



**Fall-Nr.:** AVI 2006/141  
**Stelle:** Versicherungsgericht  
**Rubrik:** AVI - Arbeitslosenversicherung  
**Publikationsdatum:** 09.03.2020  
**Entscheiddatum:** 23.04.2007

### **Entscheid Versicherungsgericht, 23.04.2007**

**Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht. Bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Erw. 4.) (Entscheid des Versicherungsgerichts St. Gallen vom 23. April 2007, AVI 2006/141).**

Präsidentin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichterin Marie-Theres Rüegg Haltinner,

Versicherungsrichter Martin Rutishauser; a.o. Gerichtsschreiber Bernhard Isenring

Entscheid vom 23. April 2007

In Sachen

H.\_\_\_\_,

Beschwerdeführerin,

vertreten durch UNIA Die Gewerkschaft, Lämmlisbrunnenstrasse 41, 9000 St. Gallen,

gegen

UNIA Arbeitslosenkasse, Bahnhofstrasse 24, Postfach 142, 9443 Widnau,

Beschwerdegegnerin,



betreffend

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitgeberkündigung)

hat das Versicherungsgericht in Erwägung gezogen:

I.

A.- a) Die 1959 geborene H.\_\_\_\_ arbeitete seit dem 1. Januar 2003 als Raumpflegerin bei der A.\_\_\_\_ GmbH, welche Solarien (Sonnenstudios) betreibt. Der Versicherten war bei einem Brutto-Lohn von Fr. 900.-- pro Monat eine durchschnittliche Arbeitszeit von zwei Stunden und 15 Minuten pro Tag vorgegeben (act. G 3.3). Mit einem als "Kündigung" betitelten Schreiben vom 25. Oktober 2005 teilte die A.\_\_\_\_ GmbH der Versicherten mit, dass das Arbeitsverhältnis hiermit per sofort aufgelöst sei und sie demgemäss auf ihre Arbeit verzichte. Während der dreimonatigen Kündigungsfrist würde ihr der Lohn allerdings weiterhin ausbezahlt (act. G 3.4). Mit Schreiben vom 28. Oktober 2005 wurde die drei Tage zuvor ausgesprochene Kündigung insofern verdeutlicht bzw. bestätigt, als dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Januar 2006 beendet werde. Als Kündigungsgrund gab die A.\_\_\_\_ GmbH an, die Versicherte akzeptiere keine weiblichen Vorgesetzten (act. G 3.4).

b) Mit Schreiben vom 11. November 2005 gab die Versicherte gegenüber dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) eine Stellungnahme zu der von der A.\_\_\_\_ GmbH ausgesprochenen Kündigung ab. Darin teilte sie mit, der geltend gemachte Kündigungsgrund, wonach sie keine weiblichen Vorgesetzten akzeptiere, sei frei erfunden. Mit ihrer Vorgesetzten, B.\_\_\_\_, habe es lediglich eine banale Auseinandersetzung gegeben. Hintergrund dieser Auseinandersetzung sei ihre an Frau B.\_\_\_\_ gerichtete Bitte gewesen, für ihre Tochter F.\_\_\_\_ (geboren 1985) eine Arbeitsbestätigung auszustellen; diese habe ihr nämlich seit dem 1. Januar 2003 bei der Arbeit im Solarium geholfen. Da sich Frau B.\_\_\_\_ dazu nicht bereit erklärt habe, habe sie sich dagegen gewehrt und es sei zu der bereits erwähnten Auseinandersetzung gekommen, worauf Frau B.\_\_\_\_ "den Anwalt" eingeschaltet und sich bei diesem informiert habe [gemeint ist der Scheidungs-Anwalt der Versicherten].



