



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 21. Oktober 2015 (715 15 185 / 274)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Arbeitslosenentschädigung; Verletzung des rechtlichen Gehörs bejaht; Aufhebung des Einspracheentscheids, weil die Arbeitslosenkasse zur Begründung der Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG Tatsachen in Betracht gezogen hat, die für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ursächlich waren

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Barbara Vögtli

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

Arbeitslosenkasse Syndicom, Looslistrasse 15, Postfach 382,
3027 Bern, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____ arbeitete vom 11. September 2006 bis zum 30. November 2014 in einem unbestimmten Teilzeitarbeitsverhältnis bei der Pflegeorganisation Z._____ als Pflegehelferin SRK. Dieses Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin unter Wahrung der ordentlichen dreimonatigen Kündigungsfrist am 28. August 2014 per 30. November 2014 aufgelöst. Am 18. November 2014 meldete sich die Versicherte beim RAV Y._____ zur Arbeitsvermittlung an und erhob ab

dem 1. Dezember 2014 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 6. Januar 2015 stellte die Arbeitslosenkasse Syndicom (Arbeitslosenkasse) die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Dezember 2014 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache hiess die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 16. Februar 2015 teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer von 31 auf 18 Tage.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ mit Eingabe vom 15. März 2015 Beschwerde beim Sozialversicherungsgericht des Kantons X.____. Darin beantragte sie, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und es seien ihr Fr. 2'327.40 (18 Tagessätze à Fr. 129.--) auszubezahlen zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. Januar 2015. Nach Einholung der Vernehmlassung (Beschwerdeantwort der Beschwerdegegnerin vom 22. April 2015) und Durchführung eines Schriftenwechsels zur örtlichen Zuständigkeit des Sozialversicherungsgerichts des Kantons X.____ (Eingaben der Beschwerdegegnerin vom 4. Mai 2015 und vom 11. Mai 2015 sowie Eingabe der Beschwerdeführerin vom 17. Mai 2015) überwies dieses die Angelegenheit an das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht).

Der Präsident 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 Verfügungserlasses 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 Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Die Beschwerdeführerin erfüllt ihre Kontrollpflicht beim RAV Y.____. Örtlich und sachlich zuständig ist daher das Kantonsgericht. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 18 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 129.30 und deshalb ein Streitwert von Fr. 2'327.40 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 18 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; 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 Anspruchsberechtigung 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 (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 (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 (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 die Arbeitnehmende für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (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 (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 (Über-

einkommen 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 eines Entscheides 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 schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin 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 (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b mit Hinweis auf BGE vom 17. Oktober 2000, C 53/00).

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 (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 (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 (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1; 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 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 (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 (Urteile des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3, vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin 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 (Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4.3 Sowohl der Versicherte wie auch die Arbeitgeberin sind gemäss Art. 96 Abs. 1 AVIG verpflichtet, alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die zur Anspruchsbeurteilung notwendigen Unterlagen vorzulegen. In diesem Zusammenhang ist der gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) vom 18. April 1999 bestehende Anspruch der versicherten Person auf rechtliches Gehör zu berücksichtigen. Für das sozialversicherungsrechtliche Verfahren wurde dieser Anspruch in Art. 42 ATSG verankert. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift, dar. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 132 V 370 E. 3). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Die Verletzung des Rechts auf Akteneinsichtnahme und Äusserung führt unabhängig davon, ob die fraglichen verfahrensrechtlichen Mängel einen Einfluss auf das Ergebnis haben, grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 126 V 132 E. 2b mit Hinweisen).

5. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin 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 zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob ein vorsätzliches Verhalten der Beschwerdeführerin, das zur Kündigung geführt hat, in beweismässiger Hinsicht klar feststeht.

6.1 Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich vorliegend wie folgt dar:

6.2 Der Kündigung der Arbeitgeberin vom 28. August 2014 ist zu entnehmen, dass die ordentliche Kündigung „aufgrund diverser und gehäuften Beschwerden“ erfolgt sei. Aufgrund der erschwerten Zusammenarbeit werde die Arbeitnehmerin freigestellt. Auf die weitere Tätigkeit bei der Pflegeorganisation Z._____ werde per sofort verzichtet.

