



Fall-Nr.: AVI 2018/45
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 13.02.2020
Entscheiddatum: 31.10.2019

Entscheid Versicherungsgericht, 31.10.2019

Art. 30 Abs. 1 und 3 AVIG, Art. 44 Abs. 1 und 45 Abs. 2 AVIV, Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit; Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, wenn die versicherte Person der Arbeitgeberin durch ihr Verhalten vorsätzlich Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Abgrenzung zwischen Eventualvorsatz und bewusster Fahrlässigkeit, wenn in einer hitzigen Diskussion die Arbeitgeberin die Kündigung androht und der Arbeitnehmer sie annimmt. Verschuldensmindernde Umstände (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 31. Oktober 2019, AVI 2018/45).

Entscheid vom 31. Oktober 2019

Besetzung

Präsidentin Marie Löhner, Versicherungsrichterinnen Michaela Machleidt Lehmann und Marie-Theres Rüegg Haltinner; Gerichtsschreiberin Felicia Sterren

Geschäftsnr.

AVI 2018/45

Parteien

A.____,

Beschwerdeführer,



St.Galler Gerichte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Michael Thürlemann, advokatur am brühl,
Scheffelstrasse 2, 9000 St. Gallen,

gegen

Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilen-strasse 16/18, 9001 St. Gallen,

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Arbeitgeberkündigung)

Sachverhalt

A.

A.a. A.____ war seit 1. November 2015 bei der B.____ als Servicetechniker angestellt (act. G3.1/42). Am 31. Januar 2018 kündigte die B.____ ihm das Arbeitsverhältnis per 31. März 2018 (act. G3.1/43).

A.b. Am 5. Februar 2018 meldete der Versicherte sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an (act. G3.1/47) und beantragte Arbeitslosentschädigung bei der Kantonalen Arbeitslosenkasse St. Gallen (nachfolgend: Kasse; act. G3.1/40).

A.c. Zum Erstgespräch vom 14. Februar 2018 notierte der Personalberater des RAV, der Versicherte habe das Arbeitsverhältnis am 31. Januar 2018 per 31. März 2018 aus persönlichen Gründen selber gekündigt. Sein aktueller Vorgesetzter sei laut dem Versicherten ein Choleriker. Ausserdem hätten drei weitere Arbeitskollegen die Kündigung eingereicht (act. G3.1/48).

A.d. Mit Schreiben vom 19. Februar 2018 teilte die Kasse dem Versicherten mit, aus den Unterlagen sei zu ersehen, dass er das Arbeitsverhältnis selbst aufgelöst habe. Die Kasse gab ihm Gelegenheit, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, und übermittelte ihm zu diesem Zweck das Formular "Verschuldensabklärung" (act. G3.1/46).



A.e. Am 5. März 2018 teilte der Versicherte auf dem Formular "Verschuldensabklärung" mit, er habe am 30. Januar 2018 aus dem Gespräch heraus gekündigt. Am 29. Januar 2018 sei die versammelte Mannschaft "zusammengeschissen" worden und am 30. Januar 2018 nochmals die Servicetechniker, also sein Kollege und er. In seinen cholischen Wutausbrüchen habe der Chef ihm ungefähr mit den Worten: "Wem das nicht passt, der muss es nur sagen, dann schreib ich den Brief." die Kündigung nahegelegt. Er habe geantwortet: "Meinen kannst du schreiben!" (act. G3.1/44).

A.f. Ebenfalls am 5. März 2018 gab der Versicherte auf dem Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung" an, der Arbeitgeber habe schriftlich gekündigt. Grund für die Kündigung seien "cholische, grundlose Wutausbrüche vom Chef, Beleidigungen und Vergleiche mit sechsjährigen Personen. Kündigungsandrohung durch Ersetzen der Stelle mit Ausländern... Angebot Kündigung, ich: ja" (act. G3.1/40).

A.g. Mit Schreiben vom 9. März 2018 forderte die Kasse den Versicherten noch einmal zu einer Stellungnahme auf. Sie fragte insbesondere nach, ob der Versicherte nach seiner Antwort: "Meinen kannst du schreiben!" mit der Kündigung des Arbeitgebers gerechnet habe, und übermittelte ihm hierzu einen Fragebogen ("Verschuldensabklärung Fragebogen"; act. G3.1/38).

A.h. Auf dem Formular "Arbeitgeberbescheinigung" gab die Arbeitgeberin am 11. März 2018 an, der Versicherte habe mündlich gekündigt, sie schriftlich. Grund für die Kündigung sei gewesen, dass der Versicherte "nach einer etwas lautereren begründeten Besprechung" habe kündigen wollen (act. G3.1/35).