Aus den beiden unterschiedlich formulierten Kündigungsschreiben gehe hervor, dass Frau B.\_\_\_\_ den genauen Kündigungsgrund selber nicht kenne (act. G 3.6).

c) Mit Anmeldung vom 28. November 2005 gelangte die Versicherte an die Arbeitslosenversicherung und beantragte die Ausrichtung einer Arbeitslosenentschädigung per 1. Februar 2006. Sie machte geltend, die A.\_\_\_\_ GmbH habe ihr grundlos gekündigt bzw. sie sei von B.\_\_\_\_ gemobbt worden (act. G 3.1).

B.- a) Am 18. Juli 2006 verfügte die UNIA-Arbeitslosenkasse die Einstellung der Bezugsberechtigung der Versicherten infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit und zwar für 30 Tage ab dem 1. Februar 2006. Eine Begründung für die Einstellung gab die Arbeitslosenkasse keine ab. Sie vermerkte lediglich, als Kündigungsgrund habe der Arbeitgeber angegeben, die Versicherte akzeptiere keine weiblichen Vorgesetzten (act. G 3.8).

b) Dagegen erhob die Versicherte, vertreten durch die Gewerkschaft UNIA, mit Schreiben vom 15. August 2006 Beschwerde (richtig: Einsprache) und beantragte die Aufhebung der Verfügung vom 18. Juli 2006. Als Begründung wurde vorgebracht, der von der A.\_\_\_\_ GmbH angegebene Kündigungsgrund, wonach sich die Versicherte weiblichen Vorgesetzten nicht unterordnen könne, sei ein Vorwand; es habe lediglich eine kleine Auseinandersetzung mit Frau B.\_\_\_\_ gegeben. Der Arbeitgeber habe nicht auf die Anliegen der Versicherten eingehen wollen und das Arbeitsverhältnis daher einfach aufgelöst. Es könne nicht angehen, dass die Versicherte von der Arbeitslosenkasse bestraft werde, nur weil sie ihre Rechte geltend gemacht habe (act. G 3.9).

c) Mit Schreiben vom 29. August 2006 machte die A.\_\_\_\_ GmbH gegenüber der UNIA Arbeitslosenkasse geltend, die Versicherte habe Frau B.\_\_\_\_ ein paar Wochen vor der Kündigung des Arbeitsvertrages um die Ausstellung einer schriftlichen Bestätigung ersucht. Darin hätte im Zusammenhang mit der laufenden Scheidung der Versicherten aufgeführt werden sollen, wie viel deren Tochter im Studio gearbeitet habe. Frau B.\_\_\_\_ sei allerdings – nach Rücksprache mit dem Anwalt der Versicherten – nicht gewillt gewesen, eine derartige – auf falschen Tatsachen beruhende – Bestätigung auszustellen, da einzig die Versicherte mit der A.\_\_\_\_ GmbH einen Arbeitsvertrag