6.3 Im Zuge der Abklärungen ersuchte die Beschwerdegegnerin die ehemalige Arbeitgeberin um Auskunft zum Kündigungsgrund. Mit Stellungnahme vom 16. Dezember 2014 hielt die Arbeitgeberin fest, dass diverse Kundenbeschwerden betreffend Kommunikation und Umgang

mit den Kunden zur Kündigung geführt hätten. Dabei seien arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden, indem die Sorgfaltspflicht gegenüber den Kunden nicht eingehalten worden sei. Die Arbeitnehmerin sei nicht verwart worden. Die Frage, ob die Entlassung auf ausschliessliches Selbstverschulden der Arbeitnehmerin zurückzuführen sei, bejahte die ehemalige Arbeitgeberin. Unterlagen, die die Kundenbeschwerden belegen, wurden von der Arbeitgeberin nicht beigelegt.

6.4 Mit Schreiben vom 18. Dezember 2014 räumte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin die Möglichkeit ein, zum Kündigungsgrund und zur Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 27. Dezember 2014 führte die Beschwerdeführerin aus, dass die Kunden mit ihrer Arbeit stets zufrieden gewesen seien, ansonsten sie diese Tätigkeit nicht acht Jahre bei der gleichen Arbeitgeberin hätte ausüben können. Die Beschwerdeführerin bestritt zudem, je die Sorgfaltspflicht gegenüber den Kunden und damit arbeitsvertragliche Pflichten verletzt zu haben. Sie sei von Herrn B.____ bereits zwei Wochen nach dessen Dienstantritt verwart worden. Er habe ihr mündlich die Kündigung angedroht, falls sie nochmals eine Beanstandung am Dienstplan vorbringe.

6.5 Mit Verfügung vom 6. Januar 2015 hielt die Beschwerdegegnerin fest, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe. Die Arbeitgeberin habe angegeben, dass es diverse Kundenbeschwerden gegeben habe, was die Versicherte bestreite. Unter Hinweis auf die strenge Rechtsprechung bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz und den Grundsatz der Schadenminderungspflicht einer versicherten Person stellte sie die Beschwerdeführerin für 31 Tage in der Anspruchsbeurteilung ein.

6.6 Mit Einsprache vom 17. Januar 2015 machte die Beschwerdeführerin geltend, dass regelmässig Kontrollen und jährliche Qualifikationsgespräche durchgeführt worden seien. Bis zur Kündigung im August 2014 sei sie kein einziges Mal schriftlich verwart worden. Sie habe nie gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstossen. Kundenbeschwerden seien immer wieder vorgekommen und würden alle Pflegehelferinnen betreffen. Bis zum Eintritt von Herrn B.____ als Geschäftsführer per 2. August 2014 seien die Beschwerden immer umgehend mit der Geschäftsführerin besprochen worden. Seit dem 2. August 2014 seien ihr keine Beschwerden bekannt. Sie verstehe Dialekt und spreche ausreichend gut deutsch. Sie habe immer die Sorgfaltspflicht gegenüber den Kunden walten lassen. In Bezug auf das Blutdruckmessen sei sie nicht geschult worden, da sie damals in den Ferien gewesen sei. Anschliessend habe sie falsche Werte notiert, weil sie nicht ordentlich unterwiesen worden sei. Es sei beabsichtigt worden, das nachzuholen. Aufgrund der Kündigung sei es nicht mehr dazu gekommen. Sie wolle aber einen Vorfall mit Herrn B.____ nicht unerwähnt lassen. Bei Arbeitsbeginn in der zweiten Augustwoche seien auf dem Arbeitsplan zwei zusätzliche Arbeitsstunden eingetragen gewesen. Sie habe sich mit der Teamleiterin in Verbindung gesetzt und um Auskunft gebeten, weshalb sie – wie früher – vorher nicht angefragt worden sei. Sie habe zusammen mit zwei anderen Mitarbeitenden das Büro von Herrn B.____ putzen müssen, was nicht zu ihrem Pflichtenheft gehöre. Am darauffolgenden Tag sei ihr von Herrn B.____ erklärt worden, dass er keinen Wider-

spruch dulde. Bei Widerspruch würde er ihr umgehend kündigen. Es scheine ihr daher, als sei eine Vertrauensbasis von Seiten Herrn B._____ nicht gegeben gewesen.