A.i. Am 15. März 2018 reichte der Versicherte den ausgefüllten Fragebogen bei der Kasse ein. Es stimme nicht, dass das Arbeitsverhältnis auf seinen Wunsch hin beendet worden sei. Nach der unbegründeten Diskussion habe er zuerst gedacht, der Vorgesetzte würde noch einmal das Gespräch mit ihm suchen, was aber nicht geschehen sei. Solche Diskussionen seien öfters vorgekommen. Als er das Einschreiben zwei Tage später empfangen habe, sei er erstaunt gewesen, dass in der Kündigung "auf eigenen Wunsch" stehe. Er habe mit einer Kündigung gerechnet, diese aber nicht erwartet. B.____ sei ein kleines Unternehmen, es komme auf jeden Mitarbeiter an. Zudem habe an jenem Tag noch ein Mitarbeiter (selber) gekündigt (act. G3.1/33).



A.j. Mit Verfügung vom 4. April 2018 stellte die Kasse den Versicherten ab 1. April 2018 für 42 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Am 30. Januar 2018 habe er mündlich den Wunsch geäußert, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Am 31. Januar 2018 habe er die gewünschte Kündigung durch den Arbeitgeber per 31. März 2018 erhalten. Er habe die Kündigung somit selbst herbeigeführt, womit ihm ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit angelastet werden müsse (act. G3.1/32).

A.k. Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt Michael Thürlemann, am 2. Mai 2018 Einsprache. Der Gesellschafter und Geschäftsführer der B.____ (nachfolgend: Geschäftsführer) sei unter den Arbeitnehmern als cholerisch und aufbrausend bekannt. Es sei öfters zu lauterer Diskussionen und Beleidigungen seitens des Geschäftsführers gekommen. Im Januar 2018 habe der Geschäftsführer Beleidigungen ausgeteilt und mit der Kündigung gedroht. Anschliessend habe er mit den Worten: "Wem das nicht passt, der muss es nur sagen, dann schreibe ich den Brief." provoziert. Da es nicht das erste Mal gewesen sei, dass der Geschäftsführer seine Selbstbeherrschung verloren habe, habe sich der Versicherte so weit provozieren lassen, dass er mit: "Meinen kannst du schreiben!" geantwortet habe. Am 31. Januar 2018 habe die B.____ doch tatsächlich per 31. März 2018 gekündigt. Der Versicherte habe gewusst, dass er den Geschäftsführer provozieren könne, indem er diesen Satz äusserte. Er sei aber überzeugt gewesen, dass die B.____ ihm nicht kündigen werde, denn sie sei als kleines Unternehmen auf jeden Mitarbeiter angewiesen. Am selben Tag habe bereits ein Mitarbeiter gekündigt, später nochmals zwei. Aus diesem Grund sei der Versicherte davon ausgegangen, dass sich die B.____ einen weiteren Mitarbeiterverlust nicht leisten könne. Der Versicherte habe nie die Absicht gehabt, seine Arbeitsstelle aufzugeben, und auch nie ernsthaft mit einer Kündigung gerechnet. Es liege deshalb nicht Eventualvorsatz, sondern eine bewusste Fahrlässigkeit vor. Er habe die Antwort im Affekt ausgesprochen. Nicht er habe die Kündigung provoziert, sondern der Geschäftsführer habe eine emotionale Reaktion provoziert (act. G3.1/25 und act. G3.1/19).

A.l. Mit Entscheidung vom 7. Juni 2018 wies die Kasse die Einsprache ab. Der Versicherte habe am 5. März 2018 angegeben, dass er am 30. Januar 2018 auf den 31. März 2018 aus dem Gespräch heraus gekündigt habe. Indem der Versicherte seinem Arbeitgeber auf die Aussage: "Wem das nicht passt, der muss es nur sagen, dann schreibe ich den



Brief." mit: "Meinen kannst du schreiben!" geantwortet habe, habe er mit einer Kündigung rechnen müssen. Dies umso mehr, als der Versicherte den Vorgesetzten als cholerisch bezeichne. Der Versicherte habe auch selber angegeben, dass er mit einer Kündigung gerechnet habe. Nur weil es sich um einen kleinen Betrieb handle und es auf jeden Mitarbeiter ankomme, habe der Versicherte nicht einfach davon ausgehen können, ihm werde nicht gekündigt. Er habe somit durch sein Verhalten zur Kündigung beigetragen, weshalb er in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden müsse. Es liege ein schweres Eigenverschulden an der Entlassung durch den Arbeitgeber vor. 42 Einstelltage seien angemessen (act. G3.1/13).