## St.Galler Gerichte

abgeschlossen habe und überdies nicht habe nachvollzogen werden können, wann und wie viel die Tochter ihrer Mutter bei der Arbeit tatsächlich geholfen habe; diese Mithilfe sei stillschweigend geduldet worden, solange das Arbeitsverhalten und die Arbeitsleistung der Versicherten akzeptabel gewesen seien. Am 19. September 2005 sei es dann zu einem Eklat gekommen. Die Versicherte sei an ihren Arbeitsplatz im Sonnenstudio C.\_\_\_\_ gekommen, wo auch Frau B.\_\_\_\_ zugegen gewesen sei. Diese habe bemerkt, dass die Versicherte etwas bedrückte und habe gefragt, was geschehen sei. Sie habe die Versicherte mehrmals aufgefordert, mit ihr zu sprechen bzw. die Arbeit zu unterbrechen, um sich über allfällige Probleme zu äussern. Die Versicherte sei darauf aber nicht eingegangen, sondern gegenüber Frau B.\_\_\_\_ verbal laut und ausfällig sowie wegen deren Kinderlosigkeit "persönlich" geworden. Beispielsweise habe sie gesagt, Frau B.\_\_\_\_ und Herr D.\_\_\_\_ [der Inhaber des Solariums] seien zu stolz und mit dem Hochmut komme der Fall. Sie habe Frau B.\_\_\_\_ des Weiteren vorgehalten, sie sei nicht Gott und sie lasse sich von ihr nichts sagen. Auf die Aufforderung von Frau B.\_\_\_\_, bei einer Tasse Kaffee ein ruhiges Gespräch zu führen, sei die Versicherte nicht eingegangen, sondern habe dieser vielmehr noch vorgeworfen, wegen der nicht ausgestellten Bestätigung erhalte sie jetzt nach erfolgter Scheidung nicht das, was sie gewollt habe. Sie habe schliesslich – ohne sich zu verabschieden – den Arbeitsplatz verlassen und dabei andauernd abfällige Bemerkungen gemacht, etwa betont, dass sie etwas Besseres verdient hätte als zu putzen; reinigen sei unter ihrer Würde, zumal sie über eine entsprechende Ausbildung verfüge. Nach diesem Eklat habe die Versicherte mehrere Gesprächsangebote nicht wahrgenommen, insbesondere bereits vereinbarte Termine kurzfristig wieder abgesagt. Am 25. Oktober 2005 sei es dann zu einem Gespräch zwischen der Versicherten und Herrn D.\_\_\_\_, dem Inhaber des Solariums, gekommen. Dieser habe der Versicherten nochmals eine Chance gegeben, ihren Arbeitsplatz zu behalten, allerdings unter der Bedingung, dass ihr die Tochter bei der Arbeit im Studio nicht mehr helfen dürfe. Die Versicherte habe dann aber die Unterzeichnung einer entsprechenden Vereinbarung verweigert, sei wiederum ausfällig geworden und habe erneut gesagt, dass diese Arbeit nicht ihrem Niveau entspreche (act. G 3.10).

d) Mit Entscheid vom 29. September 2006 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache der Versicherten vom 15. August 2006 ab. Insbesondere könne die Tatsache, dass die fristlose in eine ordentliche Kündigung umgewandelt worden sei, nicht dahingehend



gedeutet werden, dass die Versicherte an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Verschulden treffe (act. G 3.11).

e) Bezugnehmend auf das Schreiben der A.\_\_\_\_ GmbH vom 29. August 2006 machte die Versicherte gegenüber der UNIA-Arbeitslosenkasse mit Eingabe vom 17. Oktober 2006 geltend, dass ihr Frau B.\_\_\_\_ – welche die Schwester von Herrn D.\_\_\_\_ sei – die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verweigert, ihr sowie ihrer Tochter aber vorher eine Stelle bei der A.\_\_\_\_ GmbH in E.\_\_\_\_ angeboten habe. Die Kündigung sei aus Angst vor rechtlichen Schwierigkeiten ausgesprochen worden, darum habe man auch ihrer Tochter die Mithilfe bei der Reinigung des Solariums untersagt. Es sei sowohl Herrn D.\_\_\_\_ als auch Frau B.\_\_\_\_ von Anfang an klar gewesen, dass sie die Reinigungsarbeiten nicht alleine bewältigen könne; im Übrigen hätte auch im Solarium E.\_\_\_\_ ein Ehepaar gearbeitet, wobei nur die Ehefrau mit der A.\_\_\_\_ GmbH in einem Arbeitsverhältnis gestanden sei. Bei Vertragsschluss habe sie mit Frau B.\_\_\_\_ vereinbart, dass ihre Tochter F.\_\_\_\_ bei der Reinigung der Solarien helfen dürfe. Über die Mithilfe von F.\_\_\_\_ seien im Übrigen nicht nur die Besitzer des Solariums, sondern auch sämtliche Mitarbeiter informiert gewesen; die Mithilfe von F.\_\_\_\_ habe in zeitlicher Hinsicht zwischen fünf und acht Stunden pro Monat betragen. Sie habe von Frau B.\_\_\_\_ lediglich eine Bestätigung dieser Mithilfe verlangt und nie behauptet, F.\_\_\_\_ hätte mit der A.\_\_\_\_ GmbH einen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Schliesslich sei sie gegenüber ihrer Arbeitgeberin nicht verpflichtet, über persönliche Probleme zu sprechen. Frau B.\_\_\_\_ habe sie aber mehrmals dazu aufgefordert und ihr gar gedroht, Massnahmen zu ergreifen, sofern sie nicht sofort sage, was los sei. Sie sei ihr in jede Solariumkabine gefolgt, habe sie verbal angegriffen, verletzt, in die Enge und in den Zorn getrieben und als sie sich gewehrt habe, seien ihr die Aussagen "im Munde verdreht" worden. Was die nicht wahrgenommenen Gespräche mit Frau B.\_\_\_\_ – von der sie sich die ganze Zeit bevormundet gefühlt habe – anbelange, so habe sie diese verschoben, weil sie nicht in der Verfassung gewesen sei, ein ruhiges Gespräch zu führen. Als ihr mit der Kündigung gedroht worden sei, habe sie dann aber den Termin vom 25. Oktober 2005 doch wahrgenommen und dabei sei es dann leider zur Eskalation gekommen (act. G 3.12).

