februar 2011 von der Arbeitgeberin per 31. Mai 2011 gekündigt (act. G 3/10). Da sich die Kündigungsfrist aufgrund krankheitsbedingter Absenz verlängerte, endete das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2011 (vgl. act. G 3/15).

A.b Als Kündigungsgrund gab die Arbeitgeberin an, dass es am 16. Februar 2011 zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Versicherten und einem weiteren Mitarbeiter gekommen sei. Der Versicherte habe dem Mitarbeiter gesagt, man begrüsse sich am Morgen, woraufhin dieser ihn beleidigt habe. Als der Arbeitskollege

© Kanton St.Gallen 2025

auf Nachfrage hin die Beleidigung später wiederholt habe, habe ihm der Versicherte ins Gesicht gespuckt. Der Vorfall sei von zwei weiteren Mitarbeitern beobachtet worden (vgl. act. G 3/22 und das Gesprächsprotokoll vom 18. Februar 2011, act. G 3/5). Im Kündigungsschreiben vom 18. Februar 2011 führte die Arbeitgeberin zudem aus, dass wiederholt die "Unfreundlichkeit, Zuverlässigkeit, der Leistungswille und das Verhalten" des Versicherten haben beanstandet werden müssen (act. G 3/18).

A.c In der Verschuldensabklärung gab der Versicherte am 27. Juli 2011 an, er habe dem Arbeitskollegen nach der zweiten Beleidigung nicht ins Gesicht, sondern neben ihn auf den Boden gespuckt (act. G 3.25).

A.d Mit Verfügung vom 29. Juli 2011 stellte die Kantonale Arbeitslosenkasse den Versicherten für 35 Tage ab 1. Juli 2011 in der Anspruchsberechtigung ein. Durch sein Verhalten habe er der Arbeitgeberin Anlass zu einer Kündigung gegeben, weshalb ihm ein schweres Verschulden an der Arbeitslosigkeit anzulasten sei (act. G 3/30). Dagegen erhob der Versicherte am 12. August 2011 Einsprache und beantragte, dass auf die Einstellung zu verzichten sei. Eventualiter sei die Einstellung auf maximal 10-12 Einstelltage zu reduzieren. Zur Begründung führte er an, die Kündigung durch die Arbeitgeberin sei aus mehreren Gründen fragwürdig, da der angebliche Kündigungsgrund eine kleine Meinungsdifferenz mit einem Mitarbeiter gewesen sei. Seine Arbeitszeugnisse seien in jeder Hinsicht hervorragend und das Arbeitsverhältnis sei um einen Monat verlängert worden, was nicht der Fall gewesen wäre, wäre er ein schlechter Mitarbeiter gewesen. Seines Erachtens seien die vorgelegten Arztzeugnisse, in denen die Arbeitsstelle als ungeeignet bezeichnet wurde, mit ein Grund für die Kündigung gewesen (act. G 3/28).

A.e Mit Einspracheentscheid vom 18. August 2011 wies die Kantonale Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Zur Begründung führte sie an, es stehe fest, dass der Versicherte durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben habe und somit selbstverschuldet arbeitslos geworden sei. Die Entlassung durch den Arbeitgeber stelle üblicherweise ein schweres Verschulden dar, welches mit 41-46 Einstellungstagen sanktioniert werde; bei einer Entlassung mit gewichtigen Gründen seien 34-40 Tage üblich. Vorliegend seien gewichtige Gründe berücksichtigt worden, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 35 Tage erfolgt sei (act. G 1.1).

© Kanton St.Gallen 2025

B.

B.a Gegen diesen Entscheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vom 29. August 2011. Der Beschwerdeführer beantragt, dass auf eine Einstellung zu verzichten sei. Eventualiter sei die Einstellung auf maximal 1-15 Tage festzusetzen. Die Begründung deckt sich im Wesentlichen mit der in der Einsprache angeführten (act. G 1).