B.

B.a. Gegen diesen Entscheid erhob A. ___ am 6. Juli 2018 Beschwerde. Er beantragt unter Kosten- und Entschädigungsfolgen die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 7. Juni 2018 und das Absehen von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setze zwingend voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen habe. Bei blosser Grobfahrlässigkeit sei eine Einstellung nicht zulässig. Der Eventualvorsatz sei von der bewussten Fahrlässigkeit abzugrenzen. Bewusst fahrlässig handle, wer um das Risiko der Tatbestandsverwirklichung wisse, aber (aus pflichtwidriger Unvorsicht) darauf vertraue, dass der von ihm als möglich vorausgesehene Erfolg nicht eintrete. Das gelte selbst für jene Person, die sich leichtfertig bzw. frivol über die Möglichkeit der Tatbestandserfüllung hinwegsetze und mit der Einstellung handle, es werde schon nichts passieren. Demgegenüber nehme die eventualvorsätzlich handelnde Person den Eintritt des als möglich erkannten Erfolgs ernst, rechne mit ihm und finde sich mit ihm ab. Die Beschwerdegegnerin sei in ihrem Entscheid einzig auf die Wissensseite des Eventualvorsatzes eingegangen und habe mit keinem Wort die Willensseite berücksichtigt. Zudem stelle sie zu stark auf die Aussagen des Beschwerdeführers im Rahmen seiner Verschuldensabklärung ab und interpretiere diese auch falsch. Er habe um das Risiko einer Kündigung gewusst. Die Wissensseite des Eventualvorsatzes sei deshalb erfüllt. Er habe aber schon in der Verschuldensabklärung festgehalten, dass er die Kündigung nicht erwartet habe. Er habe mithin darauf vertraut, dass die von ihm als möglich angesehene Kündigung effektiv nicht ausgesprochen werde. Es fehle somit an der Willensseite des Eventualvorsatzes. Seine Erwartungshaltung sei begründet



gewesen. Die B.____ habe gemäss Organigramm drei Servicetechniker, der Istbestand habe aber nur aus zwei Personen bestanden. Die Arbeitslast für den Beschwerdeführer und seinen Arbeitskollegen sei äusserst hoch gewesen. Ein solches Arbeitsvolumen könne unter keinen Umständen nur durch einen einzigen Servicetechniker bewältigt werden, weshalb die B.____ auch einen neuen Servicetechniker suche. Es komme bei der B.____ auf jeden Mitarbeiter an. Eine Kündigung hätte sie sich deshalb nicht erlauben können. Aufgrund des cholерischen Verhaltens des ehemaligen Geschäftsführers sei der Beschwerdeführer zahlreiche Male mit Kündigungsandrohungen konfrontiert gewesen. Er habe deshalb auch am 30. Januar 2018 davon ausgehen dürfen, dass es sich wieder nur um eine leere Drohung handle. Er habe mit seiner Antwort den Geschäftsführer zwar provoziert, die initiale und entscheidende Provokation sei aber vom Geschäftsführer ausgegangen. Diese habe ihn zu einer emotionalen und verständlichen Reaktion provoziert (act. G1).

B.b. Mit Beschwerdeantwort vom 4. September 2018 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verweist sie auf den Einspracheentscheid (act. G3).

Erwägungen

1.

1.1. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und 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]).

1.2. 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 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). 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.

1.3. 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 Wissensmoment abgeschwächt. Bei der Fahrlässigkeit fehlt der Wille zum Schadenseintritt. Bewusste Fahrlässigkeit im strafrechtlichen Sinne liegt vor, wenn der Täter es für möglich hält, dass seine Handlung den (deliktischen) Erfolg bewirkt und er handelt, obwohl er den Erfolg nicht will, weil er auf dessen Ausbleiben aus pflichtwidriger Unvorsichtigkeit vertraut (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 50 ff. mit Hinweisen).

1.4. 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 (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR, Bd. XIV, 3. Aufl., 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 (ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a mit Hinweisen; Nussbaumer, a.a.O., Rz 837 mit Hinweisen).