f) In einem der Stellungnahme der Versicherten vom 17. Oktober 2006 beigefügten Schreiben vom 2. Oktober 2006 teilte deren Anwalt, Dr. Michael Schöbi, mit, im Zusammenhang mit dem Scheidungsverfahren der Versicherten sei lediglich die Frage



aufgetaucht, ob die von der Versicherten mit ihrer Tochter wahrgenommene Reinigungstätigkeit seitens des Arbeitgebers allenfalls dergestalt aufgeschlüsselt werden könne, dass sich der Arbeitsanteil der Versicherten beziffern lasse. Es sei nie eine falsche Bestätigung verlangt sondern dem Arbeitgeber einzig die Frage gestellt worden, ob dieser hierzu eine Angabe machen könne (act. G 3.12, Beilage).

C.- a) Gegen den Einspracheentscheid vom 29. September 2006 erhob die Rechtsvertreterin der Versicherten – die Gewerkschaft UNIA – am 25. Oktober 2006 Beschwerde mit dem Antrag, der eingangs erwähnte Entscheid und damit verbunden die am 18. Juli 2006 verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung seien aufzuheben. Zur Begründung wird vorgebracht, der Beschwerdeführerin sei am 25. Oktober 2005 nicht fristlos gekündigt worden, man habe sie vielmehr freigestellt. Weiter wird erneut betont, der vom Arbeitgeber geltend gemachte Kündigungsgrund sei ein blosser Vorwand; es habe lediglich eine kleine Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und Frau B.\_\_\_\_ gegeben. Es könne nicht angehen, dass die Beschwerdeführerin von der Arbeitslosenkasse bestraft werde, weil sie ihre Rechte beim Arbeitgeber geltend machen wollte. Beim Einstellungsgrund gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV würde der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit auch gar nicht genügen, vielmehr müsse das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermöchten blosse Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt würden. Schliesslich wird auf die Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 17. Oktober 2006 verwiesen (act. G 1).

b) Mit Schreiben vom 27. November 2006 beantragte die Beschwerdegegnerin die vollständige Abweisung der Beschwerde. Es sei eine Tatsache, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin zur Kündigung geführt habe. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ein Disput zwischen Frau B.\_\_\_\_ und der Beschwerdeführerin zu betrachten. In diesem Streit sei es darum gegangen, dass die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrem Scheidungsverfahren von Frau B.\_\_\_\_ eine Bestätigung betreffend Mithilfe von F.\_\_\_\_ verlangt habe und Frau B.\_\_\_\_ diesem Ersuchen nicht nachgekommen sei. Um die Angelegenheit zu klären, habe der Arbeitgeber in der Folge