B.b Am 28. September 2011 beantragt die Beschwerdegegnerin unter Verzicht auf eine Beschwerdeantwort die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).

B.c Der Beschwerdeführer hat am 10. Oktober 2011 auf eine Replik verzichtet (act. G 5).

Erwägungen:

1.

1.1 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. Die Arbeitslosigkeit gilt nach Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV; SR 837.02) namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

1.2 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 OR 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. Selbstverschuldet kann die Arbeitslosigkeit auch sein, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen für den Betrieb als untragbar erscheinenden Verhaltens des Arbeitnehmers auflöst. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung

© Kanton St.Gallen 2025

kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (Urteil des Bundesgerichtes vom 3. April 2007, C 277/06, E. 2 mit Hinweis auf BGE 112 V 242).

1.3 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 [EVG; 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).

1.4 Vorsätzlich handelt im Sozialversicherungsrecht, 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 aufgrund 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.

2.

© Kanton St.Gallen 2025

2.1 Streitig und vorliegend zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.2 Bezüglich der Sachverhaltsdarstellung stützt sich die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen auf die Gesprächsnotiz der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers vom 18. Februar 2011 (act. G 3/5), in welcher festgehalten wurde, der Beschwerdeführer habe einem Mitarbeiter nach einer Provokation am 16. Februar 2011 ins Gesicht gespuckt. Der Beschwerdeführer hatte im Fragebogen zur Verschuldensabklärung am 26. Juli 2011 (act. G 3/25) angegeben, der Mitarbeiter habe ihn provoziert. Er habe ihn gebeten, "Guten Morgen" zu sagen, worauf dieser zweimal mit "Leck mich am Arsch" geantwortet habe. Beim zweiten Mal habe er neben ihn auf den Boden gespuckt. Dass er dem Mitarbeiter ins Gesicht gespuckt habe, entspreche nicht den Tatsachen.

2.3 Den vorliegenden Akten sind im Wesentlichen übereinstimmende Ausführungen zu entnehmen, wie sich der Vorfall vom 16. Februar 2011 zugetragen hat. Abweichend ist lediglich die Schilderung des Beschwerdeführers im Fragebogen vom 26. Juli 2011, in welchem er angab, dem Mitarbeiter nicht ins Gesicht, sondern neben ihn auf den Boden gespuckt zu haben. Von dieser Version abweichend hatte er in der Anmeldung zur Arbeitslosenentschädigung (act. G 3/11) zum Kündigungsgrund auf die Gesprächsnotiz verwiesen und ausgeführt, er habe sich beleidigt gefühlt und den Mitarbeiter angespuckt. Die Gesprächsnotiz, gemäss welcher zwei namentlich aufgeführte Mitarbeiter das Spucken ins Gesicht des Arbeitskollegen beobachtet haben, ist vom Beschwerdeführer unterzeichnet worden. Darüber hinaus geht der Beschwerdeführer im Rahmen der Beschwerde - und der im Wesentlichen gleichlautenden Einsprache - nicht weiter auf diesen Punkt ein, er wird von ihm mithin nicht mehr explizit bestritten. In der Beschwerde bezeichnet er den Vorfall als kleine Meinungsdifferenz. Seines Erachtens hätte man dem Mitarbeiter kündigen müssen, da dieser der Verursacher des Zwischenfalls gewesen sei. Es ist davon auszugehen, dass das Spucken auf den Boden vom Beschwerdeführer zumindest in der Einsprache und/ oder der Beschwerde noch einmal vorgebracht worden wäre, hätte er an dieser im Fragebogen ausgeführten Version des Vorfalls festhalten und das Spucken ins Gesicht bestreiten wollen. Demgemäss kann als erstellt gelten, dass der Beschwerdeführer

© Kanton St.Gallen 2025

dem Arbeitskollegen ins Gesicht spuckte. Für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache erscheint der rechtserhebliche Sachverhalt somit als hinreichend abgeklärt.