1.5. Bei sich widersprechenden Aussagen der versicherten Person selbst kann auf die beispielsweise auch im Unfallrecht angewandte Praxis abgestellt werden, wonach die spontanen sogenannten "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können. Wenn die versicherte Person ihre Darstellung im Lauf der Zeit wechselt, kommt den Angaben, die sie kurz nach dem betreffenden Ereignis gemacht hat, meistens grösseres Gewicht zu als jenen nach Kenntnis einer für sie ungünstigen Verfügung (vgl. BGE 121 V 47 E. 2a mit Hinweisen).

2.

2.1. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Diesbezüglich ist von entscheidender Bedeutung, ob der Beschwerdeführer die Kündigung durch B. ___ eventualvorsätzlich oder bewusst fahrlässig herbeigeführt hat. Deshalb werden nachfolgend die rechtlichen Grundlagen zu Eventualvorsatz und bewusster Fahrlässigkeit anhand der bundesgerichtlichen Rechtsprechung erläutert. Das Arbeitslosenrecht kennt keine eigene Definition dieser Begriffe, sondern lehnt sich diesbezüglich an das Strafrecht an (vgl. Chopard, a.a.O., S. 50, Fussnote 294).

2.2. 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).



2.3. Die Abgrenzung zwischen Eventualvorsatz und bewusster Fahrlässigkeit kann im Einzelfall schwierig sein. Sowohl der eventualvorsätzlich als auch der bewusst fahrlässig handelnde Täter wissen um das Risiko der Tatbestandsverwirklichung und halten den Erfolgseintritt für möglich. Hinsichtlich der Wissensseite stimmen somit beide Erscheinungsformen des subjektiven Tatbestands überein. Unterschiede bestehen jedoch beim Willensmoment. Der bewusst fahrlässig handelnde Täter vertraut (aus pflichtwidriger Unvorsichtigkeit) darauf, dass der von ihm als möglich vorausgesehene Erfolg nicht eintreten, das Risiko der Tatbestandserfüllung sich mithin nicht verwirklichen werde. Demgegenüber nimmt der eventualvorsätzlich handelnde Täter den Eintritt des als möglich erkannten Erfolgs ernst, rechnet mit ihm und findet sich mit ihm ab, selbst wenn er ihn nicht billigt (vgl. BGE 133 IV 9 E. 4.1 mit Hinweisen).

3.

3.1. Vorliegend darf vorausgesetzt werden, dass B.____ dem Beschwerdeführer nicht gekündigt hätte, hätte der Beschwerdeführer dem Geschäftsführer auf dessen Ausspruch: "Wem das nicht passt, der muss es nur sagen, dann schreib ich den Brief." nicht geantwortet: "Meinen kannst du schreiben!". B.____ gab als Kündigungsgrund an, der Beschwerdeführer habe "nach einer etwas lauterem begründeten Besprechung" kündigen wollen (act. G3.1/35), und schrieb auch im Kurzbrief vom 31. Januar 2018, das Arbeitsverhältnis werde auf Wunsch des Beschwerdeführers beendet (act. G3.1/43). Auch der Beschwerdeführer lässt in seinen Eingaben erkennen, dass B.____ ihm ohne seine Antwort anlässlich der Diskussion vom 30. Januar 2018 nicht gekündigt hätte.

3.2. Ebenso klar ist, dass dem Beschwerdeführer bewusst war, dass er durch seine Äusserung eine Kündigung seitens B.____ verursachen könnte. Das Wissensmoment, das sowohl dem Eventualvorsatz wie auch der bewussten Fahrlässigkeit immanent ist, ist damit unstreitig erfüllt.

3.3. Streitig ist indes, ob der Beschwerdeführer die Kündigung auch gewollt hat, also ob er sie in Kauf nahm oder ob er aus pflichtwidriger Unvorsichtigkeit darauf vertraute, dass B.____ ihm nicht kündigen würde. Dabei geht es um einen inneren Vorgang, auf den lediglich aufgrund der äusseren Umstände geschlossen werden kann.

3.4. Vorab ist festzuhalten, dass der Geschäftsführer dem Beschwerdeführer am 30. Januar 2018 zu verstehen gab, wenn es ihm nicht passe, dann schreibe er ihm eine Kündigung. Daraufhin hat der Beschwerdeführer im Wesentlichen erwidert, der Geschäftsführer könne ihm die Kündigung schreiben. Er hat seine Arbeitgeberin also faktisch aufgefordert, ihm eine Kündigung auszustellen. Dies war dem



Beschwerdeführer bewusst, gab er doch im Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung" sinngemäss an, der Geschäftsführer habe ihm ein Kündigungsangebot gemacht, das er angenommen habe (vgl. act. G3.1/40). Würde alleine darauf abgestellt, so wäre klar davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer die Kündigung, die er in der Folge erhielt, auch gewollt hat.