6.7 In der Folge ersuchte die Beschwerdegegnerin die Pflegeorganisation Z._____ dazu Stellung zu nehmen, dass die Arbeitnehmerin bestreite, arbeitsvertragliche Pflichten verletzt zu haben. Man solle Beispiele angeben und entsprechende Daten und mögliche Protokolle der Sorgfaltspflichtverletzungen der Versicherten einreichen. Mit Stellungnahme vom 20. Januar 2015 äusserte sich die Pflegeorganisation Z._____. Darin führte sie aus, dass sich verschiedene Kunden mehrmals über den ruppigen Umgang beschwert hätten. Ebenfalls sei die Versicherte mehrmals des Diebstahls bezichtigt worden, was jedoch nicht habe bewiesen werden können. Es sei zu qualitativ schlechter Arbeit und kürzeren Einsätze als geplant (und bezahlt) gekommen und die Arbeitnehmerin habe eine mangelnde Empathie gegenüber den Kunden gezeigt. Die Arbeitnehmerin sei mehrmals verwarnt worden und es seien schriftliche Massnahmen vereinbart worden. Weiter bestätigte die ehemalige Arbeitgeberin, dass ein Telefongespräch stattgefunden habe, bei welchem Herr B._____ gesagt habe, dass die Versicherte keine Arbeit mehr in der Pflegeorganisation Z._____ bekommen würde.

6.8 Im vorliegend strittigen Einspracheentscheid vom 16. Februar 2015 wurde ausgeführt, dass die Spannungen zwischen der Versicherten und dem neuen Geschäftsführer Herrn B._____ gemäss den Unterlagen sofort eskaliert seien. Die Versicherte habe bestätigt, dass Herr B._____ ihr zwei Wochen nach seinem Dienstantritt (Anfang August 2014) mündlich die Kündigung angedroht habe, falls sie nochmals eine Beanstandung am Dienstplan vorbringen würde. Eine Mitarbeiterin dürfe den Dienstplan, welche die zuständige Person abgefasst habe, nicht ändern. Hinzu komme, dass die Versicherte der Arbeitgeberin ihre Unzufriedenheit mitgeteilt habe, weil sie bei Kunden und auch im Büro von Herrn B._____ habe putzen müssen. Im Stellenbeschrieb sei jedoch aufgeführt, dass hauswirtschaftliche Aufgabe übernommen werden müssten. Die Versicherte habe mit ihrem Benehmen die Spannungen zwischen ihr und Herrn B._____ zum Eskalieren gebracht und somit die Kündigung provoziert. Hingegen seien die Kundenbeschwerden betreffend die Kommunikation und den Umgang mit den Kunden von der Arbeitgeberin nicht bewiesen bzw. konkret umschrieben worden.

7.1 Die Würdigung der Akten zeigt, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin vor Erlass des Einspracheentscheids weder über das Schreiben der Pflegeorganisation Z._____ vom 20. Januar 2015 informierte noch vorgängig zu deren neuer Vorbringen anhörte. Indem die Beschwerdeführerin zu den schwerwiegenden Vorwürfen der Arbeitgeberin nicht Stellung nehmen konnte, verletzte die Beschwerdegegnerin in schwerwiegender Weise den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 16. Februar 2015 ist deshalb bereits aus diesem Grund aufzuheben.

7.2 Von einer Rückweisung an die Beschwerdegegnerin kann aber abgesehen werden, da der Einspracheentscheid auch aus materiellen Gründen aufzuheben ist. Im Raum stehen zwei Verhaltensweisen, die der Beschwerdeführerin zur Last gelegt werden. Zum einen handelt es sich um die Sorgfaltspflichtverletzungen, die von der Arbeitgeberin angeführt werden. Zum anderen vertritt die Beschwerdegegnerin die Auffassung, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem

Verhalten Spannungen zwischen ihr und dem neuen Geschäftsführer ausgelöst und somit die Kündigung provoziert habe.

