



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 14. März 2012 (715 11 365)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Besetzung Präsidentin Eva Meuli Ziegler, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

Parteien A.____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1968 geborene A.____ war ab 1. Juli 2004 im Alterszentrum B.____ als Pflegefachmann angestellt. Am 3. Januar 2011 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. April 2011 und stellte den Beschwerdeführer mit sofortiger Wirkung frei. Infolge Krankheit von A.____ verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis 31. Mai 2011. Am 2. Mai 2011 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Pratteln (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 3. Mai 2011 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 2. Mai 2011. Mit Verfügung Nr. 1222/2011 vom 4. Juli 2011 stellte die Kasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Juni 2011 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA) mit Entscheid vom 13. September 2011 fest.

B. Hiergegen erhob A._____ am 10. Oktober 2011 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei er sinn- gemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 13. September 2011 beantragte. Zur Begründung führte er im Wesentlichen an, er sei gemobbt worden. Ein Fehlverhalten sei ihm nicht anzulasten.

C. Die Kasse schloss in ihrer Vernehmlassung vom 16. November 2011 auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde.

D. Am 15. Dezember 2011 reichte der Beschwerdeführer eine Stellungnahme zur Vernehm- lassung vom 16. November 2011 ein.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist ein Gericht als letzte kantonale Instanz für die Beurteilung von Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherung sachlich zuständig. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfü- gungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versi- cherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozial- versicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechti- gung im Umfang von 36 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 211.45 und deshalb ein Streitwert von Fr. 7'612.20 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Kasse den Versicherten infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechti- gung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli,

Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel 2007, Rz. 822 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht zwingend eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (vgl. BGE 112 V 244 f. E. 1). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. ARV 1998 Nr. 9 S. 44 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Bd. I, N 8 zu Art. 30).

3.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft trat, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausschluss infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage einer Entscheidung im Einzelfall dienen zu können (vgl. BGE 122 V 54 ff.; BGE vom 17. Oktober 2000, C 53/00); er ist daher direkt anwendbar. Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteile des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01,

E. 2b, und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss BGE vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

4.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

4.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten

und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer zu Recht ein vorsätzliches Verhalten, welches in beweismässiger Hinsicht klar feststehen muss, zur Last gelegt wurde.

6.1.1 Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich vorliegend wie folgt dar: Im Kündigungsschreiben vom 3. Januar 2011 führte die Arbeitgeberin aus, dass das unbeherrschte Verhalten des Versicherten gegenüber den betagten, teilweise dementen Bewohnern und die Tatsache, dass er erhebliche Mühe im Umgang mit Mitarbeitenden habe, eine weitere Zusammenarbeit verunmöglichen würden. In den Akten finden sich Gesprächsprotokolle und Notizen mit bzw. von Vorgesetzten des Versicherten vom 15. Januar 2007, 20. April 2010 und 9. Dezember 2010 sowie vier Berichte von Mitarbeitenden vom Dezember 2010 und Januar 2011. Darin wird zusammengefasst in administrativer Hinsicht auf wiederholt mangelhaftes Kommunizieren sowie Dokumentieren bzw. Nachführen der Pflegedokumentation, auf Unstimmigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden sowie auf ein teilweise aggressives und brüskes Verhalten des Versicherten gegenüber Bewohnern hingewiesen. Anlässlich eines Gesprächs zwischen dem Versicherten und seinen Vorgesetzten am 20. Dezember 2010 wurde schliesslich festgehalten, dass Mitarbeitende und Bewohner ihn als "verändert" erleben würden und er wiederholt "laut" geworden sei. Einzelne Bewohner hätten Angst vor ihm. Er sei einmal mehr aufgefordert, zu kommunizieren, sich mitzuteilen und klärende Gespräche zu führen. Seine Art der Kommunikation habe bereits in der Vergangenheit wiederholt zu Konflikten geführt.