3.5. Der Beschwerdeführer machte gegenüber der Arbeitslosenkasse verschiedene, teilweise inkonsistente Angaben. Seine Aussagen sind im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu prüfen, wobei den zuerst gemachten, noch relativ unbefangenen Angaben das grösste Gewicht zukommt (Aussagen der ersten Stunde, vgl. E. 1.5 vorstehend). Die Beschwerdegegnerin hat deshalb zu Recht in erster Linie auf die Äusserungen des Beschwerdeführers im Rahmen seiner Verschuldensabklärung abgestellt.

3.5.1. Der Personalberater hielt im Verlaufsprotokoll zum Erstgespräch vom 14. Februar 2018 fest, der Versicherte habe das Arbeitsverhältnis am 31. Januar 2018 per 31. März 2018 aus persönlichen Gründen selber gekündigt. Sein aktueller Vorgesetzter sei laut dem Versicherten ein Choleriker. Ausserdem hätten drei weitere Arbeitskollegen die Kündigung eingereicht (act. G3.1/48). Aus diesen Angaben geht hervor, dass der Personalberater von einer Selbstkündigung des Beschwerdeführers ausging. Da sich der Beschwerdeführer relativ zeitnah nach dem massgeblichen Ereignis gegenüber dem Personalberater äusserte, kommen dessen Gesprächsnotizen ein entsprechendes Gewicht zu.

3.5.2. Auf dem Formular "Verschuldensabklärung" gab der Beschwerdeführer am 5. März 2018 an, er habe aus dem Gespräch heraus gekündigt. Die Frage, ob er vor der Kündigung die Probleme mit seinem Arbeitgeber besprochen habe, verneinte er. Ebenfalls auf diesem Formular äusserte der Beschwerdeführer, Wutausbrüche und Beschimpfungen des Geschäftsführers seien die Regel gewesen. Keiner der Mitarbeiter habe gewagt, etwas zu sagen. Nur untereinander sei darüber diskutiert worden. Übrigens habe am gleichen Tag ein weiterer Mitarbeiter gekündigt, einem zweiten habe der Geschäftsführer im November 2017 gekündigt (act. G3.1/44). Die Angaben auf diesem Formular deuten darauf hin, dass der Beschwerdeführer kündigen wollte, weil er den Umgangston und die Zustände bei der Arbeitgeberin als unhaltbar empfand. Indem er schreibt, dass "ein weiterer Mitarbeiter gekündigt" hat, bestärkt er den Eindruck, dass auch er das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen wollte. Auf diesem Formular verlor der Beschwerdeführer kein Wort darüber, dass er nicht ernsthaft damit gerechnet habe, auch wirklich eine Kündigung zu erhalten, oder dass die Arbeitgeberin



es sich nicht hätte leisten können, ihn als Mitarbeiter zu verlieren. Auch erwähnte er, dass im November 2017 ein Mitarbeiter eine Kündigung erhalten habe. Insgesamt entsteht somit der Eindruck, dass bei der B.____ eine erhebliche Mitarbeiterfluktuation herrschte, es also nicht unüblich war, dass Kündigungen – sowohl von Seiten der B.____ als auch von Seiten der Mitarbeiter – ausgesprochen wurden.

3.5.3. Auf dem Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung", das der Beschwerdeführer ebenfalls am 5. März 2018 ausfüllte, gab er an, B.____ habe gekündigt und relativierte somit seine Angaben auf dem Formular "Verschuldensabklärung". Als Grund für die Kündigung gab er dann aber wieder deplatziertes Verhalten des Geschäftsführers an (vgl. act. G3.1/40). Das legt nahe, dass der Beschwerdeführer sich das Verhalten des Geschäftsführers nicht mehr gefallen lassen und das Arbeitsverhältnis unter diesen Bedingungen nicht weiterführen wollte.