2.4 Ausgehend von diesem Sachverhalt ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (eventual-)vorsätzlich in Kauf genommen hat. Die Arbeitgeberin teilte auf Anfrage der Beschwerdegegnerin am 15. Juli 2011 mit, eine Verwarnung sei nicht ausgesprochen worden, da sie ein "solch demütigendes und respektloses Verhalten" nicht habe tolerieren können (act. G 3/22). Eine gute Zusammenarbeit erachte sie nach dem Vorfall vom 16. Februar 2011 als nicht mehr gegeben. In der Tat musste dem Beschwerdeführer auch ohne vorgängige Mahnung klar gewesen sein, dass ein solches Verhalten - Anspucken eines Arbeitskollegen - von der Arbeitgeberin als schwere Verfehlung nicht toleriert würde und die Kündigung zur Folge haben konnte. Er hat demnach die Entlassung eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Da der Vorfall vom 16. Februar 2011 die Arbeitgeberin zur Kündigung veranlasst hat, kann entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers in diesem Zusammenhang auch nicht auf die eingereichten Zeugnisse (act. G 1.2, 1.3, 1.4) abgestellt werden. Was das Vorbringen des Beschwerdeführers betrifft, die Arbeitgeberin hätte das Arbeitsverhältnis nicht um einen Monat verlängert, wenn er ein schlechter Mitarbeiter gewesen wäre, gilt es zu berücksichtigen, dass dieses aufgrund von Krankheitsabsenzen während der Kündigungsfrist von Gesetzes wegen (Art. 336c Abs. 2 OR) verlängert wurde.

2.5 Weil der Beschwerdeführer der ehemaligen Arbeitgeberin durch sein Verhalten berechtigten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat und seine Arbeitslosigkeit somit selbstverschuldet war, hat die Beschwerdegegnerin zu Recht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügt.

3.

Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügten 35 Einstelltage angemessen sind.

3.1 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

© Kanton St.Gallen 2025

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.

3.2 Die Beschwerdegegnerin geht im Einspracheentscheid vom 18. August 2011 aufgrund der Entlassung durch die Arbeitgeberin von einem schweren Verschulden des Beschwerdeführers aus. Sie führt an, dass eine Entlassung durch den Arbeitgeber üblicherweise mit 41-46 Einstelltagen sanktioniert werde, bei Vorliegen von gewichtigen Gründen ergäben sich 34-40 Einstelltage. Die Beschwerdegegnerin geht vorliegend von 35 Einstelltagen aus, wobei aus ihren Ausführungen nicht hervorgeht, welche (gewichtigen) Gründe zu der Reduktion geführt haben. Im vorliegenden Fall gilt es zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer über zehn Jahre für die Arbeitgeberin tätig gewesen ist und die eingereichten Zeugnisse vom 11. März 2010, 23. Dezember 2010 und 30. Juni 2011 (act. G 1.2, 1.3, 1.4) grundsätzlich positiv ausfallen. Im Weiteren wurde dem Beschwerdeführer nicht fristlos gekündigt; nach dem Vorfall vom 16. Februar 2011 war er noch bis zum 30. Juni 2011 für die ehemalige Arbeitgeberin tätig. Das Arbeitsklima war durch den Vorfall vom 16. Februar 2011 somit nicht derart gestört, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr tragbar war. Schliesslich muss gemäss der Sachverhaltsdarstellung angenommen werden, dass der Beschwerdeführer von seinem Arbeitskollegen provoziert wurde, was sein Verhalten zwar nicht entschuldigt, im Rahmen der Verschuldensbemessung aber dennoch zumindest schuldmindernd mitberücksichtigt werden muss.

3.3 Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände erscheint die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung in der Höhe von 35 Tagen als angemessen.

4.

4.1 Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 18. August 2011 im Ergebnis zu bestätigen.

4.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]).

© Kanton St.Gallen 2025

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP

entschieden:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

© Kanton St.Gallen 2025