mit der Beschwerdeführerin das Gespräch gesucht. Diese habe die vereinbarten Termine aber immer wieder abgesagt. Beim Gespräch vom 25. Oktober 2005 sei es dann zum Eklat gekommen. Die Beschwerdeführerin mache geltend, ihr Arbeitgeber sei über ihren damaligen Zustand informiert gewesen; nähere Angaben zu diesem Zustand würden aber keine gemacht. Die Beschwerdeführerin habe insofern zu ihrer Kündigung beigetragen, als dass sie die von ihrem Arbeitgeber gesuchten Gespräche immer wieder verschoben und sich mit Frau B.\_\_\_\_ angelegt habe, als diese die für das Scheidungsverfahren der Beschwerdeführerin geforderte Bestätigung nicht ausstellen wollte. Im Übrigen sei die Beschwerdeführerin auch gegenüber weiblichen Angestellten der Arbeitslosenkasse ausfällig geworden (act. G 3).

c) Die Beschwerdeführerin verzichtete sinngemäss auf die Einreichung einer Replik (act. G 8).

II.

1.- Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin ihrer Arbeitgeberin – der A.\_\_\_\_ GmbH – Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat und ob damit eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vorliegt, welche die Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigen würde.

2.- a) 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 nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV namentlich dann, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Ein Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten unter anderem dadurch, dass er seinen Arbeitgeber beschimpft oder in anderer Weise grob gegen Anstand und Höflichkeit verstösst. Derartige Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der in Art. 321a OR kodifizierten Treuepflicht dar und können im Einzelfall einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung



darstellen (vgl. dazu ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage 2006, Art. 321a Rz 7).

b) 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 (SR 0.822.726.8; nachfolgend Übereinkommen) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen, auf welche eine geschützte Person bei Arbeitslosigkeit Anspruch gehabt hätte, 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 (BVR 1999 S. 377 E. 4b). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat, wie auch das Bundesgericht bestätigt hat (Urteil vom 26. April 2006, i.S. S., C 11/06 mit Hinweis auf BGE 124 V 236 E. 3b, sowie Urteil vom 26. April 2006, i.S. S., C 6/06). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinne des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1997, S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt z.B. dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert wird und zu einer Kündigung führt, sie aber die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des vom Arbeitgeber beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 373 ff.). 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.

c) Beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern es muss das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Rz



829 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; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 831 mit Hinweisen).

d) Zu prüfen ist im Folgenden, ob die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten tatsächlich im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gegen arbeitsvertragliche Pflichten, insbesondere gegen die arbeitsrechtliche Treuepflicht gemäss Art. 321a OR, verstossen hat.

3.- a) Fest steht, dass es zwischen der Beschwerdeführerin und Frau B.\_\_\_\_, sowie zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn D.\_\_\_\_ je einmal zu einem "Eklat", zu einer verbalen Auseinandersetzung, gekommen ist. Die Beschwerdeführerin bestreitet auch nicht, verschiedentlich Gesprächstermine abgesagt zu haben. Im Folgenden ist mithin auf drei Sachverhalte einzugehen: Zunächst auf die beiden Auseinandersetzungen vom 19. September 2005 sowie vom 25. Oktober 2005 und alsdann auf die verschiedenen abgesagten Gesprächstermine.

b) Mit Blick auf die aus dem Untersuchungsgrundsatz fließenden Anforderungen, wie sie von der Rechtsprechung im Rahmen von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG verlangt werden (vgl. oben Erw. 2. c), ist dabei genau abzuklären, ob die im Raum stehenden Vorwürfe bezüglich einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – namentlich bezüglich Verletzung der in Art. 321a Abs. 1 OR kodifizierten Treuepflicht – vorliegend ausreichend belegt sind, ob also das Verschulden der Beschwerdeführerin auch wirklich klar nachweisbar ist.