3.5.4. Auf dem Fragebogen vom 15. März 2018 führte der Beschwerdeführer aus, er sei erstaunt gewesen, dass auf dem Kündigungsschreiben "auf Ihren Wunsch" gestanden habe (act. G3.1/33). Dies ist als Indiz zu werten, dass er die Kündigung mit seinem Ausspruch in Kauf genommen hat und nicht darauf vertraute, es werde schon keine Kündigung erfolgen. Andernfalls wäre er über die Kündigung als solche erstaunt gewesen, nicht über die Begründung derselben. Zwar schrieb der Beschwerdeführer auf dem Fragebogen auch, er habe zuerst gedacht, nach der unbegründeten lauten Diskussion werde der Geschäftsführer nochmal das Gespräch mit ihm suchen. Dafür, dass der Beschwerdeführer darauf hätte vertrauen dürfen, die B.____ werde von der Kündigung wieder Abstand nehmen, ergeben sich aus den Akten jedoch keinerlei Hinweise. Der Beschwerdeführer hat im Gegenteil selbst geäussert, dass kein Mitarbeiter es gewagt habe, dem Geschäftsführer während den Wutausbrüchen die Stirn zu bieten (vgl. das Formular "Verschuldensabklärung, act. G3.1/44). Er konnte also nicht aufgrund eigener oder fremder Erfahrungen glauben, der Geschäftsführer würde nachgeben und von einer Kündigung Abstand nehmen, wenn der Beschwerdeführer ihm Paroli biete. Vielmehr kannte er den Geschäftsführer als Choleriker. Damit erschien es von vornherein unwahrscheinlich, dass dieser, nachdem er sich beruhigt hatte, doch noch versuchen würde, ihn zum Bleiben zu bewegen. Das wäre für den Geschäftsführer nicht zuletzt mit einem erheblichen Gesichtsverlust verbunden gewesen. Zudem war dem Beschwerdeführer bekannt, dass bereits einige Monate zuvor, im November 2017, ein Mitarbeiter entlassen worden war, B.____ mithin nicht zögerte, sich von Angestellten zu trennen. Der Beschwerdeführer war ausserdem kein altgedienter Mitarbeiter, vom dem man sich unter Umständen aufgrund der Fürsorgepflicht und des gewachsenen Vertrauens ineinander nur ungern trennt; er war



gerade einmal seit rund zwei Jahren bei B.____ angestellt. Auch aus diesem Blickwinkel konnte er nicht erwarten, dass der Geschäftsführer versuchen würde, ihn umzustimmen und im Betrieb zu halten. Als zusätzliches wenn auch schwaches Indiz ist sodann zu werten, dass der Beschwerdeführer im Fragebogen schrieb, an jenem Tag habe noch ein Mitarbeiter selber gekündigt. Damit impliziert er, dass auch er gekündigt habe. In diesem Fall kann er aber nicht darauf vertraut haben, B.____ werde das Arbeitsverhältnis nicht dementsprechend beenden.

3.5.5. In seiner Einsprache machte der Beschwerdeführer geltend, der Geschäftsführer habe ihn zu seinem Ausspruch provoziert. Er habe gewusst, dass er seinerseits den Geschäftsführer damit provozieren könne. Hinweise darauf, der Geschäftsführer habe das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer beenden wollen und habe ihn deshalb entsprechend provoziert, finden sich in den Akten jedoch nicht. Der Beschwerdeführer erwähnt, der Geschäftsführer habe nicht zum ersten Mal seine Selbstbeherrschung verloren, was ebenfalls gegen ein zielgerichtetes Verhalten spricht. Dass der Beschwerdeführer seinerseits den Geschäftsführer mit seiner Antwort provozieren wollte, erwähnte er erstmals in der Einsprache. Sein übriges Verhalten, soweit es aus den Akten hervorgeht, passt nicht zu dieser Aussage. Der Beschwerdeführer machte namentlich nicht geltend, den Geschäftsführer darauf hingewiesen zu haben, B.____ könne sich seinen Verlust im Moment doch gar nicht leisten. Auch liegen keine Hinweise darauf im Recht, der Beschwerdeführer habe nach Erhalt der Kündigung das Gespräch mit B.____ gesucht, um doch an der Arbeitsstelle verbleiben zu können, wie es jemand vielleicht getan hätte, der die Kündigung gar nicht gewollt hätte und von dieser überrascht worden wäre, zumal in der Kündigung stand, sie erfolge auf seinen Wunsch hin. Auch daraus, dass am gleichen Tag bereits ein anderer Mitarbeiter gekündigt hatte, kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Denn der Geschäftsführer bot ihm demnach im Wissen darum, dass bereits ein Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis demnächst beenden würde, die Kündigung an. Er musste dementsprechend damit rechnen, dass der Beschwerdeführer dieses Angebot annehmen würde. Dass später zwei weitere Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis mit B.____ beendeten, ist vorliegend unbehelflich, weil der Beschwerdeführer auf dem Wissensstand zu behaften ist, über den er am 30. Januar 2018 verfügte. Selbst wenn er mit seiner Antwort: "Meinen kannst du schreiben!" nur hatte provozieren wollen, konnte er nicht darauf vertrauen, der Geschäftsführer würde seine Drohung nicht in die Tat umsetzen. Er musste sich vielmehr mit der Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abfinden, selbst wenn ihm diese unerwünscht gewesen sein sollte. Selbst wenn er die Worte im Affekt ausgesprochen hat, so wusste er in diesem



Augenblick doch, dass B.____ ihm kündigen könnte, und fand sich damit in diesem Moment auch ab.