6.1.2 Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, dass die von der Arbeitgeberin angegebenen Kündigungsgründe haltlos seien. Vielmehr sei er von der Stationsleiterin sowie von Mitarbeitenden gemobbt worden und es hätten Intrigen und Eifersucht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beigetragen. Das Protokoll des Gesprächs zwischen ihm und seinen Vorgesetzten vom 20. Dezember 2010 würde nicht der Wahrheit entsprechen. Verweise oder Verwarnungen wegen Fehlverhaltens habe es in letzter Zeit nicht gegeben. Er habe sich korrekt verhalten und zu den Bewohnern ein gutes Verhältnis gehabt. Auch habe er anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 8. Juni 2010 eine gute Gesamtbeurteilung erhalten. Bei Fehlverhalten wären ihm keine zusätzliche Funktionen, etwa die Teamleitung, die Hygieneverantwortung oder die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe für ein neues Pflegekonzept, übertragen worden.

6.2.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. So werden die glaubwürdigen Angaben der Arbeitgeberin im Kündigungsschreiben vom 3. Januar 2011, wonach aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich sei, durch die oben (vgl. E. 6.1.1) erwähnten Gesprächsprotokolle und Berichte von Vorgesetzten und Mitarbeitenden bestätigt. Insgesamt besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln. Insbesondere ist kein Interesse derselben zu erkennen, den Versicherten in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Unter diesen Umständen war der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nachvollziehbar.

6.2.2 Zu keinem anderen Schluss vermögen die Ausführungen in der Beschwerde vom 7. Oktober 2011 und der Eingabe vom 15. Dezember 2011 zu führen. Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, er sei gemobbt worden und es hätten Intrigen und Eifersucht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beigetragen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist Mobbing ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Es liegt jedoch noch kein Mobbing vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird, ihren Arbeitspflichten nachzukommen, selbst wenn dies auf eindringliche Weise geschieht oder Disziplinar massnahmen oder sogar eine Entlassung angedroht werden (vgl. zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 25. Januar 2011, 8C_446/2010, mit Hinweisen). In Würdigung der konkreten Umstände ist der Mobbing-Vorwurf aber nicht hinreichend substantiiert und erscheint daher wenig glaubhaft. Insgesamt deutet nichts darauf hin, dass der Beschwerdeführer tatsächlich Mobbing seitens seiner Vorgesetzten ausgesetzt war. Wenn er weiter vorbringt, die angegebenen Kündigungsgründe seien nicht glaubwürdig, zumal er anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 8. Juni 2010 eine gute Gesamtbeurteilung erhalten habe und im Vorfeld der Kündigung weder verwiesen noch verwahrt worden sei, so lässt er ausser Betracht, dass er anlässlich der Gespräche mit seinen Vorgesetzten vom 9. und 20. Dezember 2010 auf seine Pflichten aufmerksam gemacht und zudem aufgefordert wurde, sein Verhalten zu ändern. Aus dem Umstand, dass ihm verantwortungsvolle Zusatzaufgaben übertragen wurden, lässt sich nichts zu seinen Gunsten ableiten. In Anbetracht der Rechtsprechung, wonach ein vermeidbares Fehlverhalten auch dann zu bejahen ist, wenn charakterliche Eigenschaften, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (vgl. E. 3.2 hiavor), kann schliesslich auch der Rüge des Beschwerdeführers, charakterliche Eigenschaften seien kein Grund für eine Kündigung, nicht gefolgt werden.

6.3 Nach dem Gesagten steht fest, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Ein pflichtwidriges Verhalten desselben ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hat ihn die Kasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

7.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

7.2 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten des Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 36 Tagen verfügt. In Anbetracht, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten eine Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich in Kauf genommen hatte, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens von 36 Tagen nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind jedenfalls nicht ersichtlich. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. September 2011 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

8.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Aus dieser Formulierung erhellt, dass dem Versicherungsträger - mit Ausnahme der Fälle mutwilliger beziehungsweise leichtfertiger Prozessführung - keinesfalls ein Parteientschädigungsanspruch zusteht (vgl. UELI KIESER, ATSG-Kommentar, Zürich/Basel/Genf 2009, N 114 zu Art. 61). Nachdem vorliegend eine mutwillige beziehungsweise leichtfertige Prozessführung zu verneinen ist, sind die ausserordentlichen Kosten dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.