c) Frau B.\_\_\_\_ macht geltend, die Beschwerdeführerin sei ihr gegenüber am 19. September 2005 verbal laut, ausfällig und "persönlich" [verletzend] geworden und habe dauernd abfällige Bemerkungen gemacht. Schliesslich habe sie den Arbeitsplatz grusslos verlassen, wobei ihr diesbezüglich kein unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes vorgeworfen wird. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass es zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen ist, macht aber geltend, Frau B.\_\_\_\_



habe die Eskalation durch ihr Verhalten herbeigeführt; sie sei von ihr in die Enge und den Zorn getrieben, verbal angegriffen und verletzt worden. Daraufhin habe sie sich gewehrt. Weder Frau B.\_\_\_\_ noch die Beschwerdeführerin vermögen für ihre Version des Ablaufs der Auseinandersetzung Beweise vorzulegen, namentlich Zeugen zu benennen, welche dem Gericht über den strittigen Sachverhalt berichten könnten. Es steht hier somit "Aussage gegen Aussage". Nimmt man die Version von Frau B.\_\_\_\_ zum Nennwert, so wäre der Beschwerdeführerin eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht im Sinne von Art. 321a Abs. 1 OR vorzuwerfen, da alsdann von einer doch groben Verletzung des Anstandes ausgegangen werden müsste. Da die von Frau B.\_\_\_\_ präsentierte Version des Streites von der Beschwerdeführerin allerdings abgestritten wird und andere Beweise fehlen, steht das dieser zur Last gelegte Verhalten nicht in der – rechtsprechungsgemäss geforderten – genügend klaren und eindeutigen Weise fest bzw. das Verschulden der Beschwerdeführerin kann nicht genügend klar nachgewiesen werden. Die Auseinandersetzung vom 19. September 2005 kann damit nicht als Einstellungsgrund gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV betrachtet werden.

d) Dass es am 25. Oktober 2005 anlässlich eines Gespräches zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn D.\_\_\_\_ erneut zu einer verbalen Auseinandersetzung – zu einem "Eklat" bzw. einer "Eskalation" – gekommen ist, wird wiederum von keiner Partei bestritten. Allerdings fehlen für die seitens der A.\_\_\_\_ GmbH vorgebrachte – von der Beschwerdeführerin nicht explizit bestrittene – Behauptung, wonach diese wiederum ausfällig geworden sei und erneut gesagt habe, dass Reinigungsarbeiten nicht ihrem Niveau entsprechen würden, nicht nur jegliche Beweismittel, völlig unklar ist auch, inwiefern die Beschwerdeführerin "ausfällig" geworden sein soll. Eine Beurteilung, ob im Verhalten der Beschwerdeführerin vom 25. Oktober 2005 eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – insbesondere der Treuepflicht gemäss Art. 321a OR – zu sehen ist, kann aufgrund dieser Ausgangslage nicht erfolgen. Da aber eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur verfügt werden darf, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar und eindeutig feststeht, lässt sich auch diese zweite Auseinandersetzung aufgrund der vorliegenden Aktenlagen nicht als Einstellungsgrund gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV qualifizieren.



e) Unbestritten ist im Weiteren, dass die Beschwerdeführerin bereits festgelegte Gesprächstermine mehrmals – zum Teil auch kurzfristig – wieder abgesagt hat. Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich geltend, ihre damalige Verfassung habe es ihr verunmöglicht, die Gesprächstermine wahrzunehmen. Dabei äussert sie sich allerdings nicht näher darüber, in welcher Verfassung sie damals gewesen ist. Das kurzfristige Absagen von Gesprächsterminen führt erfahrungsgemäss zu Umtrieben und erweist sich unter diesem Aspekt zumindest als unangenehm. Es ist allerdings auch nachvollziehbar und kommt häufig vor, dass vereinbarte Termine aus den unterschiedlichsten Gründen – etwa infolge Krankheit, unerwarteter Verhinderung, Terminkollisionen – wieder abgesagt werden müssen. Häufen sich die kurzfristigen Absagen, so kann dies aber durchaus als ein verpöntes oder gar unanständiges Verhalten qualifiziert werden. Im Unterschied zum unentschuldigten Verpassen vereinbarter Gesprächstermine kann das – auch kurzfristige – Absagen derselben allerdings nicht generell als grobe Verletzung der Anstandsregeln bzw. als grobe Unanständigkeit und damit auch nicht als eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 321a Abs. 1 OR qualifiziert werden; eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist nämlich nur bei wirklich groben Verstössen gegen die gängigen Anstandsregeln anzunehmen, mithin bei Verstössen, die ein gewisses Mass erreicht haben. Dieses ist aufgrund einiger, wenn auch kurzfristig abgesagter Gesprächstermine noch nicht erreicht. Die vorliegend zu beurteilende Konstellation unterscheidet sich jedenfalls wesentlich von jener, in der jemand vereinbarte Termine unentschuldigt einfach nicht wahrnimmt, mithin unentschuldigt fernbleibt. Kommt dazu, dass die Gründe für die Terminabsagen im Einzelnen unbekannt sind; die Beschwerdeführerin macht aber immerhin geltend, ihre Verfassung habe ihr die Einhaltung der Termine verunmöglicht, was tendenziell darauf hindeutet, dass die Absagen aus entschuldbaren, zumindest aber verständlichen Gründen erfolgt sind.