3.5.6. In der Beschwerde bringt der Beschwerdeführer vor, auch leichtfertiges Verhalten falle noch unter die bewusste Fahrlässigkeit. Er habe darauf vertraut, dass die von ihm als möglich angesehene Kündigung effektiv nicht ausgesprochen werde. Ein solches Vertrauen wäre aber, wie vorstehend ausgeführt, nicht gerechtfertigt gewesen. Indem der Geschäftsführer ihm einen Kündigungsbrief anbot und der Beschwerdeführer dieses Angebot mit seiner Antwort: "Meinen kannst du schreiben!" annahm, war klar, dass eine schriftliche Kündigung erfolgen musste. Im weiteren Gespräch erfolgten soweit bekannt weder seitens des Geschäftsführers noch seitens des Beschwerdeführers Äusserungen, welche die Kündigungsabsicht relativiert hätten. Der Beschwerdeführer begründet sein Vertrauen damit, B.____ habe eine zu hohe Arbeitslast und nicht genug Servicetechniker gehabt. Es komme bei B.____ auf jeden Mitarbeiter an. Bereits vor dem 30. Januar 2018 war dem Beschwerdeführer aber bekannt, dass B.____ – anscheinend über längere Zeit – einen Servicetechniker weniger als gemäss Organigramm beschäftigte und bezüglich der offenbar hohen Arbeitslast für die bestehenden Mitarbeiter keine Abhilfe schuf. Er wusste auch um die Mitarbeiterfluktuation, insbesondere um die erfolgte Kündigung im November 2017. Selbst wenn die Annahme des Angebots einer Kündigung für B.____ in einem ungünstigen Moment erging, war daher wahrscheinlich, dass der Geschäftsführer ihn ohne Rücksicht auf die Lage des Unternehmens entlassen würde.

3.6. Es ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass den ersten Angaben des Beschwerdeführers ein hoher Beweiswert zukommt. Auch in der Gesamtschau musste dem Beschwerdeführer die Grösse des Risikos, dass tatsächlich eine Kündigung ergehen würde, bekannt sein. Statt sich sachlich zu äussern (also z.B. dem Geschäftsführer mitzuteilen, dass sein Verhalten unangebracht oder die verlangten Leistungen unrealistisch seien), hat der Beschwerdeführer die Kündigungsandrohung angenommen. Damit hat er dafür gesorgt, dass seine Kündigung sehr wahrscheinlich wurde – trotz der aktuellen Mitarbeitersituation von B.____. Vom Wissen des Beschwerdeführers ist auch auf seinen Willen zu schliessen. Durch sein Verhalten wurde eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses dermassen wahrscheinlich, dass die Bereitschaft, sie als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Somit hat der Beschwerdeführer durch sein Verhalten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eventualvorsätzlich und nicht nur grobfahrlässig herbeigeführt. Damit ist die Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gegeben.



4.

4.1. Zu prüfen bleibt, ob die von der Beschwerdegegnerin verfügten 42 Einstelltage angemessen sind.

4.2. 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, belastende Umstände am Arbeitsplatz (vgl. Chopard, a.a.O., S. 167).