7.3 Die Vorwürfe, die von der ehemaligen Arbeitgeberin erhoben worden sind und die gemäss deren Angaben zur Kündigung geführt haben, haben auch auf Nachfrage hin nicht belegt werden können und sind von der Beschwerdeführerin von Anfang an bestritten worden. Wie in Erwägung 4.3 hiervor dargelegt, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung jedoch nur möglich, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht. Dies ist vorliegend nicht der Fall, weshalb eine Einstellung nicht rechtmässig wäre. Dieser Umstand wurde in der Zwischenzeit auch von der Beschwerdegegnerin anerkannt, denn im angefochtenen Einspracheentscheid hat sie darauf hingewiesen, dass die Kundenbeschwerden nicht als in genügender Weise erstellt gelten könnten.

7.4 Die Beschwerdegegnerin ist aber der Auffassung, dass eine Einstellung berechtigt ist, da die Beschwerdeführerin andere arbeitsvertragliche Pflichten verletzt und durch ihr Verhalten die Kündigung provoziert habe. Die Beschwerdeführerin habe nicht respektiert, dass Dienstpläne nur von der zuständigen Person geändert werden dürfen. Zudem habe sie sich geweigert, das Büro des Vorgesetzten zu putzen. Diese beiden Umstände wurden von der ehemaligen Arbeitgeberin mit keinem Wort als Kündigungsgrund erwähnt. Auch im Zusammenhang mit den Erkundigungen bei der Arbeitgeberin hat diese lediglich die Kundenbeschwerden als Pflichtverletzungen erwähnt. Im Zusammenhang mit der Prüfung der Frage, ob eine versicherte Person ihre Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG selbst verschuldet hat, dürfen jedoch nur Tatsachen in Betracht gezogen werden, die für die Kündigung *ursächlich* sind (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 106). Das Verhältnis zu Herrn B.____ war gemäss den Angaben der Arbeitgeberin nicht der Grund für die Kündigung, weshalb ein allfälliges Zerwürfnis nicht für eine Einstellung in der Arbeitslosenentschädigung herangezogen werden darf.

8.1 Somit ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin die Stellungnahme der Pflegeorganisation Z.____ vom 20. Januar 2015 weder zur Kenntnis brachte noch ihr Gelegenheit gab, zu den darin geäusserten (gravierenden) Vorwürfen Stellung zu nehmen. Die betroffene Person muss aber die Möglichkeit haben, zu solchen schwerwiegenden Vorwürfen angehört zu werden. Damit hat die Beschwerdegegnerin den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt, weshalb der angefochtene Einspracheentscheid vom 16. Februar 2015 aus formellen Gründen aufzuheben ist. Eine Rückweisung der Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zur nachträglichen Gewährung des rechtlichen Gehörs und zum Erlass einer neuen Verfügung erübrigt sich, da der angefochtene Einspracheentscheid auch aus materiellen Gründen aufzuheben ist. Die Kündigungsgründe werden von der Beschwerdeführerin bestritten und von der ehemaligen Arbeitgeberin nicht weiter belegt. Aus diesem Grund geht auch die Beschwerdegegnerin zu Recht davon aus, dass das vorgeworfene Fehlverhalten nicht in genügender Weise erstellt ist, weshalb eine Einstellung gestützt darauf unzulässig ist. Das Fehlverhalten, das die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zur Last legt und das sie zur Begründung der Einstellung herangezogen hat, war nicht ursächlich für die Kündigung, weshalb gestützt darauf eine Einstellung ebenfalls unzulässig ist. Die Be-

schwerdeführerin hat Anspruch auf 18 Taggelder à Fr. 129.-- im Betrag von insgesamt Fr. 2'327.40.

8.2 Die Beschwerdeführerin beantragt im Weiteren die Bezahlung von Verzugszinsen von 5 % ab dem 1. Januar 2015. Gemäss Art. 26 Abs. 2 ATSG werden die Sozialversicherungen, sofern die versicherte Person ihrer Mitwirkungspflicht vollumfänglich nachgekommen ist, für ihre Leistungen nach Ablauf von 24 Monaten nach der Entstehung des Anspruchs, frühestens aber 12 Monate nach dessen Geltendmachung verzugszinspflichtig. Der Anspruch der 18 Taggelder ist im Dezember 2014 entstanden. In Anwendung von Art. 26 Abs. 2 ATSG hat dies zur Folge, dass die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin keine Verzugszinsen schuldet. In diesem Sinne ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 16. Februar 2015 ist aufzuheben.

9. 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. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Syndicom vom 16. Februar 2015 und die Verfügung vom 6. Januar 2015 werden aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>