4.- a) Vor dem Hintergrund, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur verfügt werden kann, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht, erweist sich die von der Beschwerdegegnerin angeordnete Einstellung als unzulässig. Für das von Frau B.\_\_\_\_ geltend gemachte Verhalten der Beschwerdeführerin vom 19. September 2005, das – nähme man ihre Aussagen zum Nennwert – an sich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht im Sinne von Art. 321a Abs. 1 OR darstellen würde, fehlen rechtsgenügende Beweise und allein auf



## St.Galler Gerichte

die von der Beschwerdeführerin bestrittenen Aussagen von Frau B.\_\_\_\_ darf nicht abgestellt werden. Dasselbe gilt im Ergebnis für die zweite Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn D.\_\_\_\_ vom 25. Oktober 2005. Dieser Konflikt wird von beiden Seiten zugegeben, allerdings ungenügend substantiiert, so dass dem Gericht eine Beurteilung der Auseinandersetzung unmöglich ist. Die abgesagten Gesprächstermine schliesslich sind zwar als rechtsgenügend erwiesen zu betrachten, stellen für sich allein aber keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht im Sinne von Art. 321a Abs. 1 OR und damit auch keinen Grund für die Annahme einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV dar. Den in den kurzfristigen Terminabsagen allenfalls zu sehenden Verstössen gegen die Anstandsregeln fehlt die notwendige Schwere.

b) Insgesamt ist die A.\_\_\_\_ GmbH nicht in der Lage, den an die Beschwerdeführerin sinngemäss gerichteten, allgemein gefassten Vorwurf unanständigen Verhaltens mit handfesten und beweisbaren Beispielen zu substantiieren.

5.- a) Die Beschwerde vom 25. Oktober 2006 ist im Sinne der Erwägungen gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 29. September 2006 ist aufzuheben. Gerichtskosten werden keine erhoben.

b) Hingegen hat die Beschwerdeführerin gemäss Art. 61 lit. g ATSG Anspruch auf Ersatz der Kosten der Prozessführung und Vertretung nach gerichtlicher Festsetzung. Die Beschwerdeführerin ist nicht anwaltlich, sondern durch die Gewerkschaft UNIA bzw. den zuständigen Gewerkschaftssekretär vertreten, womit die Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten (sGS 963.75; abgekürzt HonO) keine Anwendung findet. Immerhin ist ihr – wie in derartigen Konstellationen üblich (vgl. ARV 1996/97, Nr. 13, S. 71) – eine Aufwandsentschädigung zuzusprechen, welche – da vorliegend lediglich ein Schriftenwechsel stattgefunden hat – auf Fr. 800.-- festzusetzen ist.

Demgemäss hat das Versicherungsgericht

im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG

entschieden:



1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 29. September 2006 aufgehoben.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Die Beschwerdegegnerin entschädigt die Beschwerdeführerin an die Kosten der Prozessführung und Vertretung pauschal mit Fr. 800.--.