4.3. Als der Geschäftsführer dem Beschwerdeführer mitteilte, er müsse es nur sagen, wenn er ein Kündigungsschreiben wolle, antwortete ihm der Beschwerdeführer, er könne die Kündigung schreiben. Damit hat er seine Kündigung und demzufolge auch seine Arbeitslosigkeit unmittelbar verursacht. Ihn trifft deshalb ein Verschulden. Indes liegen verschuldensmindernde Umstände vor. Die Situation am Arbeitsplatz war für den Beschwerdeführer unstreitig schwierig. So schilderte er eine hohe Arbeitslast, gegen welche die Arbeitgeberin offenbar keine Massnahmen ergriff. Hinzu kam gemäss den Angaben des Beschwerdeführers das cholerische Wesen seines Vorgesetzten und daraus resultierend dessen teilweise unangemessenes Verhalten. Der Beschwerdeführer war demnach mehrmals heftiger, inhaltlich unsachlicher und in der Art und Weise ("laut werden" des Vorgesetzten) unangebrachter Kritik ausgesetzt. Das Betriebsklima war insofern angespannt, als sich gemäss dem Beschwerdeführer kein Mitarbeiter traute, sich gegen unberechtigte Vorwürfe des Vorgesetzten zu wehren oder diesen um ein gemässigeres Auftreten zu bitten. Als belastend empfand der Beschwerdeführer wohl auch, dass der Vorgesetzte ihn durch den Vergleich mit einem Sechsjährigen abwertete und wiederholt mit der Androhung einer Kündigung unter Druck setzte. Der Beschwerdeführer macht denn auch eine gewisse Arbeitnehmerfluktuation geltend. Diese Vorbringen des Beschwerdeführers wirken insgesamt konsistent, glaubhaft und nachvollziehbar. Auch die Beschwerdegegnerin hat diese der Kündigung vorangegangenen Umstände nicht bestritten.

4.4. Dem Beschwerdeführer wird sodann keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten vorgeworfen. Die Arbeitgeberin hat gegenüber der Beschwerdegegnerin



weder seine Leistungen noch sein Verhalten bemängelt. Sie räumt selbst ein, dass eine "etwas lautere" Diskussion stattgefunden hat. Hätte der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer nicht gesagt, er müsse es nur sagen, wenn er eine Kündigung wolle (und hätte der Beschwerdeführer dann nicht erwidert, er könne ihm die Kündigung schreiben), so hätte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer wohl nicht gekündigt.

4.5. Entgegenhalten lassen muss sich der Beschwerdeführer, dass die Kündigung ohne seine Reaktion nicht erfolgt wäre. Es hätte an ihm gelegen, ruhig zu bleiben und vorderhand ein sachliches, klärendes Gespräch mit seinem Vorgesetzten anzustreben. Ein solches Gespräch hätte allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt, wenn der Vorgesetzte sich wieder beruhigt gehabt hätte, stattfinden können. Auch hätte der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin bzw. seinen Vorgesetzten auffordern können, bezüglich der grossen Arbeitslast Abhilfe zu schaffen und Kritik in angemessener Form zu äussern. Dem Beschwerdeführer wäre es jedenfalls zumutbar gewesen, die Arbeitgeberin zuerst zur Verbesserung der Arbeitsumstände (Arbeitslast / Verhalten des Vorgesetzten) aufzufordern oder an der Arbeitsstelle zu verbleiben, bis er eine neue Anstellung gefunden hätte.

4.6. Insgesamt ist das Verschulden des Beschwerdeführers somit nicht als schwer, sondern als mittelschwer einzustufen. In Anbetracht der konkreten Gegebenheiten erscheinen 20 Einstelltage als angemessen. Der vorliegende Sachverhalt weist Ähnlichkeiten mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf, zumal die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis kündigte, nachdem der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer drohte, wenn es ihm nicht passe, müsse er es nur sagen, dann schreibe er die Kündigung, und der Beschwerdeführer ihm darauf antwortete, dann könne er die Kündigung schreiben. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen wird in der Regel einer Arbeitnehmerkündigung gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV gleichgestellt (vgl. Chopard, a.a.O., S. 130 f.). Das Einstellmass von 20 Tagen wäre auch für eine Auflösungsvereinbarung bzw. für eine Arbeitnehmerkündigung unter den gegebenen Umständen angemessen.

5.

5.1. Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und das Einstellmass auf 20 Tage zu reduzieren.

5.2. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG). Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer Anspruch auf eine partielle Parteientschädigung. Diese wird vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der



Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). In der Verwaltungsrechtspflege beträgt das Honorar vor Versicherungsgericht nach Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten (HonO; in der vorliegend anwendbaren, seit 1. Januar 2019 gültigen Fassung, siehe Art. 30bis HonO; sGS 963.75) pauschal Fr. 1'500.-- bis Fr. 15'000.--. Bei vollständigem Obsiegen wäre dem Beschwerdeführer mit Blick auf die Bedeutung der Streitsache und den Aufwand eine Parteientschädigung von Fr. 3'000.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zugesprochen worden. Wegen des nur teilweisen Obsiegens erscheint eine hälftige Parteientschädigung von Fr. 1'500.-- (inklusive Barauslagen und Mehrwertsteuer) angemessen.

Entscheid

1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Juni 2018 aufgehoben und der Beschwerdeführer wird ab 1. April 2018 für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.